



Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFIP en CAP Nationale

45-47 rue des Petites Ecuries

75010 Paris

Tel. : 01.47.70.91.69

contact@fo-dgfip.fr

PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 7 du 5 avril 2019

Catégorie A

CAPN n°4 du 26 février au 04 mars 2019

Liste d'aptitude de B en A du 26 février au 4 mars 2019

Les travaux de la CAPN de liste d'aptitude de B en A établie au titre de l'année 2019 se sont déroulés du 26 février au 4 mars.

4 035 agents dont 3 894 du réseau, 99 détachés et 42 agents sans CAPL ont fait acte de candidature. Ils étaient 3 680 l'année dernière et 3 911 en 2017. Ce nombre est en diminution constante par rapport aux années précédentes, 4 061 en 2015, 4 176 en 2014 et 4 338 en 2013. Il faut évidemment analyser cette baisse en liaison avec la diminution du nombre de promotion du Plan de qualification ministériel (PQM) désormais défunt. 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.

286 candidats avaient été classés excellents et 90 figuraient au projet.

Sur les 10 promotions attribuées à l'issue des débats, **F.O.-DGFIP** en a obtenu 3.

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

Agents proposés au projet	90
Nombre de promotions obtenues au cours de la CAPN	10
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**.

En 2019 comme en 2018, ce sont donc seulement 100 promotions 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	0	0	0%	0%	0%
45-50 ans	7	6	13	17,9%	11,8%	14,4%
51 - 55 ans	12	14	26	30,8%	27,5%	28,9%
56-60 ans	15	20	35	38,5%	39,2%	38,9%
61 ans et plus	5	11	16	12,8%	21,6%	17,8%
Total	39	51	90	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie (au projet)

RÉPARTITION	Candidats		Promus - Projet	
	Nbre	% / Grade	Nbre	% / Grade
<i>Total CP</i>	<i>3 419</i>	<i>84,73 %</i>	<i>86</i>	<i>95,6%</i>
<i>Total GP</i>	<i>41</i>	<i>1,02 %</i>	<i>3</i>	<i>3,3%</i>
<i>Total Cont. 1ère Cl.</i>	<i>510</i>	<i>12,64 %</i>	<i>1</i>	<i>1,1%</i>
<i>Total Géomètre</i>	<i>1</i>	<i>0,02 %</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Total Cont. 2ème Cl.</i>	<i>61</i>	<i>1,51 %</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Total SA</i>	<i>3</i>	<i>0,08 %</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
Total	4 035	100,00 %	90	100,00%

Quelques éléments évoqués au cours des débats

L'administration a indiqué que le nombre de promotions étant maintenu à 100, cela devient de plus en plus sélectif.

La liste d'aptitude est une voie statutaire qui donne l'opportunité à des agents qui n'ont pas eu la possibilité d'emprunter la voie classique du concours et de l'examen une chance d'accéder au grade supérieur,

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.

F.O.-DGFIP a rappelé le contexte contraint et notamment celui du Plan de Qualification Ministériel (PQM) purement et simplement supprimé par le ministre depuis l'an dernier ce qui porte le nombre de promus à 100, nombre nettement insuffisant, ce que nous dénonçons.

Les détachés, des candidatures en baisse

238 agents figurent sur la plage d'appel statutaire, 99 ont fait acte de candidature contre 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. Sur ce point la délégation **F.O.-DGFIP** a demandé que les évaluateurs des candidats détachés disposent d'un cadre plus précis de la part du bureau RH pour l'élaboration des comptes rendus des évaluations dans un objectif d'harmonisation avec les candidats du réseau. Un agent détaché doit bénéficier des mêmes perspectives de promotion par liste d'aptitude qu'un collègue assurant ses missions dans le réseau.

Vote et explications

La délégation **F.O.-DGFIP** a voté contre la liste établie par l'administration, le nombre de promus diminuant d'année en année et de manière très significative depuis 5 ans et ce jusqu'en 2018. La délégation **F.O.-DGFIP** a exprimé **une nouvelle fois** de fortes inquiétudes sur la pérennité de la liste d'aptitude. À ce sujet la délégation **F.O.-DGFIP** a réaffirmé sa position concernant ce mode de promotion, à savoir qu'il s'agit d'un véritable moyen d'accès à la catégorie A, inscrit dans le statut.

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Le secrétaire d'État à la Fonction publique vient de présenter l'avant-projet de loi de « Transformation de la Fonction publique ». Après lecture du projet de loi, nous y voyons surtout la « destruction de la Fonction publique ».

L'article 3 du Statut général des fonctionnaires est clair, pour un emploi civil permanent il faut recruter un fonctionnaire. Mais pour le Secrétaire d'État peu importe, pour toutes les catégories, on pourrait dorénavant remplacer un fonctionnaire par un contractuel. Et encore, un contractuel précaire sous contrat dit de projet de maximum 6 ans, non transformable en CDI.

Les articles 9 et 12 du projet de loi remettent en cause l'égalité de traitement des fonctionnaires en retirant les avis pour les mutations et promotions des compétences des CAP. Il est prévu également que les CAP soient structurées par catégories hiérarchiques, entraînant de facto la suppression des CAP par corps. À cet égard, dans son discours aux préfets, le ministre de l'intérieur leur a demandé d'organiser et de manager les services tant sur les missions de service public que sur la dimension RH. F.O. dénonce cette mainmise du ministère de l'intérieur sur les autres ministères.

Les CHSCT seraient supprimés. À l'heure des suppressions de postes et restructurations, le gouvernement portera la responsabilité de tous les risques psycho-sociaux qui en découleront. Sans oublier, les articles 24, 25 et 26 qui engagent une gestion RH comme dans le privé. Rupture conventionnelle pour les contractuels mais aussi, à titre expérimental, pour les fonctionnaires : incitation au départ vers le privé, et enfin, privatisation de missions.

De plus, si la mission était privatisée, il y aurait un transfert d'office du fonctionnaire sous contrat de droit privé. Pour le gouvernement, il s'agit de développer des possibilités de deuxième carrière pour les fonctionnaires. Derrière ce vocable, il faut évidemment comprendre leur départ. En effet, le gouvernement vise la suppression de 120 000 postes dans la fonction publique d'ici à 2022, dont 50 000 dans la fonction publique d'État.

Enfin, les articles 16 et 20 prévoient de légiférer par ordonnances onze thèmes supplémentaires comme la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire ou l'organisation des instances médicales par exemple.

F.O.-DGFIP revendique le retrait pur et simple de cet avant-projet de Loi, outil de démantèlement de la Fonction publique, porteur d'atteinte aux valeurs républicaines d'égalité d'accès au service public.

En ce qui concerne la DGFIP, le Directeur général a présenté la future organisation du réseau à l'horizon 2022 aux directeurs locaux.

Ce plan de restructuration est en réalité un plan de démantèlement qui s'inscrit dans un projet sans précédent de resserrement de notre réseau. Cette obstination illustre bien, en réalité, la volonté du pouvoir politique de poursuivre et d'accélérer sa stratégie de saccage de la DGFIP.

Ce projet ne vise à laisser subsister que quelques points de contact dans les territoires et à mettre en place des modes d'organisation industrielle du secteur public local. Le nombre réduit

de back-offices couplés avec l'expérimentation des agences comptables et de l'intelligence artificielle vont dans ce sens.

Quant aux SIP, SIE et SPF, ils subiront le même sort en matière de regroupement. Des superstructures seront constituées. Elles seront toujours plus éloignées des usagers et les conditions de travail des agents se dégraderont encore.

Plutôt que de bâtir un nouveau réseau, c'est bien un chantier de démolition qui se profile ! Une fois de plus, et au-delà des beaux discours, le gouvernement n'entend rien ou ne veut pas entendre l'expression des citoyens qui se sentent abandonnés par l'État dans les territoires.

Enfin sur ce point, il est inacceptable que les personnels et leurs représentants ne soient pas informés, sauf exceptions, des projets des DDFiP dans un premier temps et ensuite des projets du Directeur Général. La présentation des projets permettrait d'intégrer les positions et non pas les propositions, des personnels et des organisations syndicales. À cet égard les agents de la DGFIP ne doivent en aucun cas rester de simples témoins de la destruction de leur administration. Nous ne sommes pas des sujets, mais des citoyens. Peut-on les laisser bouleverser nos conditions de vie et de travail, sans mot dire ?

Lors de cette CAPN, vous nous demandez de voter sur le nouveau règlement intérieur des CAPN instauré par notre Directeur Général, sur lequel nous vous rappelons notre opposition déjà exprimée.

Nous restons en désaccord total sur le non-remboursement des frais aux suppléants qui nous apparaît préjudiciable à la qualité du dialogue social, qui aura pour conséquence concrète d'empêcher la présence des suppléants pour des motifs économiques et fait supporter aux organisations syndicales la charge du financement du dialogue social institutionnel. Nous vous demandons le retrait de ces dispositions.

L'article 3 stipule que « le président convoque par écrit les membres titulaires et suppléants de la commission ». Rappeler alors dans le dernier paragraphe que les frais des suppléants ne sont pas pris en charge apparaît superfétatoire après avoir précisé au paragraphe précédent que « *seuls les frais de déplacement exposés par les personnes convoquées sont pris en charge* ».

Le Décret 82-451 dans son article 43 stipule que « *les membres des commissions administratives paritaires ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces commissions. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.* »

En n'associant aucun qualificatif (titulaires, suppléants, experts) aux membres visés par cet article le Décret n'opère donc aucune distinction dans le remboursement des frais de déplacements et de séjour.

Nous demandons en conséquence l'application du décret et non de ce règlement intérieur qui n'a aucune valeur juridique.

En ce qui concerne cette CAPN,

La plage d'appel statutaire (24 100 agents) est en légère diminution par rapport à 2018 (24 131 agents). Pour autant, le nombre de candidats (4 035 agents) est en nette augmentation par rapport à 2018 (3 680 candidats l'an dernier, soit une augmentation de près de 10%) après une baisse constante depuis 2013 (4 338 soit une baisse de 7 % en 5 ans).

Cette augmentation du nombre de candidats est la conséquence de l'absence de revalorisation de la valeur du point d'indice depuis 2010. Elle est également révélatrice des inquiétudes des agents concernant le niveau de leurs rémunérations ainsi que du projet de réforme sur les retraites. Si ce projet passe, il mettra fin au code des pensions civiles et militaires. **F.O.-DGFIP** souhaiterait connaître l'analyse de la DGFIP concernant cette augmentation du nombre de candidats

Cette CAP met en exergue l'excellence des dossiers de tous les candidats. Pourtant, le choix délibéré de l'administration de réduire considérablement le nombre de postes offerts à la liste d'aptitude écartera de fait de valeureux agents.

On note ainsi que le nombre de promotions par liste d'aptitude s'élevait à 200 en 2014, 185 en 2016, 162 en 2017 et pour la deuxième année consécutive à seulement 100 promotions. Nous vous avons demandé l'an dernier où cette chute s'arrêterait. La réponse nous est venue à 2 reprises de la part du Ministre qui a annoncé cette année encore qu'il n'y aurait aucun Plan de Qualification Ministériel en 2019.

Ces quelques éléments chiffrés attestent qu'il s'agit bien de l'application d'une politique d'austérité menée par les gouvernements successifs, au nom de la réduction des déficits et accentuée par le gouvernement actuel et dont les agents de la DGFIP, comme d'autres mais peut-être plus encore font les frais.

Une chose est certaine, la Direction générale est constante dans ses méthodes : la réduction drastique de la promotion interne pour toutes les catégories. **F.O.-DGFIP** exige une augmentation du nombre de promotion de toutes les voies d'accès à la catégorie A, et notamment en ce qui concerne cette CAP, une augmentation du nombre de postes offerts à la liste d'aptitude.

À cet égard, nous relevons une atteinte supplémentaire aux perspectives de promotion des agents puisque désormais les épreuves des concours internes et externes ont lieu le même jour.

A cela viennent s'ajouter, comme nous l'écrivions en introduction, les suppressions d'emplois, les fermetures et fusions de la quasi-totalité des services. Ainsi, plus de 800 unités de proximité auront été rayées de la carte en 6 ans et le concept de géographie revisitée de même que l'absence de communication de la part des directeurs locaux nous laissent craindre le pire pour la DGFIP. Ce concept de géographie revisitée va bien au-delà des suppressions d'emplois. En effet, sur commande du gouvernement, c'est le statut qui est clairement visé. Dernier rempart au maintien d'une fonction publique neutre. Le statut n'est pas un privilège, le statut, c'est la fin des privilèges et une garantie pour l'ensemble des agents de la fonction publique et pour l'ensemble des citoyens de la République. Il nous protège de l'arbitraire.

L'an dernier, le Président de cette CAP nous indiquait que les critères de sélection étaient entre autres : « l'exposition des candidats à des postes différents, la qualité du dossier à travers les comptes-rendus d'entretien professionnel ainsi que la fiche de proposition rédigée par le directeur. » **F.O.-DGFIP** exige par conséquent que les critères déterminés soient scrupuleusement respectés par les Directeurs locaux, ce qui au demeurant, n'est pas le cas actuellement. En effet, des Directions pénalisent les agents de 2 manières : la mobilité géographique qui entraîne un déclassement systématique. Et par ailleurs, la mobilité fonctionnelle qui a une incidence sur l'évaluation et donc sur les perspectives de promotion par liste d'aptitude alors que les critères de sélection doivent s'inscrire sur la durée de la carrière de l'agent.

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. Pour **F.O.-DGFIP**, il s'agit d'un mode de promotion identique à celui des concours. **F.O.-DGFIP** réaffirme donc son attachement à la promotion interne et notamment par le biais de la liste d'aptitude qui est statutaire.

Aucune perspective de carrière ne se profile à l'horizon pour les fonctionnaires de la DGFIP. Le tarissement de la promotion interne a non seulement des conséquences sur le niveau des salaires mais également sur celui des retraites. Et ce n'est pas PPCR qui va améliorer la situation, bien au contraire.

Dès lors, nous avons la faiblesse de penser que cette absence de PQM a été décidée à des fins de restriction budgétaire ciblée.

Pour exemple, le budget de la Défense passera à 2 % du PIB d'ici à 2025 soit un effort de près de 300 milliards d'€ en 7 ans. Des milliards qui manqueront, par exemple au budget de la santé et de l'éducation.

Cette année, 186 agents classés « excellents » donc aptes à exercer les missions de cadre A, comme le soulignent tous les Directeurs, seront écartés de la liste d'aptitude. Pour mémoire, 186 agents, c'est l'équivalent de la sélection de 2016, c'est également près du double de la sélection de cette année.

Pour les 868 collègues « très bons », et les 2 740 classés « à revoir » les perspectives de promotion sont infimes pour les uns et quasi nulles pour les autres.

F.O.-DGFIP a une solution pour ne pas démotiver ces agents, relever le nombre de promotions et remettre en place un plan de qualification ministériel à hauteur du nombre et du niveau des candidats.

Certaines directions ont privé les agents de toute perspective de promotion cette année en ne classant aucun candidat dans la catégorie « excellent » au motif qu'ils ne disposaient d'aucune potentialité. D'autant plus, que la CAPN n'examine pas les dossiers des candidats classés « très bons ». Notre assertion est corroborée par les propos du Président de la CAPN pour la liste d'aptitude : « il n'appartient pas à cette CAPN d'échanger sur les dossiers classés « très bons » et « à revoir » dans la mesure où ils n'ont pas été classés, localement, dans la catégorie « excellent ». Les directions classent les agents dans les différentes catégories en fonction de leurs mérites. La liste d'aptitude étant basée sur une très forte sélectivité, l'ensemble des agents ne peut être classé dans la catégorie « excellent » et examiné en CAPN. »

Ainsi, le Cantal se distingue une fois de plus et pour la 3ème année consécutive en ne classant aucun candidat dans la catégorie excellent. En l'absence de potentialités, le Directeur se justifie de la manière suivante : « la direction locale ne veut pas, en classant un candidat excellent, ouvrir des perspectives qui n'en sont pas. » On retrouve le même cas de figure dans l'Ariège comme l'an dernier où le Directeur (nous citons) « préfère garder un vivier de candidats très bons et de classer en excellent lorsque la DGFIP aura une potentialité ». De même en Haute-Saône et en Polynésie française. Nous ne sommes plus dans un examen comparatif des dossiers ni d'une sélection par le mérite mais de contingentements locaux qui privent d'excellents candidats de toute perspective de promotion. Pourtant, dans cette même instance en 2017, le Président avait déclaré que : « s'agissant des directions qui en l'absence de potentialités ne classent aucun candidat, on pourra réfléchir à inciter les directions à travers la note de service à classer à minima un candidat. » D'autant, toujours selon le Président que ; « dans l'hypothèse de l'absence de PQM ou d'un PQM réduit, le nombre de directions concernées par l'absence de potentialités sera plus important. ».

Pour **F.O.-DGFIP**, les Directeurs doivent nécessairement classer au moins un agent en « excellent » et ne pas tenir compte à ce stade de l'absence de potentialité. Plus généralement, toutes les directions devraient classer au moins un agent de plus que le nombre de potentialité. Quelle est la position de la DG, notamment du bureau RH1C à cet égard ?

D'un point de vue général, les règles de gestion doivent être respectées, elles s'imposent également aux directions. Ces dernières doivent se focaliser uniquement sur la valeur des dossiers, ensuite la CAP nationale remplira le rôle qui est dévolu et tranchera.

Cette année 59 directions sur 124 soit environ la moitié sont privées de toute potentialité. Ces chiffres illustrent la politique gouvernementale de précarisation de la Fonction publique. En effet, le gouvernement préfère recruter des contractuels plutôt que de valoriser les agents sous statuts en les privant de promotion interne.

Certains départements sont privés de potentialités depuis plusieurs années. Nous réitérons notre demande de communication d'une liste de la fréquence des promotions par direction au cours des 5 années précédentes.

Pourquoi le tableau de répartition des candidats au projet par spécialités ne figure plus dans le rapport à la CAPN. De même, la spécialité des candidats n'apparaît plus dans le tableau de classement des directeurs après avis des CAPL. Ces informations étaient utiles notamment afin de s'assurer que certaines spécialités n'étaient pas lésées voire écartées comme ce fut parfois le cas de la filière cadastre. Par ailleurs, cette information reste d'actualité puisque le choix d'une spécialité par les candidats est toujours requis.

F.O.-DGFIP réitère la demande suivante, à savoir que les potentialités des DiSI soient attribuées par DiSI et non pas globalement comme c'est encore aujourd'hui le cas et ce pour plus de clarté.

L'administration indique dans son rapport que « l'accès au corps ne constitue pas un coup de chapeau » mais doit garantir que les fonctions postulées seront pleinement assumées. **F.O.-DGFIP** revendique au contraire des perspectives de promotion de fin de carrière et hors contingent.

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.

En 2018, la DGFIP a promu 2 agents sur 111, ce taux était en baisse par rapport à 2017 (4 promotions pour 115 candidats), Au titre de 2019, le rapport à la CAPN précise qu'un seul agent figure au projet et que les autres dossiers seront évoqués en séance. Pour notre part, nous veillerons à ce que la défense de ces dossiers ne soit pas escamotée en raison des perspectives réduites. Par ailleurs, la réunion technique ne constitue pas l'instance délibérative.

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.

La lecture des dossiers de ces candidats fait apparaître des discordances entre les appréciations littérales et le tableau synoptique. Ce qui pose la question de la formation des évaluateurs qui ne disposent de la même échelle de valeur et de la signification des termes du CREP que les évaluateurs du réseau. Cette différence sera d'autant plus pénalisante dans le nouveau cadre d'évaluation sans valorisation/réduction. Nous souhaitons donc qu'un cadre de référence soit adressé aux évaluateurs hors réseau.

En outre, pour les promus, la nécessité d'effectuer une demande de mutation dans un délai très court leur pose des problèmes de rédaction et génère un surcroît de stress. **F.O.-DGFIP** vous demande un délai supplémentaire à celui initialement prévu.

Les élus **F.O.-DGFIP** évoqueront donc, au cours de cette CAPN, tous les dossiers des détachés et des agents sans CAP Locales qui leur ont été confiés.

Un groupe de travail relatif aux agences comptables s'est déroulé le 28 janvier dernier. Au cours de la présentation de cette expérimentation, à laquelle **F.O.-DGFIP** s'oppose formellement, la Direction Générale nous a assuré que le détachement n'avait aucun impact sur le déroulement de carrière des agents. Ainsi, un agent détaché doit disposer des mêmes perspectives de promotion par liste d'aptitude qu'un collègue assurant ses missions dans le réseau. Nous demandons que vous respectiez ces orientations.

En marge de cette CAPN, la formation des lauréats à la liste d'aptitude est modifiée cette année. Une formation dite « socle » d'une durée d'un mois et demi sera dispensée du 17 juin au 26 juillet. Du 2 septembre au 20 décembre 2019, les nouveaux inspecteurs rejoindront à nouveau un établissement de formation pour suivre les enseignements du bloc fonctionnel. Il est indispensable que les agents soient maintenus dans le même établissement que celui où ils ont suivi la formation socle.

L'an dernier la délégation **F.O.-DGFIP** avait voté contre la liste établie par l'administration. En effet, le nombre de promus diminue d'année en année et de manière très significative depuis plusieurs années.

*Sur un plan **général et dans le cadre des appels à la grève des 14, 19 et 28 mars 2018**, F.O. revendique :*

- Le retrait du projet de loi de transformation de la Fonction publique ;
- Le maintien du statut général et des statuts particuliers de la Fonction publique ;
- Le maintien du code des pensions civiles et militaires ;
- Le rattrapage immédiat de la perte de pouvoir d'achat subie depuis le gel du point d'indice en 2010, soit + 16% ;
- L'arrêt des suppressions d'emplois, restructurations et fermetures de sites ainsi que le retrait du projet de géographie revisitée ;
- Le maintien de toutes les missions ainsi que de l'ensemble des services avec l'attribution des moyens en personnels.

