

## Liste d'aptitude de C en B du 18 MARS 2010

### Compte rendu de la CAP nationale

La CAP Nationale examinant les promotions de C en B s'est réunie le 18 mars 2010 à 9 h 30.

Le projet de liste mis en ligne par la Direction Générale présentait 626 promus pour 3 359 candidats.

Tous les agents figurant au projet avaient bénéficié au préalable d'un classement « excellent » dans leur direction d'origine.

À l'issue des travaux, suite à l'intervention des représentants des personnels, 8 agents supplémentaires ont été inscrits pour le bénéfice de la promotion au grade de contrôleur 2010.

La liste définitive comporte donc 634 Agents.

Cette année encore aucun candidat classé « très bon » n'a pu être rattrapé. À ce sujet le travail des élus est rendu plus difficile encore puisque l'administration ne met à notre disposition que les dossiers des agents excellents.

De plus 116 agents classés excellents dans leur département sont écartés au niveau national uniquement pour des raisons budgétaires. Nous avons dénoncé cette situation dans notre déclaration liminaire. Nous avons également rappelé au président que de nombreux DDFIP ne communiquent pas aux élus locaux leur « potentialité » de promus et refusent de donner le rang de classement au niveau local.

En effet depuis 2007 il existe un « potentiel » d'agents promouvables pour chaque direction. Ainsi les Directeurs savent parfaitement le nombre de candidats qui auront une promotion dans leur département, et ils classent ces candidats par ordre de préférence.

Suite à la demande de Force Ouvrière nous avons pu obtenir ces chiffres sur les départements pour lesquels nous avons évoqué des dossiers.

Nous nous sommes même engagés à les faire connaître à certains d'entre eux qui ont fait mine de ne pas comprendre notre demande en local !!!

La Direction Générale a quant à elle clairement maintenu le cap, pour être promu il faut :

- obtenir au moins 4 majorations sur les 5 dernières années (elle admet une pause d'un an mais pas plus),
- être obligatoirement classé excellent en CAPL,
- être au minimum classé 8° échelon AAPI 2° classe (beaucoup d'excellents ont été retoqués parce qu'ils étaient trop jeunes dans les dossiers défendus par FO),
- être classé dans le « wagon de tête » dans sa direction locale.

STATISTIQUEMENT :

Les critères moyens pour être promus sont :

- 50 ans 11 mois 19 jours (âge au 31/12/2010)
- AAPI 1° classe 6° échelon du 26/01/2008 (ancienne té au 31/12/2009)

Répartition des promus par tranche d'âge :

40 - 44 ans	27
45 - 50 ans	303
51 - 55 ans	186
56 - 60 ans	103
61 ans et plus	15

Répartition par ancienneté :

AAPI 1° classe 6°	63.4 %
AAPI 1 ° classe 7°	16.8 %
AAPI 2° classe	15.5 %

Nous sommes encore, malgré l'abondement du plan de qualification beaucoup trop loin de la plage d'appel statutaire.

Aussi rappelant notre revendication d'un réel grade ou indice de fin carrière nous avons voté contre la liste qui nous a été proposée par l'administration du fait de sa trop forte sélectivité.

Administration vote pour

FO - SNUI- CFDT vote contre

SNADGI refus de vote

La séance a été levée à 19 heures

Sylvie SERRE- Marc GEORGES

---

## **DÉCLARATION LIMINAIRE DES REPRÉSENTANTS DE FODGFIP**

### **CAP N°5 du 18 mars 2010**

Monsieur le Président,

Il est de coutume, et nous vous livrons là un de nos secrets, de jeter un œil sur nos déclarations liminaires des CAP des années précédentes avant de commencer à rédiger les déclarations pour les CAP à venir.

Notre déclaration liminaire pour la CAP qui traitait des listes d'aptitude de C en B de l'année dernière commençait ainsi :

« Cette CAP se déroule à la veille d'un mouvement social ».

Est un hasard du calendrier ou est le signe (ou la preuve) que rien ne s'améliore réellement dans notre beau pays, mais cette CAP là va se dérouler, elle aussi à la veille d'un mouvement social.

Le 23 mars, toutes les organisations syndicales appellent à une journée d'action.

Pour Force Ouvrière, le constat est alarmant : alors que la Crise semble être derrière nous, elle a laissé des traces : Tous les jours, des dizaines, voire des centaines de salariés se retrouvent sans emploi et l'emploi précaire semble devenir la norme.

Comme si cela ne suffisait pas, notre Employeur, si prompt à dénoncer les comportements des patrons voyous, en rajoute en annonçant des dizaines de milliers de suppressions d'emplois dans toutes les fonctions publiques.

Armé de la RGPP, l'État n'a pas fini de faire des dégâts parmi ses propres troupes, les fonctionnaires, mais aussi dans la qualité des services publics rendus aux citoyens.

Et que dire des premières négociations sur les salaires dans les entreprises du privé qui se font sur des bases bien en deçà des attentes des salariés, et de l'absence totale de propositions en matière salariale pour les fonctions publiques.

Le 24 février, les retraites se sont mobilisés pour leur pouvoir d'achat, mais à ce jour aucune réponse concrète ne leur a été apportée. Il est vrai que le Gouvernement ne peut décemment pas préparer des échéances électorales et en même temps entendre la rue...

Et pourtant, il nous semble que plus on tend vers le plein-emploi, plus on augmente les salaires et plus on a de chances d'augmenter les ressources des caisses de retraite.

**Force Ouvrière s'oppose à la remise en cause de l'âge de départ à la retraite à 60 ans, refuse un allongement de la durée de cotisations et se battra pour le maintien du Statut de la Fonction Publique.**

**Force Ouvrière prendra donc toute sa place dans cette journée qui s'annonce.**

Pour en revenir plus précisément à notre Direction, il faudrait être sourd et aveugle, ou Directeur Général, pour ne pas constater la dégradation des conditions de travail, et la baisse du pouvoir d'achat des agents de la DGFIP et en particulier de ceux, des plus exposés d'entre nous, les agents de la catégorie C.

Nous en profitons pour rappeler, si besoin en était, que les agents B et C de la filière fiscale débutent leur carrière avec un traitement brut indiciaire mensuel de l'ordre de 1 350 à 1 400 euros.

Cela étant dit, nous sommes réunis aujourd'hui pour évoquer la situation des ces agents qui ont postulé pour la liste d'aptitude et qui ont accepté, il est bon de le préciser une mobilité géographique pour une promotion.

3 359 agents ont postulé sur la liste d'aptitude (3 166 l'année dernière), parmi eux :

- 756 ont été classés excellents.

Pourtant 122 d'entre eux (97 en 2009) reconnus excellents par leur directeur des services fiscaux n'ont pas été retenus par la DG !

Comme chaque année, nous ne pouvons que constater que de trop nombreux agents ne seront pas promus. Certains parce que jugés trop vieux, d'autres trop jeunes. S'il était encore de ce Monde, Cicéron (vous savez celui qui a lancé cette phrase célèbre : la valeur n'attend pas le nombre des années) en perdrait son latin...

Bien sûr F.O.-DGFIP se félicite de l'abondement du plan de qualification 2010.

626 agents figurent au projet (contre 623 l'année dernière) pour 634 possibilités de promotion.

Encore une fois, le projet n'est pas totalement ficelé et nous nous en félicitons. Mais les 8 possibilités supplémentaires qui nous seront accordées dans le cadre de cette CAP semblent bien dérisoires par rapport au nombre d'agents méritants.

Nous en profitons pour vous rappeler que pour F.O.-DGFIP la promotion de C en B doit correspondre à un réel débouché de carrière, accompagnée d'une formation professionnelle de haut niveau, accessible à la plus grande majorité des agents.

C'est pourquoi nous continuons à revendiquer la création d'un grade et véritable indice de fin de carrière pour les catégories B et C à l'instar de la catégorie A. Ce n'est pas qu'une revendication, c'est devenu une question d'égalité, de justice sociale.

Nous rappelons également au sein de cette instance, Monsieur le président, qu'un cadre C, ayant déroulé une carrière complète perçoit une retraite d'environ 1 100 € net par mois.

Nous allons aujourd'hui évoquer les dossiers d'un certain nombre d'agents qui bien que classés excellents ne figurent pas au projet, certains sont écartés pour la deuxième, voire la troisième fois de la sélection nationale, alors qu'ils sont proposés en local.

Nous comptons sur la parité administrative pour nous indiquer clairement les raisons pour lesquelles ces candidats ne sont pas retenus, pour communiquer dans la plus grande transparence sur ces dossiers et pour nous permettre ainsi de donner aux agents une explication qui se tienne.

En ce qui concerne les CAP Locales, nous tenons à vous faire savoir que contrairement à vos propres propos lors de la CAPN de 2007 de liste d'aptitude les directeurs semblent ignorer qu'un nombre de potentialité leur est attribué.

De plus ils ont refusé dans la plupart des cas de communiquer aux élus le quota et le classement des agents au départ de leur DSF. Aussi nous vous demanderons ces chiffres pour chacun des départements sur lesquels nous évoquerons un dossier.

Les représentants de F.O.-DGFIP – Filière Fiscale

Sylvie SERRE –Marc GEORGES