

### COMPTE-RENDU de la CAPN n° 4 inspecteurs

#### Liste d'aptitude de B en A du 28 janvier au 4 février 2020

#### FIN DES CAP = OPACITÉ

Les travaux de la CAPN de liste d'aptitude de B en A établie au titre de l'année 2020 se sont déroulés du 28 janvier au 4 février.

**3873 agents dont 3752 du réseau, 91 détachés et 5 agents sans CAPL** ont fait acte de candidature. Ils étaient 4035 l'année dernière, 3680 en 2018 et 3 911 en 2017. Ce nombre est en diminution constante par rapport aux années précédentes, 4061 en 2015, 4176 en 2014 et 4338 en 2013. Il faut évidemment analyser cette baisse en liaison avec la diminution du nombre de promotion, en raison, notamment, de l'absence de plan de qualification ministériel (PQM). Depuis 2014, le nombre de promotions au titre de la liste d'aptitude a été divisé par 2. C'est un exemple de plus de l'application des mesures de restrictions budgétaires infligées aux salariés de ce pays et pour ce qui nous concerne, aux agents de la DGFIP.

349 candidats avaient été classés excellents après les CAPL et 85 figuraient au projet. Au total, (agents du réseau avec CAPL, sans CAPL et hors hors réseau) 93 étaient inscrits au projet.

Sur les 7 promotions attribuées à l'issue des débats, **F.O.-DGFIP** en a obtenu 2.

Les évolutions suivantes ont donc été obtenues *in fine* :

Agents proposés au projet	93
Nombre de promotions obtenues au cours de la CAPN	7
Nombre d'agents promus au grade d'inspecteur à l'issue de la CAPN	100

- Pour mémoire, en 2015 et 2016 les promotions étaient de 185.
- En 2017, le nombre de promus était **de 162**.

Depuis la suppression du plan de qualification ministériel en 2018, ce sont donc seulement 100 promotions qui sont retenues chaque année, au titre de la liste d'aptitude de B en A.

### Répartition des agents par tranche d'âge (au projet)

REPARTITION	Promus - Projet					
	Nombre			%		
	H	F	Total	H	F	Total
moins de 40 ans	0	0	0	0%	0%	0%
40-44 ans	0	1	1	0%	2%	1%
45-50 ans	7	10	17	15,6%	20,8%	18,3%
51 - 55 ans	16	14	30	35,6%	29,2%	32,3%
56-60 ans	17	18	35	37,8%	37,5%	37,6%
61 ans et plus	5	5	10	11,1%	10,4%	10,8%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>93</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### Répartition des agents par catégorie (au projet)

REPARTITION	Candidats					
	Nombre			%		
	H	F	Total	H	F	Total
<b>2. Répartition par tranche d'âge</b>						
moins de 40 ans	8	8	16	0,48%	0,36%	0,41%
40-44 ans	97	91	188	5,79%	4,14%	4,85%
45-50 ans	558	539	1097	33,29%	24,53%	28,32%
51 - 55 ans	459	538	997	27,39%	24,49%	25,74%
56-60 ans	418	771	1189	24,94%	35,09%	30,70%
61 ans et plus	136	250	386	8,11%	11,38%	9,97%
<b>Total</b>	<b>1676</b>	<b>2197</b>	<b>3873</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### Quelques éléments évoqués au cours des débats

Pour l'administration, les critères de sélection seront de plus en plus précis, et cette promotion ne doit en aucun cas être un coup de chapeau mais déceler les meilleures aptitudes permettant de dérouler une carrière dans la catégorie A.

## **Demain avec les lignes directrices de gestion, ce sera mieux qu'avec le paritarisme (dixit l'Administration).**

Un groupe de travail directionnel sera organisé pour les promotions, ainsi que pour les lignes directrices de gestions relatives aux mobilités. Selon l'administration, ces lignes feront l'objet d'une diffusion très large ce qui permettra de voir très clair dans les nouveaux principes édictés car la rédaction se veut pédagogique. Une partie des fiches de gestion sera laissée à la discussion avec les organisations syndicales.

Ainsi, la DGFIP veut nous faire croire que la disparition des compétences des CAP trouvera une contrepartie dans l'élaboration des lignes directrices de gestion et une plus grande transparence de notre direction, en affichant des règles claires. Le Président est persuadé que cela ne générera pas d'opacité accrue.

Pour **F.O.-DGFIP**, si le contrepoids des syndicats disparaît, les directions locales mettront en place autant de règles différentes qu'il existe de directions, pour classer les agents... Les CAP permettaient la transparence et une vision d'ensemble des critères appliqués. Pour preuve, la publication des PV de CAPL, retranscrivant les débats aux représentants des personnels est garante d'une certaine transparence. L'opacité va s'accroître avec la disparition des CAPN. De plus, aucun contrôle ne sera opéré.

En clair, pour la délégation **F.O.-DGFIP**, en supprimant le paritarisme, on détruit « la maison d'habitation » et en nous donnant l'illusion d'avoir des marges de manœuvre lors des GT sur les lignes de gestion relatives aux mobilités et aux promotions, on nous associe à l'élaboration d'un « abri de jardin ».

### **Mobilité fonctionnelle pénalisante**

**F.O.-DGFIP** a dénoncé le double langage de l'Administration qui prône la mobilité fonctionnelle, notamment pour la promotion par liste d'aptitude et, qui en même temps donne des consignes pour que le tableau synoptique soit plus « réaliste ». Par conséquent, des agents qui ont changé de fonction, voient certaines croix de ce tableau passées de « excellent » à « très bon », ce qui peut leur être préjudiciable pour leur promotion.

En outre, la délégation **F.O.-DGFIP** a souligné que le Directeur Général est très favorable à la mise en œuvre de la rémunération au mérite, ce qui aura des conséquences néfastes sur l'acquisition des points pour la retraite, puisque l'individualisation sera de mise avec l'intégration du régime indemnitaire dans l'attribution des points.

### **Les détachés, des candidatures en baisse**

247 agents en détachement figurent sur la plage d'appel statutaire, 91 ont fait acte de candidature contre 99 en 2019 et 111 en 2018. Afin de réaliser la sélection, la Direction générale procède à un équilibre entre les organismes de rattachements après évocation des dossiers. En effet, pour ces candidats, la CAP nationale fait également office de CAP locale. Comme en 2019, 2 agents en détachement ont été promus.

Ces agents, contrairement à ceux du réseau, ne bénéficient pas du niveau d'information et de défense de leurs intérêts que leur procurerait une CAP locale.

## Vote et explications

La délégation **F.O.-DGFIP** a voté contre la liste établie par l'administration tout en rappelant son attachement à la liste d'aptitude. En effet, il s'agit d'un véritable moyen d'accès à la catégorie A, inscrit dans le statut... Pour expliquer son vote, la délégation **F.O.-DGFIP** a dénoncé l'absence de plan de qualification ministériel. Force est de constater, que des directions, en dépit des consignes du bureau RH1C, prennent des libertés avec le mode de sélection. À ce sujet, des discriminations liées à l'âge ont été constatées lors de cette CAPN. Les CAP permettent d'avoir une vision d'ensemble sur la sélection. Ainsi, les représentants des personnels sont en mesure de dénoncer les dérives de certaines directions. La fin des CAP, c'est-à-dire du paritarisme partie intégrante du statut, va donner toute latitude aux directions locales, qui pourront ainsi promouvoir des candidats en toute subjectivité.

### BULLETIN D'ADHESION



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° matricule (ex N° AGORA) : ..... ADRESSE MÈL : .....

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

AFFECTATION : .....  
déclare adhérer au Syndicat National F.O. 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**