



# Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFIP en CAP Nationale

45-47 rue des Petites Ecuries  
75484 Paris Cedex 10  
Tel. : 01.47.70.91.69  
contact@fo-dgfip.fr

## PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 15 du 13 mars 2015

Catégorie A  
CAPN n°4 des 9 au 12 mars 2015

### Liste d'aptitude de B en A

## Austérité quand tu nous tiens

Avant d'aborder l'ordre du jour, le Président de la CAPN a répondu aux déclarations liminaires lues par les représentants des personnels et notamment à celle des élus **F.O.-DGFIP**.

Il s'agit de la deuxième année où la promotion n'a pas été élaborée par filière.

Au titre de la liste d'aptitude 2015, **4 061 agents** ont fait acte de candidature. Le nombre total de candidats est donc en baisse d'environ 2,75 % par rapport à 2014 (4 176).

Agents proposés au projet	171
Nombre de promotions au cours de la CAPN	13
Nombre d'agents promus au grade d'inspecteur à l'issue de la CAPN	184

- Pour mémoire en 2013 la promotion était de 231.
- En 2014, le nombre de promus est tombé à 200.

La majorité des agents classés excellents ont été écartés pour des raisons budgétaires, ce que la délégation **F.O.-DGFIP** a vivement dénoncé.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont voté contre la liste d'aptitude proposée par l'administration. Ils ont expliqué leur vote en rappelant l'attachement de **F.O.-DGFIP** à la liste d'aptitude comme moyen d'accès à la catégorie A.

Pour autant, la délégation a dénoncé la baisse constante du volume des promotions, 35 % entre 2012 et 2015. Les élus **F.O.-DGFIP** ont fait remarquer que la diminution du nombre de promus est la traduction de la politique d'austérité mise en application par les différents gouvernements depuis de nombreuses années. À cet égard, les élus **F.O.-DGFIP** ont réitéré les revendications de leur organisation, à savoir l'arrêt des suppressions d'emplois et la création d'emplois statutaires. C'est en ce sens que **F.O.-DGFIP**, et par-delà la CGT Force Ouvrière,

appelle à la **grève interprofessionnelle le 9 avril** prochain.

En cohérence avec les revendications, les élus **F.O.-DGFIP** ont demandé que tous les candidats figurant sur les listes complémentaires des concours C, B et A soient recrutés.

En marge de cette CAPN, les élus ont demandé des précisions sur la date du GT relatif aux affectations dans les DOM.

En effet lors du groupe de travail du 2 mars, l'administration a souhaité évoquer la problématique « priorité DOM » accordée aux agents originaires d'un DOM.

M. Jacques TOUBON défenseur des Droits a rendu sa décision concernant les conditions de classement des demandes de mutations vers les DOM à la DGFIP et évoque une discrimination positive. Le Conseil d'État a rendu son délibéré le 6 mars 2015.

**F.O.-DGFIP**, contrairement à d'autres Organisations Syndicales, a estimé le sujet tellement important, qu'il devait faire à lui seul l'objet d'un GT spécifique !!

Notre demande a été acceptée par la Direction Générale, une date tardive avait été envisagée (septembre 2015).

Pendant cette CAPN, le Président nous a précisé que le groupe de travail serait avancé en raison de l'urgence de la situation.

Les élus **F.O.-DGFIP** de la CAP nationale n 4

Yves Le Vaillant, Violaine Olive,  
Véronique Pécorini, Bruno Deprez,

Experts : Delphine Mortelette, Arnaud Windenberger.



## Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

En préambule, nous évoquerons le contexte social général, illustré notamment par le projet de Loi Macron.

Pour Force Ouvrière, l'objectif de cette Loi est de « détricoter » les acquis et en finir avec le contrat collectif et donc avec le Code du travail. La substitution du Code civil au Code du travail va générer l'individualisation intégrale dans les rapports employeurs/employés. Les accords seront établis comme si les 2 parties étaient à égalité (code civil). Quelle duperie ! Le salarié est demandeur d'un emploi et, de ce fait, soumis à l'offre de l'employeur. C'est n'est ni plus ni moins qu'un principe de subordination.

L'existence de conseil de prud'hommes permet aux salariés de se protéger de l'arbitraire patronal et de faire valoir ses droits. Certes, mais l'abrogation de la saisine des prud'hommes par la Loi Macron est un recul considérable.

Les salariés du secteur public sont également concernés par cette cure d'austérité. Aujourd'hui le code du travail est menacé, les mêmes menaces pèsent sur le statut, pierre angulaire des garanties et de la neutralité des agents et donc de la cohésion sociale, dans le cadre de la République laïque.

Au niveau de la fonction publique, la circulaire du 1<sup>er</sup> ministre du 18 février adressé aux préfets de région, démontre que les services déconcentrés de la DGFIP seront impactés fortement par la réforme territoriale. En effet, le premier ministre mentionne que « les directeurs régionaux des finances publiques seront associés aux travaux » relatifs à la réorganisation des services régionaux de l'État.

En clair quand les services régionaux fusionneront dans le cadre de la fusion des régions, des agents perdront leur poste. Cette circulaire conforte l'analyse de Force Ouvrière sur la désertification des services publics et particulièrement ceux de la DGFIP.

De plus la circulaire précise que le pilotage de ces réorganisations se fera sous l'autorité du préfet de région « préfigurateur ». Dès lors, ces préfigurations se feront autour d'un dialogue social régional avec le risque d'adaptation aux spécificités locales et d'atteinte à l'unité du service public républicain. Cette déconnexion entre les directions régionales et les ministères va générer des disparités et des menaces sur le statut de la fonction publique d'État notamment. Pour Force Ouvrière, cette nouvelle attaque démontre la nécessité de se mobiliser autour d'un combat public-privé contre les politiques d'austérité. C'est une des raisons pour laquelle FO appelle à une journée de grève interprofessionnelle le 9 avril prochain.

À la DGFIP nous ne pouvons passer sous silence les propositions concrètes de la Direction Générale relatives à la prime collective qui ont été transmises au ministre sans discussion préalable avec les organisations syndicales. Ainsi dans les documents du Groupe de Travail ministériel du 10 mars prochain, relatif aux mesures dites catégorielles, figurent notamment sans préalable, les propositions de la DGFIP en matière d'évolution du dispositif d'intéressement collectif à la performance, « la DGFIP envisage de procéder à un élargissement du périmètre des réorganisations ouvrant droit à la prime de restructuration de service et de mettre en place un dispositif indemnitaire ciblé, permettant de valoriser les services ayant mis en œuvre des réformes ».

Pour **F.O.-DGFIP**, cette orientation préfigure la prime au démantèlement du réseau et au zèle des directions locales en la matière. Cette proposition contient, en outre, en filigrane l'idée que les personnels pourraient accepter

une nouvelle dégradation des conditions d'exercice des missions en échange d'une prime, c'est inacceptable tant sur la forme que sur le fond.

Comme l'a déjà écrit **F.O.-DGFIP** dans son compte rendu du CTR du 5 mars dernier, il s'agit d'une insupportable provocation du Directeur Général. Ce dernier tente de faire 18 millions d'euros d'économie sur le dos des agents. Pour **F.O.-DGFIP**, il est hors de question de faire financer, par les agents, des réformes qui aboutiront à la suppression de leur emploi.

**F.O.-DGFIP** s'oppose fermement à la RGME (Révision Générale des Missions de l'État) qui se traduit par :

- des réductions d'emploi,
- la réduction drastique des moyens de fonctionnement,
- le démantèlement et la régionalisation du réseau,
- la dégradation des conditions de travail.

**F.O.-DGFIP** demande que la Direction Générale arrête de tenter de faire passer ses contre-réformes en catimini en mettant les agents et les organisations syndicales devant le fait accompli sans négociation au préalable.

**F.O.-DGFIP** exige à la DGFIP :

- la revalorisation des régimes indemnitaires,
- la reconnaissance des qualifications qui passe par un plan de qualification ministériel plus ambitieux,
- l'amélioration des conditions de travail qui est liée bien entendu à la création d'emplois statutaires.

Pour la quatrième année consécutive, force est de constater, que le budget consacré aux mesures catégorielles est en régression.

Cette décision, selon la Centrale, a été prise après une analyse technique très serrée des disponibilités budgétaires, compte tenu des orientations générales de répartition de l'enveloppe catégorielle. Pour **F.O.-DGFIP**, le pacte de responsabilité, l'acte III de la décentralisation, la modernisation de l'action publique, et sa déclinaison à la DGFIP, la démarche stratégique et la RGME, sont en tous points liés. Pour étayer nos propos, la RGPP a généré 12 milliards d'économies globales en 5 ans et le pacte triennal 2015-2017 prévoit 50 milliards d'économies sur le dos des fonctionnaires et au péril des missions de service public républicain.

Au même titre que les suppressions d'emplois, la baisse du nombre de promotions internes, que nous évoquerons dans cette déclaration, participe à la cure d'austérité infligée aux agents des ministères économiques et financiers.

En ce qui concerne la CAPN.

On peut noter pour cette année 2015, un nombre encore très élevé de candidats (4 061) même si ce chiffre est en baisse par rapport à 2014 (4 176) et 2013 (4 338).

Signe que la liste d'aptitude est reconnue par les agents comme un véritable moyen d'accès à la catégorie supérieure inscrit dans le statut de la catégorie A et que revendique **FO-DGFIP** dans ses motions de congrès.

Toutefois, le niveau de potentialités défini pour cette année 2015 à :

**184 promotions** se réduit de façon inquiétante d'année en année.

En effet en 2014, 200 agents avaient été promus, en 2013 ils étaient 231 et 286 en 2012. Les directions territoriales et spécialisées sont touchées par la baisse du nombre de potentialités. Nous sommes en droit de se demander pendant combien de temps l'administration va sacrifier encore un nombre considérable de promotion. C'est bien un exemple de la politique d'austérité menée par le gouvernement, au nom de la réduction des déficits.

Les agents ont besoin d'un signe fort de la part de leur administration et de leur Directeur Général. Or, il n'en est rien ! Nombreux, sont les agents qui non seulement, ne sont pas reconnus, mais qui plus est, se sentent dévalorisés dans leur mission et leur investissement professionnel.

Cette année, resteront « frustrés » 225 agents classés « excellents » et 948 « très bons », c'est déprimant pour ces agents à qui ont demandé toujours plus.

Lors de la campagne, nous avons été saisis par des centaines d'agents qui nous ont fait part de leur sentiment d'exclusion, étant positionnés seulement en très bon.

Pour l'élaboration de la liste d'aptitude 2015 des B en A, l'administration a décidé que tous les agents admis à l'examen professionnel et ayant été classés « excellents » à l'issue de la CAPL de LA 2015 sont réputés choisir l'EP.

Par conséquent, cette promotion ainsi libérée, doit permettre de reporter la possibilité de promotion Liste d'aptitude au profit des agents classés « excellents » classés immédiatement après, c'est ce que nous défendrons en CAPN.

Toutefois, pour nombre de directions aucune potentialité n'avait été offerte pour les travaux en CAP locale, à titre d'exemple nous citons la Haute Marne. Dans cette direction aucun agent n'a été classé excellent, est-ce normal de priver ainsi un agent d'une éventualité d'accéder à la liste d'aptitude lors de la CAPN ? Nous aurons l'occasion de défendre en CAP plénière le cas de plusieurs agents concernés et bien entendu, avec d'excellents dossiers et un parcours professionnel riche.

Il existe trop de disparités entre les directions au niveau des potentialités. Ainsi, l'analyse des documents nous permet de constater, que la Guyane et la Polynésie française n'ont bénéficié d'aucune potentialité depuis 3 ans, nous vous demandons des explications à ce sujet. Nous relevons également, toujours pour le réseau, que le nombre de direction sans potentialité est passé de 15 en 2014 à 23 en 2015. À cet égard, pour plus de transparence dans le mode de sélection nous vous demandons de nous fournir plus de précisions sur le mode de détermination des potentialités.

Nous profitons de cette CAP pour dénoncer une fois de plus la situation des Pyrénées Atlantiques qui classe 3 agents excellents en position d'ex-æquo.

Pour quelles raisons ? Il est également constaté que les appréciations dans les fiches de propositions sont parfois trop laconiques. Pour certains candidats qui se présentent pour la deuxième fois d'affilée, il s'agit d'un copier-coller. Nous réitérons notre demande pour que les appréciations soient rédigées avec plus de précisions et de sérieux de la part des directions.

**F.O.-DGFIP** réaffirme son attachement aux promotions internes et notamment aux listes d'aptitude comme moyen de promotion exceptionnelle dont le statut prévoit que le nombre de lauréats corresponde au sixième des reçus aux concours.

En ce qui concerne les agents qui pourraient être concernés par le dispositif ZUS. Nous vous demandons que la situation de ces agents concernés soit examinée avec attention afin que la révision de leur situation soit la plus juste et prise en compte pour le CAP des affectations.

En ce qui concerne les agents en situation de détachement, leur caractéristique est d'être répartis sur l'ensemble du territoire dans des structures de tailles très diverses sans liens organiques avec les structures locales de la DGFIP.

Cet éparpillement est aggravé par le fait que les cadres B détachés ont rarement accès à ULYSSE du fait des systèmes informatiques de leur organisme d'accueil.

Ils souffrent donc d'un déficit « chronique ».

Contrairement aux agents du réseau, ils ne bénéficient pas du premier niveau d'information et de défense de leurs intérêts que constitue une CAP locale. Sans compter le stress engendré par la nécessité d'effectuer des demandes de mutation dans un délai très court.

Pour **F.O.-DGFIP** la réunion d'information du 27 février ne peut en aucun cas être considérée comme une véritable CAP, nous évoquerons donc sans exclusive tous les dossiers des détachés et des agents sans CAP Locales qui nous ont été confiés.

Nous avons pu constater une fois de plus, que des services RH n'étaient pas au fait des dernières règles de gestion et de l'obligation pour les agents classés « excellents » en CAP Locale de faire une demande de mutation conservatoire, nous avons demandé au service RH 1C de remédier au plus vite à ce manquement, ce qui a été très vite réalisé à destination des directions concernées.

En ce qui concerne la formation des lauréats à la liste d'aptitude, 3 mois seulement seront prévus en formation théorique du 5 mai au 31 juillet 2015 dans les établissements de **LYON, NOISY LE GRAND, et TOULOUSE** pour les agents des spécialités Cadastre et Hypothèques, nous attendons une réforme des formations théoriques des agents promus par Liste d'aptitude, Examen Professionnel car les formations actuelles ne satisfont ni les agents, ni les organisations syndicales qui les représentent.

En ce qui concerne, les travaux de consultation de cette CAPN.

Nous constatons que tous les élus nationaux ne sont toujours pas dotés de matériel informatique comme le prévoyait la note et la réunion du 20 janvier dernier.

Par conséquent, nous vous demandons d'intervenir auprès de RH 1 A pour que les directions proposent des ultra portables et l'accès à webmail 2 à tous nos élus.

Par ailleurs, des problèmes de remboursement de frais subsistent, il faut y remédier rapidement.

Enfin, nous espérons que votre écoute sera la plus large possible et que vous détenez un large mandat pour satisfaire le maximum de dossiers qui vous seront évoqués.

Sur un plan général

**F.O.-DGFIP** condamne la suppression de 2 000 équivalent temps plein travaillé (ETPT) pour 2015.

**F.O.-DGFIP** dénonce la diminution importante des mesures catégorielles au sein de la fonction publique.

**F.O.-DGFIP** revendique la création d'un 13<sup>ème</sup> échelon du grade d'inspecteur.

**F.O.-DGFIP avec la FGF FO**, exige le maintien d'une fonction publique statutaire de corps organisés en catégories, et à ce titre, exige le maintien des statuts particuliers.

**F.O.-DGFIP avec la FGF FO**, condamne les fusions de corps imposés ces dernières années, fusions réalisées pour réduire les effectifs, supprimer certaines missions, et engager une approche de métier de la fonction publique.

**F.O.-DGFIP** récuse la RGME, prétexte aux futures suppressions d'emplois, à la réduction du réseau et à la restructuration des missions financières comme fiscales.

**F.O.-DGFIP** avec la confédération FO, combat l'acte III de la décentralisation et le nouveau découpage régional issu de la réforme territoriale, qui affaiblissent la Fonction Publique en général et balkanise la République. Il n'y a pas de république sans services publics.

Pour toutes ces raisons et notamment face aux attaques contre :

- le contrat de travail dans le secteur privé,
- le statut dans la fonction publique,
- le démantèlement des services publics via la réforme territoriale,
- les politiques d'austérité menée par la troïka(FMI, BCE et Union européenne) et relayées par les gouvernements successifs.

La confédération générale du travail Force Ouvrière, avec la CGT et rejoint par solidaires, appelle à une journée de grève et de manifestations au niveau interprofessionnel le 9 avril 2015.

## BULLETIN D'ADHESION



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÈL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....  
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP