

Catégorie A
CAPN n°4 du 7 au 11/03/2016

Liste d'aptitude de B en A (Année 2016)

3999 agents de catégorie B ont fait acte de candidature contre 4061 l'année dernière. Le nombre total de candidats est constamment en baisse et il faut l'analyser en liaison avec la diminution du nombre de promotions du plan de qualification ministériel. Nous avons ainsi perdu 100 promotions en 4 ans. Par ailleurs, les agents s'autocensurent du fait de l'incertitude de retour dans leur département d'origine. (cf notre déclaration liminaire ci-dessous).

387 candidats avaient été classés « excellents » lors des CAP locales de l'automne 2015 et 168 dossiers ont été évoqués au cours de cette CAP nationale dont 60 par les élus **F.O.-DGFIP**.

À l'issue des débats en CAPN, les évolutions suivantes ont été obtenues :

Agents proposés au projet	170
Nombre de promotions obtenues au cours de la CAPN	15
Nombre d'agents promus au grade d'Inspecteur à l'issue de la CAPN	185

- Pour mémoire, en 2013 la promotion était de **231** et **200** en 2014.
- En 2015, le nombre de promus est tombé à 185.

Aucun candidat issu de la filière cadastre n'aura été promu cette année malgré 5 candidatures classées excellentes par les Directions et malgré surtout les besoins criants du réseau dans la sphère Cadastre. (en 2015, il y a eu 4 promotions).

Quant à la filière hypothèque, seuls **2** candidats sont promus cette année au grade d'inspecteur contre 5 en 2015.

Répartition des candidats promus par tranche d'âge

RÉPARTITION	Promus - Projet					
	Nombre			%		
	H	F	Total	H	F	Total
Moins de 40 ans	0	0	0	0%	0%	0%
40-44 ans	0	0	0	0%	0%	0%
45-50 ans	9	12	21	14,52%	11,11%	12,35%
51-55 ans	29	40	69	46,77%	37,04%	40,59%
56-60 ans	22	41	63	35,48%	37,96%	37,06%
61 ans et plus	2	15	17	3,23%	13,89%	10,00%
TOTAL	62	108	170	100%	100%	100%

Au cours des débats, l'administration a partiellement accédé à la demande faite par les élus **F.O.-DGFIP** de préciser les bases de calcul des potentialités et davantage de transparence notamment sur les potentialités DISI afin que celles-ci soient communiquées par DISI et non plus globalement.

À cette demande, il nous a été répondu qu'un arbitrage était réalisé par le bureau F SUP mais que globalement, on restait sur la base d'une promotion par DISI. (9 DISI pour 8 potentialités cette année)

Concernant le statut de cette CAP nationale, **F.O.-DGFIP** aimerait qu'il y ait moins de comptes d'apothicaires et davantage d'examen de la qualité des dossiers évoqués.

Le nombre de candidats par Direction est en effet un nouvel élément qui a été mis en avant pour écarter un dossier, pénalisant ainsi considérablement les petites directions. **F.O.-DGFIP** souhaite connaître les modalités de calcul des potentialités et demande une discussion constructive sur les mérites des agents et non sur l'âge ou sur le classement départemental uniquement.

L'impression laissée par cette CAPN est qu'elle n'est plus souveraine puisqu'elle ne joue pas son rôle qui doit être décisionnel.

Les élus **F.O.-DGFIP** renouvellent leur attachement à la liste d'aptitude comme moyen d'accès à la catégorie A. Ils ont cependant voté **contre** la liste proposée par l'administration compte tenu de sa faible volumétrie qui est la traduction de la politique d'austérité menée depuis des années par tous les gouvernements successifs. Les élus **F.O.-DGFIP** ont également demandé que les méthodes de calcul des potentialités soient communiquées pour plus de transparence. Enfin la délégation **F.O.-DGFIP** a réitéré son attachement au paritarisme et de ce fait demandé à ce que la CAPN joue pleinement son rôle. En effet les CAPN s'inscrivent pleinement dans le cadre du statut national.

Les élus **F.O.-DGFIP** Inspecteurs

Titulaires et suppléants :

Yves LE-VAILLANT - Violaine OLIVE
Véronique PECORINI – Bruno DESPREZ

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 Travail. Ce projet est idéologiquement marqué. En effet il s'agit de remettre en cause les droits et garanties des salariés et de les réduire à peau de chagrin. Pour illustrer le propos il suffit de comparer les deux écritures d'un article du Code du travail pour s'en rendre compte.

L'article L 1121-1 de l'actuel Code précise que « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* »

Cet article est formulé comme suit dans le projet de Loi EL KHOMRI en son article 1er,

« *Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.* »

Tandis que l'article L1121-1 du Code du Travail garantit les

libertés individuelles **et collectives**, l'article 1 du projet de loi El Khomri supprime purement et simplement les libertés collectives ! En outre il soumet les droits aux nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, c'est-à-dire au bon vouloir du patron. C'est la négation de tous les droits conquis par les salariés.

D'un point de vue plus général, le projet contient d'inacceptables reculs des droits sociaux, à savoir :

- la durée du travail est débloquée à 12 heures par jour, et 40 heures hebdomadaires pour les apprentis ;
- les heures supplémentaires modulées sur 3 ans ne seront plus payées, leur majoration baisse de 25 à 10 % minimum ;

- le licenciement économique est facilité ;

- le repos quotidien de 11 heures peut être réduit ;

- les indemnités en cas de condamnation pour licenciement abusif sont réduites ;

- les syndicats pourront être contournés par « référendum ». Cette énumération est malheureusement, loin d'être exhaustive.

Alors, comme l'écrit le secrétaire général de la CGT-Force Ouvrière, « de deux choses l'une : ou le gouvernement veut effectivement sérieusement discuter, alors il doit

suspendre cette loi, dès lors il doit annuler tout le calendrier prévu ; ou il s'enferme et l'aménage et c'est le rejet qu'il faut revendiquer. »

En ce sens pour Force Ouvrière, les mobilisations du 9 mars constituent un rendez-vous important qu'il faut réussir. Il en est de même pour les grèves et manifestations du 31 mars.

Le projet de Loi Travail a son pendant dans la fonction publique, le protocole PPCR.

Il s'agit, comme nous l'avons déjà écrit, d'un instrument de dynamitage de la fonction publique et des statuts dans le cadre du renforcement de la politique d'austérité. Nous réfutons le salaire "à la tête du client", alors que les conditions, et les relations de travail se sont déjà très fortement dégradées ces dernières années sous l'effet du nouveau management et des suppressions d'emplois.

À la DGFIP, le comité technique de réseau du 16 février dernier conforte les revendications de **F.O.-DGFIP**. À titre d'exemple **F.O.-DGFIP** a réaffirmé son opposition à la création de services facturiers qui remet en cause la notion même de comptable principal. En matière de contrôle fiscal, alors que l'administration explique que l'organisation territoriale des services du contrôle

ne sera pas modifiée, force est de constater tout de même, que les brigades départementales de vérifications sont progressivement rattachées aux DIRCOFI.

En ce qui concerne la CAPN :

On peut noter pour cette année 2016, un nombre encore très élevé de candidats (3999) même si ce chiffre est en baisse par rapport à 2015 (4061), en 2014 (4176) et 2013 (4338).

Ce chiffre est constamment en baisse et il faut l'analyser en liaison avec la diminution du nombre de promotion du Plan de qualification ministériel.

Par ailleurs, les agents s'autocensurent du fait de l'incertitude de retour dans le département d'origine.

En effet, les suppressions d'emplois et les réformes de structures engendrent la fermeture de certains départements aux mutations (aucun apport n'est possible).

L'ancienneté constatée pour rentrer dans un département est parfois très élevée ; de plus les affectations prononcées par la Direction générale « **ALD sans résidence** ».

Sont un frein aux candidatures.

Pour preuve, au projet du 1^{er} septembre 2015 il fallait être I10 pour accéder au département du Morbihan et obtenir un poste fixe, pour les Pyrénées atlantiques, I9 !

Comment la Direction générale analyse t-elle ce point ?

Avant de poursuivre sur l'ordre du jour stricto sensu, **F.O.-DGFIP** voudrait prendre quelques minutes sur le sujet des ALD, et plus particulièrement de la note diffusée au réseau le 26 février dernier.

Jusqu'à présent un agent nommé ALD avait droit à des remboursements de frais dès lors qu'il ne travaillait pas dans la même commune que sa résidence familiale ou administrative.

La DGFIP entendait par résidence administrative le lieu de la première affectation en tant qu'ALD.

En mars 2016, la DG décide **unilatéralement** d'instaurer un nouveau dispositif : la résidence administrative considérée sera le lieu de travail effectif de l'ALD...

La DG change les règles du jeu à l'instar de ce qui s'est passé en août dernier pour les EDR. C'est inadmissible !

F.O.-DGFIP pensait que depuis le dernier CTR du 16 février 2016 le dialogue social allait évoluer à la DGFIP, force est de constater qu'il n'en est rien !!

Monsieur le Président, **F.O.-DGFIP** conteste cette note de service tant sur la forme que sur le fond et demande de rapporter cette note et d'engager les discussions avec les organisations syndicales sur le statut d'ALD (notamment sur le régime indemnitaire et sur les règles de gestion).

Après cette demande, revenons à notre ordre du jour.

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 **F.O.-DGFIP** dans ses motions de congrès.

Toutefois, le niveau de potentialités défini pour cette année 2016, à **185 promotions** se réduit de façon inquiétante d'année en année ; même si le volume reste quasi identique à 2015 (**184**) il se réduit de façon inquiétante depuis plusieurs années. En effet, en 2014, 200 agents avaient été promus, en 2013 ils étaient 231 et **286** en 2012.

En 4 ans, nous avons perdu plus de **100** promotions. Soit une baisse de 35 %.

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 et personnel.

Cette année, 202 agents classés « excellents » resteront sur le bord du chemin.

Pour les 918 « très bons », et les 2 513 « à revoir » leur horizon est plutôt « bouché ».

C'est démotivant pour ces agents à qui on demande toujours plus, sans possibilité de promotion et d'augmentation des rémunérations, ce n'est pas PPCR qui va améliorer leur situation.

Pour l'élaboration de la liste d'aptitude 2016 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 2016 sont réputés choisir l'EP.

À ce sujet, dans le rapport à la CAPN, la direction générale mentionne que : dans chaque direction concernée il a été décidé de reporter la possibilité de promotion correspondante au profit des agents classés « excellents » classés immédiatement après.

Cela nous pose problème car bon nombre de directions n'ont classé qu'un seul agent excellent. Comment avez vous procédé, si le cas s'est présenté, si le 2^{ème} était classé dans la catégorie « Très bons » ?

Cette année encore, 31 directions n'ont bénéficié d'aucune potentialité.

La palme revient à la Polynésie française qui n'obtient rien depuis 3 années consécutives, suivi de la Corse du Sud bien qu'un candidat soit classé en excellent sur ces 2 directions.

Nous demandons des explications sur ce point, peut-être que la potentialité se perd dans les profondeurs des océans ou de la mer méditerranée durant son trajet depuis Paris.

Autre cas de figure, dans le PV de CAPL des Deux Sèvres, il est mentionné que :

« 17 agents ont candidaté. Le Président rappelle que la DG ne propose aucune potentialité à la DDFIP des Deux Sèvres au titre de l'exercice 2016.

Compte tenu de l'absence de potentialité les dossiers éventuellement proposés par la DDFIP ne seraient pas examinés par l'Administration Centrale, cela ne créerait que de la frustration de la part des agents proposés lors de la publication de la liste nationale. ».

Cette Direction s'exonère d'appliquer l'instruction privant

ainsi les agents du département considéré d'une promotion en CAP nationale.

Nous constatons :

. que des Directeurs remettent en cause les classements de leurs prédécesseurs alors que les dossiers des agents sont toujours excellents et dans certains cas se sont enrichis.

. que des directions ont classé des agents dans la catégorie « excellent » sur des critères subjectifs et lésant ainsi des candidats qui ont d'excellents dossiers.

. que d'autres directions n'ont pas classé d'agents en catégorie « très bons » sous prétexte de ne pas bloquer les listes pour l'avenir.

Il vous appartient de rectifier rapidement auprès de vos directeurs cette méconnaissance avérée des règles de gestion. Les directions doivent veiller à se focaliser prioritairement sur la valeur des dossiers.

F.O.-DGFIP vous demande, pour l'avenir, que les potentialités des DISI soient attribuées par DISI et non pas globalement comme c'est aujourd'hui le cas pour plus de lisibilité.

Concernant la question des agents de 58 ans et plus. **F.O.-DGFIP** ne conteste pas, bien au contraire cette possibilité de promotion de « fin de carrière », toutefois ce que nous contestons c'est que ces promotions entrent dans le contingent global (pour 2016, 185 agents). L'administration devrait les promouvoir hors contingent.

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 exceptionnel 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. Il y a urgence !

L'administration doit enfin payer le dû aux agents concernés.

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.

Pour 2016, au projet la DGFIP a promu 4 agents sur 119, ce taux est en baisse par rapport à 2015. Nous souhaitons que la CAP nationale examine avec attention les dossiers que nous évoquons.

Ces agents contrairement aux agents du réseau, ne bénéficient pas du niveau d'information et de défense de leurs intérêts que constitue une CAP locale.

De plus, la nécessité d'effectuer une demande de mutation dans un délai très court génère un surcroît de stress.

Pour **F.O.-DGFIP** la réunion d'information du 26 février ne peut en aucun cas être considérée comme une véritable CAP, nous évoquons donc sans exclusive tous les dossiers des détachés et des agents sans CAP Locales qui nous ont été confiés.

En ce qui concerne la formation des lauréats à la liste d'aptitude, 3 mois seulement seront prévus en formation théorique du 9 mai à fin juillet 2016 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.

D'ores et déjà, nous demandons qu'aucun objectif ne leur soit assigné jusqu'à la fin du Stage 1^{er} métier.

Sur un plan général :

- la FGF-FO et **F.O.-DGFIP** revendiquent le rattrapage immédiat de la perte de pouvoir d'achat subie depuis le gel du point d'indice en 2010, soit + 8 %,
 - l'attribution de 50 points d'indice pour tous
 - l'amélioration des déroulements de carrières
 - le rétablissement des réductions d'ancienneté et des durées minimales de carrière
 - la revalorisation des ratios pro/pro
- Au-delà des revendications sur la rémunération, la FGF FO et **F.O.-DGFIP** réaffirment leurs exigences en faveur du Service public et de ses agents :
- Arrêt des suppressions de postes, et création des postes nécessaires au bon exercice des missions,
 - Arrêt des réformes (territoriales, collèges et santé notamment), des restructurations, des mobilités forcées qui éloignent le Service public de proximité du citoyen, et mise en place d'une véritable discussion sur les besoins en matière de service public.
 - Rejet du CPA (compte personnel d'activité) et de tout compte individuel de pénibilité pour les fonctionnaires.
 - Pour la défense du statut général et des statuts particuliers, et l'opposition à toute remise en cause des garanties collectives telles que garanties dans le projet de loi « El Khomri ».
- Les mobilisations annoncées par la Confédération FO pour les 9 et 31 mars 2016 placent au cœur du débat la défense des garanties collectives, la hiérarchie des normes et l'augmentation des salaires public/privé.
- Enfin, **F.O.-DGFIP** salue la détermination sans faille des agents de Vierzon qui ont fait grève durant plus d'un mois avec des revendications légitimes. À ce sujet, notre organisation veillera à ce que le Directeur Général respecte ses engagements.

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP