

**Catégorie A****Liste d'aptitude de B en A 2014  
CAPN n°4 des 3 au 7 mars 2014.****La promotion par liste d'aptitude se réduit comme peau de chagrin**

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 **FO-DGFIP**.

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

Tableau récapitulatif du nombre de promus par liste d'aptitude 2014

Agents proposés au projet	184
Nombre de promotions au cours de la CAPN	16
Nombre d'agents promus au grade d'inspecteur à l'issue de la CAPN	200

- Pour mémoire en 2012 la promotion était de 286.
- En 2013, le nombre de promus est tombé à 231.

**Le contexte de la CAP Nationale :****- Situation des détachés**

Dans la déclaration liminaire, les représentants de **FO-DGFIP** ont alerté l'administration sur la situation des détachés. La caractéristique de ces derniers 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 » d'informations, **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.**

Les représentants **FO-DGFIP** ont demandé que soit instituée au niveau directionnel une structure d'examen et de classement de premier degré des dossiers des agents détachés à laquelle participent, dans les mêmes conditions que lors d'une CAP locale, les organisations syndicales. À cet égard nous attendons des éclaircissement de la part de l'Administration.

La Direction Générale cherche à pallier l'absence de CAP locales pour les détachés et s'oriente vraisemblablement vers la tenue d'une réunion préparatoire avec les élus en CAP nationale en amont à la CAPN de B en A.

## Commentaires des élus **FO-DGFiP**

Pour les élus **F.O.-DGFiP**, la volumétrie des recrutements est insuffisante quel que soit le mode de recrutement (liste d'aptitude ou concours).

L'attachement au recrutement statutaire, par liste d'aptitude, a été réaffirmé. **FO-DGFiP** a toutefois souhaité que la formation soit mieux adaptée.

Par ailleurs, Cette année encore il a été constaté que pour certains dossiers les rapports des directions locales sont trop succincts.

Les élus **FO-DGFiP** ont dénoncé l'absence de rapports de synthèse concernant les agents détachés, ce qui rend la défense des dossiers plus compliquée.

La délégation **FO-DGFiP**, tout en étant attaché à la promotion par liste d'aptitude, a voté contre cette liste, notamment en raison d'une potentialité faible et en retrait par rapport aux années précédentes. Les élus **FO-DGFiP** ont expliqué qu'une fois de plus les agents sont victimes des coupes sombres budgétaires.

Les élus **F.O.-DGFiP** ont également dénoncé la modernisation de l'action publique (MAP) et la démarche stratégique à la DGFiP, qui constituent les outils de la réduction drastique des effectifs et du démantèlement du réseau de proximité.

**FO-DGFiP** rappelle sa revendication de création d'emplois statutaires nécessaires à l'exercice de toutes les missions de la DGFiP.

### Les élus **FO-DGFiP** en CAPN n°4

Isabelle DUFAU - Yves LE VAILLANT  
Delphine MORTELETTE (Expert)



## Déclaration liminaire

Monsieur le président,

Malgré les démentis se voulant rassurants du Premier ministre sur le gel de l'avancement à l'ancienneté des fonctionnaires, tout indique que le gouvernement entend bien poursuivre le gel de la valeur du point d'indice. Mais c'est aussi sur le nombre de fonctionnaires que le gouvernement entendrait porter l'offensive pour financer le pacte de responsabilité. À ce titre, Mme Najat Vallaud-Belkacem, porte-parole du gouvernement, laisse entendre qu'il est envisagé d'aller bien au-delà des suppressions opérées les années précédentes. Cette dernière a déclaré dans un média le 14 février 2014 : « *S'il apparaît qu'il vaut mieux se recentrer sur quelques politiques publiques phares et laisser de côté d'autres qui apparaissent moins utiles, cela aura des conséquences, évidemment, en termes de gestion du personnel.* » Pour mémoire, pour le gouvernement, le Ministère de l'Économie et des Finances n'est pas considéré comme prioritaire en termes d'emplois.

Dès lors, dans un contexte de fort mécontentement des salariés du privé et du public des journées d'actions ont été décidées.

Nos organisations considèrent que les annonces liées au pacte de responsabilité, et en particulier aux 50 milliards d'euros d'économies programmées, répondent d'une logique inacceptable d'austérité et attaquent inévitablement le financement des services publics, de la protection sociale et de la solidarité nationale alors que les besoins sociaux augmentent.

Les confédérations syndicales CGT, FO, FSU et Solidaires invitent à rechercher une unité d'action la plus large pour exiger des mesures urgentes en faveur des salaires, de l'emploi, de la protection sociale et du service public et appellent à la journée du 18 mars 2014.

À la DGFIP, les 4 organisations syndicales Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques, FO-DGFIP et la CFDT appellent les agents des finances publiques à faire grève le 20 mars 2014.

**Contre :**

- les réductions d'emplois
- la réduction drastique des moyens de fonctionnement
- la démarche stratégique, déclinaison de la MAP à la DGFIP

**Nous demandons** l'ouverture immédiate de négociations à la DGFIP, afin de :

- revaloriser les rémunérations et améliorer les carrières,
- reconnaître les qualifications,
- améliorer les conditions de vie au travail
- mettre fin aux projets destructeurs des statuts et des missions
- et pour créer des emplois à la DGFIP.

Pour la troisième année consécutive, 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 qui ont été présentées aux fédérations syndicales par le secrétaire général du ministère.

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, 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, au péril des missions de service public républicain.

Au même titre que les suppressions d'emplois et les démarches stratégiques en cours, la baisse du nombre de promotions internes participe à la cure d'austérité infligée aux agents des ministères économiques et financiers.

En ce qui concerne la CAP d'aujourd'hui :

On peut noter pour cette année 2014, un nombre encore très élevé de candidats (4 176) même si ce chiffre est en baisse par rapport à 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 soutient **F.O.-DGFIP** dans ses motions revendicatives.

Toutefois, le niveau de potentialités défini pour cette année 2014 à **200 promotions** ne nous satisfait pas. L'année dernière, 231 agents avaient été promus, 286 en 2012 et aujourd'hui l'administration souhaite sacrifier encore un nombre considérable de promotions.

Les agents ont besoin d'un signe fort de la part de leur administration et de leur directeur général. Il n'en est rien. Nombreux, sont les agents qui ne se sentent pas reconnus dans leur mission et leur investissement professionnel.

Si on reprend la théorie de la pyramide mise en place par le psychologue Abraham Maslow après avoir réalisé les besoins physiologiques, les besoins de sécurité, les besoins sociaux, les individus ont un besoin d'estime et de reconnaissance.

Ce 4<sup>ème</sup> point (besoins d'estime et de reconnaissance) peut être satisfait par :

- la reconnaissance, bien évidemment
- des récompenses,
- et/ou des promotions.

L'administration ne répond que pour quelques individus, et les autres se verront laissés sur le bord du chemin.

Cette année, resteront « frustrés » plus de 268 agents classés « excellents » et 985 « très bons », c'est désolant 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. L'année dernière 220 dossiers vous ont été évoqués, cette année nous ferons les comptes à la fin de cette CAP, mais nous pensons aussi être proche de ce chiffre cette année, toutes organisations confondues.

Pour l'élaboration de la liste d'aptitude 2014 des B en A, l'administration a décidé que tous les agents admis à l'examen professionnel (EP) et ayant été classés « excellents » à l'issue de la CAPL de LA 2014 sont réputés choisir l'EP.

Par conséquent, ces places ainsi libérées, devaient permettre de reporter la possibilité de promotion Liste d'aptitude au profit des agents classés « excellents » classés immédiatement après.

Toutefois, nous déplorons le fait que pour nombre de directions aucune potentialité n'ait été offerte pour les travaux en CAP locale. 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. 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 consécutive, 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. Certaines directions locales n'ont même pas pris la peine de classer des agents « excellents » au prétexte qu'ils ne disposaient pas de potentialités, hypothéquant d'entrée les chances de ces agents de se voir promu à l'issue de cette CAP.

**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 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 ».

En effet, 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.

Nous demandons que soit instituée au niveau directionnel une structure d'examen et de classement de premier degré des dossiers des agents détachés à laquelle participent, dans les mêmes conditions que lors d'une CAP locale, les organisations syndicales. À cet égard nous attendons des éclaircissements de la part de l'Administration.

En ce qui concerne, les travaux de consultation de cette CAPN. Les conséquences de la démarche stratégique, choix que **F.O.-DGFIP** dénonce et rejette depuis sa mise en œuvre, ont été constatées dès la préparation de la CAP N 4 : la dématérialisation de tous les documents remis aux seules Organisations syndicales représentées (Solidaires Finances Publiques, CGT finances publiques, **F.O.-DGFIP** et CFDT) nous a privé de toute réactivité à destination des personnels concernés.

La mise sous Escalade de tous les documents dès le 24 février à 14 heures a nécessité plus de 2 h 30 de téléchargement privant ainsi les élus d'éléments importants nécessaires à la bonne information et à la défense des dossiers. L'accès à EDEN RH est tout aussi compliqué. Ceci est inadmissible, il a fallu rematérialiser bon nombre de documents, tout ceci restant à la charge des organisations syndicales.

Par ailleurs, nous attirons à nouveau votre attention sur l'importance de la qualité de l'information RH adressée aux agents. Une attention toute particulière doit être par ailleurs portée à destination des publics détachés, mis à la disposition...

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.

Les règles sont les mêmes pour tous, et nous entendons que tous les appliquent. Nous y veillerons.

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 2014 dans les établissements de Lyon, Noisiel, Noisy le Grand, et Toulouse pour les agents des spécialités Cadastre et Hypothèques, nous souhaitons vivement débattre des formations théoriques

dans une prochaine RTA ENFiP 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.

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

De plus, nous vous demandons de transmettre la demande de **F.O.-DGFIP** à votre hiérarchie concernant l'appel en totalité des listes complémentaires des concours interne d'inspecteur des finances publiques généraliste et du concours externe d'IFiP (il s'agit de 20 candidats pour la 1<sup>ère</sup> liste et de 46 pour la seconde). Cela porterait à un volume de promotion pour 2014-2015 à 566 inspecteurs stagiaires sachant qu'il est nécessaire de composer une promotion d'inspecteurs Cadastre parmi tous ces candidats.

Sur un plan général :

**F.O.-DGFIP** condamne la suppression de 2002 équivalent temps plein travaillé (ETPT) pour 2014.

**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 démarche stratégique, 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, qui affaiblit la Fonction Publique en général et balkanise la République.

RETROUVEZ **FO DGFIP** SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



<https://www.facebook.com/fodgfip>



@fodgfip

BULLETIN  
D'ADHESION

**FO DGFIP**  
la force syndicale

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