



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 1 du 4 février 2020

Catégorie C

CAPN n° 7 du 4 décembre 2019

Tableau d'avancement au grade d'AAPFiP1 Encore beaucoup de promouvables, et peu d'inscrits !!

À propos du décret sur les lignes directrices de gestion et le rôle des CAP, le président nous dit que des groupes de travail se tiennent et doivent se tenir concernant ces sujets et que la déclinaison de ce décret au sein de la DGFIP se fera progressivement.

L'administration a-t-elle conscience qu'en matière de mutations, l'échéance du début de la prochaine campagne approche à grand pas et que les agents sont en attente d'information sur ce sujet très sensible.

Pour l'administration qui ne fait qu'appliquer les taux de promotion imposés par le Secrétariat Général de l'Administration, les critères choisis pour écarter les agents moins méritants de ces tableaux d'avancement sont objectifs.

Pour **F.O.-DGFIP**, à l'examen de certains dossiers, cette objectivité n'est pas si avérée.

Pour cette CAPN le nombre de promouvables sur le tableau d'avancement au titre de l'année 2020 est de **4639** agents.

L'arrêté du 16 avril 2018 a fixé pour 2020 à **15,50** % le taux de promotion au grade d'AAPFiP 1^{ère} classe.

Le volume de promotions est donc de **719** avec un reliquat de potentialité de 0,04 lequel s'ajoute au reliquat cumulé des deux années précédentes soit un total de 0,64 ce qui malheureusement ne permet pas encore d'inscrire un agent de plus au tableau d'avancement.

Rappel des conditions statutaires :

aux termes de l'article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié relatif aux carrières des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction publique de l'État, pour l'accès au grade d'AAP1 (C3), il faut être, au minimum au 4^{ème} échelon d'AAP2 (C2) depuis **1 an** et justifier d'au moins **5 ans** de services effectifs dans le grade.

L'établissement du tableau d'avancement :

Un ordre de mérite unique est élaboré au niveau national au vu des propositions des directeurs.

Cet ordre est élaboré, à mérite égal, dans l'ordre d'ancienneté décroissant, par application successive des critères suivants :

- 1) grade-échelon et ancienneté d'échelon
- 2) date d'accès au corps d'appartenance
- 3) numéro d'ancienneté

Les chiffres

| Grades | Promouvables | Promus | Agents Écartés Avant / Après | Agents Promus | Non Promus | Coups Après CAP |
|---------|--------------|--------|------------------------------|---------------|------------|--|
| AAPFiP1 | 4639 | 719 | 48/46 | 3920 | | 7 ^{ème} échelon au 22/03/2018 |

Le projet de tableau d'avancement 2020 pour l'accès au grade d'AAPFiP1 avant la CAPN comportait: **671** agents inscrits (645 au choix normal et 26 au titre de la « fin de carrière »).

Par ailleurs, deux collègues relevant du Corps de l'État pour l'Administration de la Polynésie Française (CEAPF) ont été écartés temporairement dans l'attente du résultat de la CAP locale de Polynésie qui devrait se tenir en début 2020.

La CAPN a statué sur l'inscription de possibilités supplémentaires (possibilités offertes du fait des agents écartés) : **48** ou **46** agents. (suivant le résultat de la CAPL de Polynésie).

Au projet, le dernier agent inscrit au choix normal détenait une ancienneté pour l'accès au grade d'AAPFiP1 : **AAPFiP2 7^{ème} échelon** avec une date de prise de rang au **10/03/2018** et une date d'accès au corps au **01/09/2000**.

| Agents non évalués au titre d'une ou deux des 3 dernières années | Majoration d'ancienneté ou pénalisation au cours des dernières années | Motif Disciplinaire | Objet de critiques ou réserves récurrentes ou note de service |
|--|---|---------------------|---|
| 13 | 15 | 13 | 6 |

À l'issue des débats lors de cette CAPN, parmi les dossiers écartés du tableau ci-dessus, **2** dossiers ont été réinscrits (dossiers ayant fait l'objet de critiques sur sa manière de servir).

Pour **F.O.-DGFIP**, ces 2 dossiers réinscrits grâce à l'intervention des organisations syndicales prouvent bien la nécessité de maintenir ces CAP concernant notamment les actes de gestion des promotions. Et pour cette raison que **F.O.-DGFIP** dénonce la disparition de la majorité des CAP à l'horizon 2020 suite à la mise en application de la Loi de la Transformation de la Fonction Publique.

Au terme de cette CAP, la coupure se situe, pour l'accès au grade d'AAPFiP1 : **AAPFiP2 7^{ème} échelon** avec une date de prise de rang au **22/03/2018** ou **23/03/2018** (suivant le résultat de la CAPL de Polynésie concernant les 2 agents sous statut CEAPF).

Les élu(e)s **F.O.-DGFIP** ont voté **CONTRE** ce tableau d'avancement au motif que tous les agents réunissant les conditions statutaires auraient dû être promus.



CAP Nationale n° 7 du 4 décembre 2019 Tableau d'avancement au grade d'AAPFiP 1^{ère} classe

Déclaration Liminaire

Monsieur le Président,

En propos liminaires, ce ne sont pas les motifs de colère qui manquent comme nous avons pu vous les évoquer lors de la CAP du tableau d'avancement des AAPFiP2.

Mais compte tenu du contexte lié à la menace que représente la réforme systémique des retraites du projet Macron/Delevoye, nous n'aborderons ce sujet que de manière pédagogique en dix mots-clés pour expliquer ce qui se prépare :

- Régime universel par points : pour Force Ouvrière c'est un régime unique au rabais !

Chaque euro cotisé donnera droit au même nombre de points. Mais les chômeurs, entre deux contrats courts, et les salariés à temps partiel (85 % de femmes) resteront pénalisés puisqu'ils cotisent moins. Le système par points ne ferait donc qu'entériner les inégalités dues à la précarité et au manque d'emplois. Il dégraderait par ailleurs les droits des carrières pleines en supprimant le calcul des pensions sur les vingt-cinq meilleures années dans le privé et les six derniers mois dans le public. Sous couvert d'équité, on nivellerait par le bas.

- Capitalisation : la menace est là !

Dans un système par capitalisation, chaque actif doit constituer son épargne-retraite auprès d'un fonds de pension privé qui la place sur le marché financier et la restitue au salarié sous forme de rente ou de capital au moment de son départ à la retraite. Le montant dépend donc de l'état du marché. En ne garantissant pas une retraite satisfaisante, le système par points pousserait les salariés en mesure de le faire à se constituer une épargne individuelle. Les banques et les compagnies d'assurance privées ont déjà fait savoir qu'elles s'y préparaient.

- Valeur du point : c'est la grande inconnue !

Dix euros cotisés donneraient droit à un point (valeur d'achat) et un point pourrait valoir 55 cts d'euro, au démarrage de la réforme, indique le rapport de M. Delevoye. Cette valeur de service a été fixée en l'état des hypothèses actuelles (une hausse de la productivité de 1,3 % par an). Elle pourrait donc baisser. Sa revalorisation dépendrait des finances du système, sachant qu'en la matière la Caisse nationale de retraite devra respecter la trajectoire des dépenses publiques définie par les lois de finances.

- Pénibilité : c'est une notion à développer !

Évoquer la pénibilité au travail donnerait le sentiment que le travail, ça serait pénible, estime l'exécutif... La réalité de la pénibilité (contraintes physiques, rythmes, environnements...) de certains emplois existe, et est reconnue par le Code du travail et traitée via les CHSCT, la santé au travail, les accords de branche...

Force Ouvrière revendique d'ailleurs, dans le cadre du système actuel et de ses régimes, le maintien des dispositions de départ anticipé prenant en compte la pénibilité du travail et leur application à celles et ceux qui en sont écartés.

Elle s'applique à certains fonctionnaires dont l'emploi présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Sont concernés : des policiers, éducateurs, infirmiers spécialisés, contrôleurs aériens, égoutiers, postiers... De tels emplois ouvrent droit à des bonifications pour la retraite et, en fonction de conditions de durée d'exercice, à un départ anticipé.

Toutefois, la réforme de 2010, contestée par **Force Ouvrière**, a fait reculer de deux ans l'âge légal de départ à la retraite. Ainsi, les agents en service actif ne peuvent pas partir avant 52 ou 57 ans.

- Âge pivot : c'est l'offensive perfide contre l'âge légal !

Selon le Premier ministre, mettre en place un âge pivot pour la retraite serait un élément de solution. Par ce système, nommé aussi âge d'équilibre, l'âge minimum légal de départ en retraite demeurerait à 62 ans mais un malus, ou décote, serait infligé à ceux pouvant partir à cet âge. Ils ne percevraient leur retraite à taux plein qu'en atteignant l'âge pivot ou âge minimum du taux plein, comme le nomme le COR (Conseil d'Orientation des Retraites). La fixation de cet âge pivot est pour le moins floue, certains suggérant déjà 63 ans, 63,5 ans, 64, 65...

– Répartition : de la cotisation au point !

Un système de retraite par répartition fondé sur la solidarité intergénérationnelle consiste à répartir les cotisations des salariés actifs et de leurs employeurs (salaire différé) entre tous les retraités. Les critères du système actuel, négociés entre syndicats et employeurs, permettent aux actifs de savoir ce à quoi ils auront droit au moment de partir en retraite.

Dans un système par points, la valeur de ceux-ci pouvant varier en fonction de la conjoncture économique, le montant de la pension future ne serait plus garanti.

– Taux de liquidation : le taux plein liquidé !

Aujourd'hui, pouvoir partir en retraite avec une pension à taux plein dépend du nombre de trimestres de cotisation validés. Un trimestre est validé dès lors que le salarié a travaillé au moins l'équivalent d'un mois au SMIC. Dans le nouveau système, des points seraient acquis dès la première heure travaillée. Mais sur un trimestre, celui qui n'aurait travaillé qu'un seul mois verrait son capital de points amputé des deux tiers. De plus, le niveau de la pension restera de toutes les façons dépendant de la valeur du point.

– Régimes spéciaux : l'histoire remise en cause !

Le gouvernement voudrait la suppression des quarante-deux régimes spéciaux, lesquels traduisent cependant, dans le cadre de la retraite, le statut professionnel spécial de métiers (agents SNCF, gaziers, électriciens, marins...) qui imposent par exemple aux travailleurs des rythmes de vie hors du commun. Par la seule vision comptable, pour **Force Ouvrière**, la reconnaissance historique de ces spécificités est remise en cause, cela dans le but d'aller vers un régime unique qui serait alors sous l'autorité de l'État, donc des gouvernements.

– Clause du grand-père (ou du père) : c'est une feinte qui ne trompe personne !

Même si cette clause semble pour l'instant abandonnée par le gouvernement il nous faut l'évoquer, car clause d'antériorité consiste à maintenir les droits déjà acquis par certains avant une date X, par exemple à l'entrée en vigueur d'une réforme des retraites. Celle-ci concernerait donc les seuls nouveaux entrants sur le marché du travail. L'exécutif, cherchant à calmer les mécontentements, semblait approuver ce principe. Néanmoins, la réforme s'appliquerait toujours. Or, indique **Force Ouvrière**, évoquer cette clause laisse immédiatement à penser que la situation qui en résultera sera moins favorable que la situation actuelle.

À propos de cette CAPN, la dernière du genre suite à l'adoption de la loi de la Transformation de la Fonction Publique, quelle surprise désagréable nous avons eu à la parution du plan triennal des taux promouvables/promus pour 2018-2019 et 2020.

Après la suppression pour 2018 du Plan Ministériel de Qualification, nous nous doutions à l'époque que la parution tardive de ces taux n'augurerait rien de bon pour les agents et cela fut malheureusement le cas.

Pour mémoire, le taux de 2017 était de 25 % pour la promotion au grade d'AAPFiP1.

Pour 2020 ce taux n'a malheureusement pas augmenté par rapport à 2019 puisqu'il est toujours de 15,50 % pour les AAPFiP1.

Ces mesures de réduction drastique contribuent à la frustration des agents.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires se réduit au fil des années et ce n'est pas le ridicule rattrapage de 2017 qui aura nettement amélioré la situation des agents.

Lors des dernières négociations salariales, hormis quelques mesurette concernant les frais de déplacement, ce fut une fin de non-recevoir sur la revalorisation du point d'indice de la part du Secrétaire d'État à la Fonction Publique.

De plus, dans le protocole PPCR la seule mesure positive en matière de gain de point d'indice a été reportée en 2020, tandis que les cotisations pour la retraite augmentent au fil des ans.

Pour toutes ces raisons, la seule satisfaction pour les agents qui réunissent les conditions statutaires, c'est d'obtenir une promotion dans le cadre des tableaux d'avancement. Ce qui ne sera pas le cas pour **3920** d'entre eux parmi les **4639** agents inscrits dans la plage d'appel statutaire (PAS) pour le grade d'AAPFiP 1^{ère} classe.

Afin de supprimer la possibilité de promotion à une partie des agents les plus âgés, l'administration avait décidé de relever le seuil d'accession au bénéfice de l'âge à 60 ans (58 ans en 2017).

Pour les agents inscrits dans la PAS mais écartés en raison de situation particulière :

- 13 agents non évalués au titre d'une ou deux des 3 dernières années,
- 15 agents ayant fait l'objet d'une majoration d'ancienneté ou pénalisation ou cotation « insuffisant » dans le tableau synoptique au cours des 3 dernières années,
- 13 agents ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent,
- 6 agents ayant fait l'objet de critiques ou de réserves récurrentes sur leur manière de servir ou d'une note de service.

Cette dernière rubrique n'ayant pour but que d'éliminer un peu plus d'agents, comme si les autres rubriques déjà existantes n'étaient pas suffisantes pour procéder à cette épuration.

Au cours de cette CAP à l'évocation de certains dossiers écartés, vous vous apercevrez qu'une fois de plus, **F.O.-DGFIP** est en désaccord avec les propositions des directions locales.

Pour toutes les raisons évoquées précédemment, **F.O.-DGFIP** considère que nos revendications sont encore plus d'actualité dans un contexte de plus en plus anxiogène qui impacte les conditions de vie au travail des agents et où une des seules fenêtres d'espoir de revalorisation salariale repose sur les tableaux d'avancement.

La délégation **F.O.-DGFIP** demande la suppression totale de ces contingentements de grades.

Ceci serait un premier pas vers une carrière pour la catégorie C sans barrage allant de l'indice nouveau majoré 367 à 523. Cette revendication fondamentale de **F.O.-DGFIP** si elle était satisfaite serait une reconnaissance de la polyvalence des agents.

Cet avancement doit bénéficier à ces agents dont le traitement net est particulièrement faible.

F.O.-DGFIP exige des indices de fin de carrière qui ne soient pas financés par l'allongement de la durée des échelons.

F.O.-DGFIP exige le passage pour tous les agents à *titre personnel* à un grade de fin de carrière ou à un corps supérieur, ceci dès 4 ans dans le dernier échelon ou dès 56 ans pour les autres.

Enfin, de façon générale, concernant les tableaux d'avancement, la délégation **F.O.-DGFIP** revendique que l'établissement des tableaux d'avancement reste de la compétence exclusive des CAP Nationales, tout en conservant une consultation systématique en CAP Locales des propositions départementales.

Nous pensons que ce système de tableau d'avancement tel qu'il se décline actuellement, participe à la dégradation des conditions de vie au travail, à la démotivation des agents et conduit un peu plus à la paupérisation des agents qui n'ont pas la chance d'être sélectionnés pour bénéficier de ces tableaux et c'est pourquoi **F.O.-DGFIP** votera contre ce tableau d'avancement.

Pour conclure, **F.O.-DGFIP** s'inscrit totalement dans le mouvement de grève nationale du **5 décembre prochain contre le projet Macron/Delevoye, refuse la destruction de la DGFIP, de ses missions, de ses emplois et exige :**

- l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois,

- l'arrêt immédiat des suppressions, fusions et réorganisations de services,
- le maintien de tous les services et missions,
- des moyens budgétaires suffisants et la création d'emplois statutaires nécessaires pour garantir la pérennité de toutes les missions de la DGFIP,
- le respect du principe de séparation des fonctions d'ordonnateurs et comptables,
- le respect du principe d'égalité de traitement du citoyen devant l'impôt,
- le maintien de l'accueil physique sur toutes les implantations de la DGFIP,
- le rétablissement d'un maillage territorial dense permettant d'assurer un service public de qualité et de proximité.

Les représentants F.O.- DGFIP pour la Catégorie C

William THUBERT- Martine MINIOU
 Vincent HAYAUX du TILLY (expert)

RETROUVEZ



SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



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



@fodgfip

**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 F.O.-DGFIP

