

Catégorie B
CAPN n° du 26 février au 1 mars 2019

Liste d'aptitude de C en B

Quelques statistiques

Sur le volume de promotion

Le volume total de promotion pour l'année 2019 est de 400 agents. Il est réduit d'un tiers par rapport à celui de 2018, le recrutement statutaire étant déterminé par le volume de recrutement total en B. Toutefois les chiffres sont alarmants si nous comparons les 400 promus de 2019 aux 1 868 promus en 2012.

Vous trouverez ci-dessous dans le détail le volume des agents figurant sur la plage d'appel statutaire et la ventilation des candidatures.

	2017	2018	2019
Agent ayant vocation (plage d'appel statutaire)	23 554	22 402	19 913
Agents ayant postulé	5 236	4 684	4 616
Agents classés excellents	757	739	579
Agents promus	546	550	400

Pour être complet, les 4 616 candidats ayant souhaité faire examiner leurs titres, ont été classés comme suit après CAPL par leur directeur respectif.

Excellents	Très bons	À revoir
579	898	3 123
12,54 %	19,45 %	67,66 %

384 agents classés excellents dans leur département étaient inscrits au projet. La CAPN s'est réunie pour inscrire 16 promotions supplémentaires pour la liste définitive.

Aux termes de l'article 6-3 du décret n°2010-982 du 26 août 2010 peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude les agents administratifs et les agents techniques des Finances Publiques justifiant au 31 décembre de l'année de leur nomination, d'au moins 9 années de service public.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont défendu tous les agents qui leur ont confié leur dossier, mais la faible marge de manœuvre : 16 possibilités, ne leur a

pas permis d'obtenir entièrement satisfaction.

Pour votre totale information :

- Seuls 4 agents promus ont moins de 40 ans. Le plus jeune promu est né en novembre 1981.
- La moyenne d'âge de la promotion se situe entre 51 et 55 ans.

Le dernier agent promu en ancienneté est

AAP2 – 5^{ème} échelon avec une prise de rang en décembre 2018.

Au projet la répartition des agents inscrits par tranche d'âge s'établit comme suit :

Tranche d'âge Au 31/12/2019	Total	%
39 ans et moins	4	1,04%
40-44 ans	41	10,68%
45-50 ans	115	29,95%
51-55 ans	105	27,34%
56-60 ans	100	26,04%
61 ans et plus	19	4,95%
Total	384	100,00%

Lors de l'examen des dossiers en CAPN, pour retenir des candidats, l'administration a examiné le parcours professionnel des postulants et tout particulièrement leur mobilité géographique en allant jusqu'à consulter les demandes de mutation.

En règle générale, seuls les dossiers dont l'appréciation contenait de nombreux superlatifs, assortis d'au moins trois valorisations ou

réductions d'ancienneté maximales sur les 5 dernières années et d'un tableau synoptique dans l'excellence ont été retenus.

LES ÉLUS F.O.-DGFIP ont de vives inquiétudes sur les critères de sélection des années à venir lorsque seules les appréciations littérales et les « transcodifications » du tableau synoptique subsisteront.

Au final, les élus **F.O.-DGFIP** ont :

- Voté contre la liste proposée par l'administration. Ils ont rappelé leur attachement à la liste d'aptitude comme moyen de recrutement inscrit dans les statuts, dénoncé la baisse du volume de promotion et demandé le rétablissement du droit au retour.
- Insisté sur l'impérieuse nécessité de créer une véritable CAP, préalable à la CAPN, pour les agents détachés et ceux n'ayant pas de CAPL de présélection.

L'administration doit leur offrir les mêmes droits et le même traitement, puisqu'elle exige d'eux les mêmes critères de sélection.

Le tableau de reclassement de C en B est consultable sur le site web national.

F.O.-DGFIP réaffirme son attachement aux promotions internes.

Les élus F.O.-DGFIP

Sylvie SERRE - Laurence DERIS - Philippe CANÉ
Sabine TRIQUENAU – Laurence BERNARD-
Experts : Rémy BEUNARD - Marie-Laure SOLANO - Marc GEORGES



Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Nous aurions pu évoquer les nouvelles dispositions relatives au dialogue social prévues dans l'avant-projet de loi de réforme de la fonction publique et concernant la fusion des CT et CHST, la disparition programmée de l'avis des CAP sur les actes de mutation et de mobilités, l'éventualité de la création de CAP par catégories hiérarchiques à l'État.

Nous aurions pu également vous exposer ce que nous pensons de la possibilité que s'est donnée le gouvernement de prendre, par ordonnances et donc sans concertation, toutes dispositions concernant la réforme de la fonction publique.

Nous aurions pu, discourir sans relâche sur les nouvelles dispositions de recours aux contractuels dans la fonction publique, la création de contrats de mission et l'ouverture des postes de direction aux contractuels.

Nous aurions pu ouvrir avec vous un débat sur les nouvelles dispositions pour nos carrières, la généralisation de l'évaluation individuelle, la soi-disant meilleure prise en compte des mérites individuels pour l'avancement et les promotions, la prise en compte des résultats des contractuels dans leurs rémunérations....

Nous aurions pu railler les nouvelles dispositions relatives aux mobilités et transitions professionnelles, la création de dispositif de ruptures conventionnelles, la possibilité de détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation....

Nous aurions pu, effectivement, vous dire tout le mal que nous pensons du contenu de l'avant-projet de loi de réforme de la fonction publique qui signifie, ni plus ni moins, l'arrêt de mort du Statut de la fonction publique.

Concernant ces différents points nous avons la certitude que vous ne nous répondrez pas mais peut-être serez-vous plus prolixe sur les thèmes suivants qui concernent, eux, la destruction programmée de la DGFIP

- Quand prendrez-vous en compte pour chacun des agents de la DGFIP les conséquences désastreuses du PAS à savoir :

des halls de centres bondés même à Bondy, des délais d'attente qui s'allongent mais dont personne ne parle, des agents au bord de la rupture et pas seulement amoureuse, un nombre insuffisant d'habilitation... Ce n'est pas la prime de 200 € versée à une petite partie des protagonistes qui va arranger « *ce machin* »...

Dans ce contexte les déclarations d'autosatisfaction de notre Ministre de tutelle apparaissent comme des provocations indécentes.

- Combien d'agences comptables seront créées, combien de collègues seront abandonnés aux collectivités territoriales alors même qu'ils avaient choisi la Fonction Publique d'État.
- Où voyez-vous un service de proximité dans la constitution de services départementaux.
- Comment, par qui et pour quelles administrations allez vous créer des maisons de services publics, des accueils itinérants ?

Sur tous ces thèmes la seule motivation reste la destruction de l'existant sans prendre et tenir compte des conséquences.

Quelles autres idées volontairement destructrices sont encore dans le chapeau du Directeur Général...

Concernant l'ordre du jour de cette CAPN de liste d'aptitude de C en B :

La plage statutaire (19 913 agents) affiche une diminution de 2 489 agents par rapport à 2018 (22 402).

Entre 2014 et 2019, le nombre de promotions a diminué de 61 %, passant de 1 024 à 400. Pour la seule année 2019 vous supprimez 150 possibilités de promotion.

F.O.-DGFIP dénonce cette politique qui illustre le mépris de l'administration à l'égard de ses agents et rappelle son attachement à la liste d'aptitude.

Les suppressions d'emplois, les fermetures de trésoreries, les fusions de services, les réformes de structures et la nouvelle géographie revisitée rendront impossible l'accès à certains départements.

Cette année, 4 616 agents ont postulé pour une potentialité de 400.

579 agents sont classés « excellents » par leur direction, mais 179 resteront sur le bord de la route.

En la traversant ils prendront simplement le risque de se faire écraser par le bus « Accueil itinérant » de la DGFIP.

Pour les 898 « très bons » et les 3 123 « à revoir » les perspectives de promotion fondent comme neige au soleil.

F.O.-DGFIP revendique un volume de promotions à minima identique à celui de 2011.

Nous profitons de cette instance pour réitérer notre demande de voir appeler l'intégralité des listes complémentaires de tous les concours et en particulier celle du C I S.

F.O.-DGFIP dénonce :

- que des directions n'aient pas classé d'agents en catégorie « très bons » sous prétexte de ne pas bloquer les listes pour l'avenir,
- que certaines se soient limitées à la seule potentialité prenant ainsi le risque de perdre des promotions en cas de réussite d'un agent à un concours,
- qu'une fois de plus des directions nous aient transmis des projets de procès-verbaux non signés,
- certains agents aient été écartés du fait de l'âge,
- que des directions proposent des projets aboutis qui ne respectent pas les textes en vigueur et ce faisant interdisent aux Organisations Syndicales de proposer 30 % des agents classés en excellent.

Les agents détachés sont répartis dans de multiples structures sur l'ensemble du territoire. Contrairement à ceux du réseau, ils ne bénéficient pas du niveau d'information et de défense de leurs intérêts que leur procurerait une CAP locale.

F.O.-DGFIP exige la création d'une véritable CAP préparatoire à la CAPN pour les agents en position de détachement.

Pour conclure, **F.O.-DGFIP** vous rappelle ses revendications :

- Le retour aux potentialités d'accès à la catégorie B existant en 2011.
- L'application de la possibilité d'affectation dans le département d'origine pour les agents promus de C en B par concours ou liste d'aptitude.
- Le passage systématique au corps supérieur, à titre personnel, 6 mois avant la cessation d'activité.

RETROUVEZ  SUR TWITTER  @fodgfip

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° matricule (ex N° AGORA) : ADRESSE MÊL :

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 F.O.-DGFIP