SECTION de Loire-Atlantique

CATÉGORIE B

Compte-rendu de la CAPL liste d'aptitude du 13 novembre 2018

e-mail : fo.drfip44@dgfip.finances.gouv.fr 02 40 20 76 56

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 totales 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 de la grande tombola annuelle.

Réformer la fonction publique avec un recours aux contractuels, confirmé par le Ministre lui-même encore récemment à la Presse, développer la mobilité et la rémunération au mérite des fonctionnaires et 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 ces CAP locales, devant statuer sur l'élaboration des listes d'aptitudes 2019 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 ***F.O.*****-DGFiP** 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, mais aussi sur celui des retraites, et ce n'est pas PPCR qui va améliorer la situation, bien au contraire. !

Pour couronner le tout, lors d'un groupe de travail intitulé « *Comment faire évoluer la rémunération des agents publics* » du 22 octobre 2018, 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.

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,*** 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 !

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.

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.

Les élus B ***FO*** DGFiP 44 : Chrystelle TONNELIER – Thierry GUILBAUD - Agnès FAUBERTEAU (experte)
FO DGFiP 44 : 4 Quai Versailles BP 93503 44035 Nantes 02 40 20 76 56 (Versailles) 02 40 74 03 87 (Cambronne)

FO **vous appelle son attachement aux promotions internes et à la liste d'aptitude, qui sont un moyen de recrutement inscrit dans les statuts. Pour conclure, nous rappelons aussi notre revendication de l'application de la possibilité d'affectation dans le département d'origine pour les agents promus de C en B par concours ou liste d'aptitude.**

Les élus en CAP locales B de ***FO*** DGFiP 44

Les chiffres 2018 pour affectations 2019

- 351 entrent dans la plage statutaire
- 7 places pour le 44 en 2019 (dont 4 sont des dossiers soutenus par ***FO*** par le passé)
- 70 agents inscrits sur la liste qui ont postulé pour la liste d'aptitude pour l'année (dont 25 évoqués par ***FO*** en séance)

Année de 1ère demande (sauf si interruption) dans le 44 :

Année de la demande	Pour tous les postulants	Inscrits/liste 2017 (nomination 2018)
2011 pour 2012	6	3
2012 pour 2013	1	0
2013 pour 2014	4	0
2014 pour 2015	7	2
2015 pour 2016	4	0
2016 pour 2017	7	2
2017 pour 2018	10	1
2018 pour 2019	31	1
TOTAL	70	9

Le déroulé de la CAP

Rappel : le tableau qui a été diffusé le 5 novembre dernier par la DRFiP44 (après le Comité de Direction- CODIR) correspond aux propositions de l'administration non classées (enfin si, classées en alphabétique).

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 qui s'est tenue le mardi 13 novembre ?*

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 ceux de nos adhérents! … et comme à notre habitude, nous discutons ferme dessus.

Il arrive qu'un ou deux dossiers soient rajoutés l'année en cours. Ce fut le cas cette année et c'est un dossier évoqué par ***FO***.

Pour les autres, le travail est parfois de longue haleine… (pour preuve, à quelques exceptions près, le tableau).

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 disposions 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 la mobilité géographique/fonctionnelle, etc, ...*) .

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 trop faible / dossier à consolider /dossier pas assez valorisé / dossier qui ne relève pas de l'excellence** : 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")
- **agents trop jeunes en âge ou administrativement** : ***FO*** désapprouve toujours cet argument discriminatoire, car ces collègues remplissent les conditions fixées par l'instruction (être agent administratif ou agent technique des Finances Publiques et justifier d'au moins 9 ans de services publics). Pour ***FO***, soit les conditions sont remplies, soit elle ne le sont pas !...Point. Il est dommage d'entendre "en devenir" du fait de l'âge...

Depuis l'an dernier, parce que nous ne parvenions pas à obtenir cette information par la direction, nous tenons un tableau des promotions par liste d'aptitude par "blocs" dans le département.

Nous avons bien conscience que ce tableau mériterait d'être étoffé car il faudrait y rajouter des données dont nous ne disposons pas : pourcentage agents/RAN en comparaison du nombre d'agents du 44 par exemple.

Récap 2015-2019	Nantes	St-Naz	Chateaub	Pornic	Ancenis	Totaux
SIP	6	0	1	1		8
SIE	7	0		1		8
SPF	3	3		1		7
trésoreries	7	2	1			10
Direction	15					15
Totaux	38	5	2	3	0	48

VOTE	POUR	CONTRE
	FO	Solidaires- CGT - CFDT

Les élus B ***FO*** DGFiP 44 : Chrystelle TONNELIER – Thierry GUILBAUD - Agnès FAUBERTEAU (experte)
FO DGFiP 44 : 4 Quai Versailles BP 93503 44035 Nantes 02 40 20 76 56 (Versailles) 02 40 74 03 87 (Cambronne)