

Compte-rendu de la CAPL du 6 novembre 2018

e-mail : fo.drifip44@dgifip.finances.gouv.fr

02 40 20 76 56

LISTE D'APTITUDE DE B EN A

Motion liminaire FO

Madame la Présidente,

Au nom de l'exemplarité et des préconisations de CAP 22, la DGFIP va donc perdre 2130 emplois en 2019 ce qui correspond à près de la moitié des suppressions totale alors que notre Direction ne représente plus que 5 % des effectifs de la Fonction Publique d'État.

Nous serons donc encore cette fois, les grands perdants du jeu de massacre organisé par ce gouvernement qui vise :

× Réformer la fonction publique avec un recours aux contractuels confirmés par le Ministre lui-même encore récemment à la Presse,

× Développer la mobilité et la rémunération au mérite des fonctionnaires,

× Créer des plans de départs volontaires à la suite de l'abandon de missions ou de suppressions de postes demeure l'objectif central de la nouvelle politique publique de ce gouvernement.

× Casser le statut, introduire la rémunération individuelle au mérite, externaliser des missions, tout cela s'inscrit dans la même démarche pour respecter les critères de convergence de l'Union européenne et les revendications du Medef.

FO exige le maintien du statut de la fonction publique et des statuts particuliers.

Pour **FO**, les propositions de CAP 22 n'ont qu'un but : mettre fin au modèle social français en enlevant les financements nécessaires aux services publics, pour laisser la part libre aux lois du marché et au nouveau monde du chacun pour soi.

Concernant plus particulièrement les CAP locales de listes d'aptitude de C en B et de B en A, nous dénonçons la décision inédite de supprimer le plan ministériel de qualification, décision qui limite le volume de promotions au cadre statutaire.

Pour la première fois depuis 1989, nous n'aurons pas de plan ministériel de qualification !

Pour **FO** il s'agit là d'un véritable déni de reconnaissance des qualifications et de la technicité des agents. ! Dans ce contexte, les potentialités départementales ne proposent qu'une possibilité de classement pour le B en A et 7 pour le



C en B ! Ces très faibles possibilités de promotions attestent bien de l'application d'une politique d'austérité menée par les gouvernements successifs, au nom de la réduction des déficits et accentuée par le gouvernement actuel.

Pour les fonctionnaires de la DGFIP, aucune perspective de carrière ne se profile donc à l'horizon ! Ce tarissement de la promotion interne a, non seulement des conséquences sur le niveau des salaires et celui des retraites (et ce n'est pas PPCR qui va améliorer la situation, bien au contraire) ... mais également sur la motivation des agents ! Vous qui avez écrit au sujet de l'Observatoire interne que *une certaine corrélation existe entre la moyenne d'âge et la perception du climat social plus dégradée dans les départements à forte proportion de personnels de plus de 50 ans dont la motivation diminue.*.. ne pensez-vous pas qu'il a plutôt une corrélation avec les perspectives de carrière dont les tuyaux sont de plus en plus bouchés ???

Pour couronner le tout, lors d'un groupe de travail intitulé « *Comment faire évoluer la rémunération des agents publics* » en octobre, le gouvernement a proposé de ralentir de manière généralisée, d'un ou plusieurs mois, le passage de chaque échelon afin de dégager des marges de manœuvres à réinjecter dans l'indemnitaire, de 400 M€ par an pour un allongement de deux mois et de 550 M€ pour un allongement de trois mois !

Après le PPCR, autofinancé par les agents, qui a rallongé d'au moins deux ans les carrières par la suppression des réductions de temps de service, le gouvernement rompt avec le principe de carrière des fonctionnaires pour faciliter la mise en place de sa future réforme des retraites par points.

Pour **FO Fonction Publique**, ces propositions sont inacceptables et relèvent de la provocation d'un gouvernement dont la seule idéologie est la réduction des dépenses publiques, en ne reconnaissant qu'une qualité à ses fonctionnaires : être une variable d'ajustement du budget de l'État !

FO n'aura de cesse de le répéter, c'est particulièrement démotivant pour les agents, à qui on demande toujours plus dans des services soumis à des restructurations incessantes et rendues exsangues par les suppressions d'emplois !

Pour en revenir à ces CAPL, **FO** regrette qu'elles ne puissent remplir pleinement leur rôle au regard de l'austérité budgétaire que nous venons d'évoquer car cela va à l'encontre du bon fonctionnement du paritarisme auquel nous sommes très attachés. Dans ce contexte, nous vous demandons Madame la Présidente de dépasser la potentialité départementale prévue sur ces deux CAP locales afin de permettre à des agents méritants locaux de pouvoir aussi obtenir une promotion.

Concernant les critères de sélections applicables aux dossiers des candidats à la liste d'aptitude, **F.O.-DGFIP** exprime, à nouveau, ses plus vives inquiétudes sur les modalités à venir, et notamment à l'extinction de la prise en compte des réductions d'ancienneté, lorsque seules les appréciations littérales et les tableaux synoptiques subsisteront.

FO vous rappelle son attachement aux promotions internes et à la liste d'aptitude, qui sont un moyen de recrutement inscrit dans les statuts.

Les élus en CAP locales de **FO DGFIP 44**

Les chiffres 2018 pour affectations 2019

- 440 entrent dans la plage statutaire,
- 37 agents inscrits ont postulé pour la liste d'aptitude dont 11 premières demandes,
- **Seulement 1 place pour le 44 en 2018**

Le déroulé de la CAP

Petit rappel : le tableau qui a été diffusé le 7 novembre par la DRFiP44 (après le Comité de Direction) correspond aux propositions de l'administration classées en alphabétique et non par ordre d'inscription.

Le classement définitif s'effectue par la direction locale, en fin de CAP après une interruption de séance.

Pour **FO**, pas question de revenir sur cette proposition évidemment.

Quel est alors le rôle de la CAP de liste d'aptitude ?

C'est d'évoquer les dossiers qui ont attiré notre attention du fait de leurs multiples qualités dans les appréciations. Il est en effet important que l'administration indique clairement ce qui manque aux postulants pour faire partie des heureux inscrits et de les en informer ensuite.

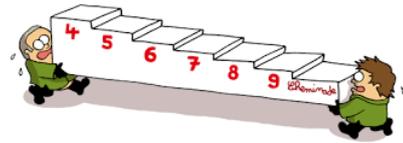
C'est pourquoi à **FO**, nous avons comme chaque année, consulté l'ensemble des dossiers. Et pas seulement nos adhérents ! Nous regardons scrupuleusement l'ensemble des dossiers ... et comme à notre habitude, nous discutons ferme dessus.

Il arrive qu'un ou deux dossiers soient rajoutés pour l'année en cours.

L'idée, bien entendu, pour nous, n'étant à aucun moment de mettre les collègues en concurrence : ce n'est pas notre rôle !

Comme chaque année, nous disposons d'un tableau établi

par la Direction qui intègre de nombreux critères (*bonifications, éléments du rapport comme le sens du travail en équipe, la capacité à rendre compte ainsi que les mobilités géographiques et fonctionnelles, ...*).



Il a le mérite de permettre en un coup d'œil de voir la situation des agents.

Toutefois, cela reste une approche « mathématique » qui est insuffisante. D'où encore une fois, l'importance du travail en amont et des débats en séance.

Quelques exemples de critères que l'administration évoque pour justifier de la non-inscription des candidats :

■ **tableau synoptique insuffisant** d'où l'utilité parfois de déposer un recours pour faire progresser leur dossier. De même, les chefs de service qui souhaitent pousser un dossier, ont tout intérêt à le *booster* (propos dithyrambiques s'il le faut et ne pas hésiter à attribuer de nombreux "excellents")

■ **non participation à des missions transverses** comme la formation, les groupes de travail, le tutorat, surtout quand il n'y a pas d'opportunités d'encadrement dans le service,

■ **absence de mobilité fonctionnelle** et

géographique, mais ce critère devient de plus en plus compliqué à remplir compte tenu des restructurations permanentes et des fermetures de postes et de services ainsi que des nouvelles règles de mutations obligeant à un maintien plus long sur le poste.



Compte tenu de la suppression des bonifications, l'exercice risque de devenir encore plus subjectif car comment comparer des profils croix et des appréciations tous excellents.

