

Tableau d'avancement au grade d'AFIPA – année 2020 CAPN n° 2 et 3 du 18 février 2020

"Sélection AFIPA L'ascenseur est déjà bloqué !"

Vos représentants **F.O.-DGFIP** en CAPN n° 3 des IDIV HC ont lu la déclaration liminaire ci-dessous dans laquelle ils dénoncent les réformes mortifères ciblant les emplois et les missions à la DGFIP.

La mise en place du nouveau réseau de proximité (NRP) assortie de la création de méga-structures absorbantes comme les Services de Gestion Comptables SGC, d'unique SIP, SIE, SPF départementaux et donc de la fermeture de poste en est une démonstration. Ainsi, de nombreux responsables et agents se retrouvent sur des sièges éjectables et de ce fait, contraints de se repositionner à très brève échéance.

C'est dans ce contexte dégradé que certains cadres ont passé l'examen professionnel seule voie de promotion pour espérer atteindre le grade d'AFIPA, pratiquement inaccessible au vu du nombre réduit de lauréats en particulier chez les IDiv HC.

Aussi, d'emblée, les élus **F.O.-DGFIP** ont interrogé le Président de séance pour savoir s'il disposait d'une possibilité d'abonder la liste des candidats IDiv HC. Mais il a répondu par la négative. et pour cause, l'arrêté du 06/11/2019, paru au JO du 09/11/2019 stipulait : « *le nombre de places offertes à l'examen professionnel pour l'accès des inspecteurs divisionnaires des finances publiques hors classe au grade d'administrateur des finances publiques adjoint au titre de l'année 2020, ouvert par l'arrêté du 17 juin 2019, est fixé à 2.* »

Cette pseudo consultation alors que tout a été bouclé auparavant est inacceptable.

Pour **F.O.-DGFIP**, le dialogue social c'est trouver par la discussion des compromis acceptables par les deux parties et permettant de progresser. Ce n'est manifestement pas la conception qu'en a l'administration.

Le Président de cette CAPN a pourtant affirmé qu'il souhaitait entretenir un dialogue social de qualité basé sur des échanges intelligents et constructifs (sic). Il ajoutait que ce dialogue social s'inscrit dans un cadre législatif s'imposant à chaque partie autrement dit une obligation pour la Direction générale. Ainsi, la déclinaison ministérielle des modifications des compétences des CAP liées à la Loi de transformation de la Fonction Publique sera suivie d'une discussion directionnelle. Le confinement a interrompu les discussions en cours et les mouvements de mutations vont être décalés dans le temps.

Concernant l'objet de cette CAPN, le président de séance a indiqué réfléchir à une banalisation des jurys ne tenant plus compte de la notion de filière d'origine.

Compte-rendu

Les chiffres TA 2020 :

197 candidats **IP** se sont présentés au titre du tableau au choix.

15 candidats **IDiv HC** se sont présentés à l'examen professionnel.

70 lauréats **IP** au TA 2020 soit un taux de sélection de 35,53 % qui est en dessous des 40 %.

2 lauréats **IDiv HC** au TA 2019 qui est bien en deçà du quota statutaire de 10 %.

3 lauréats en seconde chance.

Soit un niveau de promotion de 75 lauréats, dans la moyenne des années précédentes, et qui selon le Président de séance, tient compte du taux PRO/PRO, sans le saturer en tenant compte des besoins.

Commentaires :

Nos élus IDiv HC en CAPN n° 3 ont protesté sur la non-utilisation du quota d'1/10ème maximum des emplois pourvus par le TA des IPFiP à AFIPA soit 7. En effet, seulement 2 IDiv HC ont été retenus pour une possibilité statutaire de 7 au détriment de candidats méritants qui se retrouvent écartés.

L'administration, comme précédemment, est restée sourde à nos arguments. Elle a indiqué qu'elle confirmait que le taux n'était pas saturé mais qu'il ne fallait pour autant y voir du dédain mais des logiques de carrière, l'accès au grade pour les IDiv constituant une voie d'exception. Cette année, selon l'administration, 2 IDiv se sont nettement détachés des autres candidats.

Pourtant, de nombreux IDiv HC, nous ont fait part de leur grande déception au sortir de cet oral de sélection. La plupart ne souhaitent plus se représenter car ils ont eu le sentiment que le jury s'enfermait dans la recherche d'un profil particulier d'AFIPA ayant prioritairement un positionnement très "stratosphérique". Avec un tel postulat, la DGFIP se prive de cadres qui, de l'avis appuyé de leur hiérarchie, possédaient les qualités humaines et professionnelles nécessaires à l'exercice de responsabilités de rang supérieur. Ce décalage abyssal entre l'appréciation littérale du jury et celle de la hiérarchie de proximité est en contradiction totale avec des règles de gestion favorisant l'affectation au choix au niveau départemental dont on dit pourtant qu'elles seraient plus adaptées. Ainsi, les DD/RFIP seraient les mieux placés pour décider de l'affectation au choix mais pas pour évaluer les capacités des cadres à accéder à des fonctions supérieures.

F.O.-DGFIP, une fois de plus, déplore que cette CAPN ne soit qu'une chambre d'enregistrement sans aucune marge de négociation, tant pour les IPFiP que pour les IDiv HC !

Dans ces conditions, **F.O.-DGFIP** a voté contre lors du vote.

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

En préambule de cette CAPN, **F.O.-DGFIP** veut revenir sur l'actualité générale sur fond de crise sociétale véritable accélérateur-collatéral de la destruction des missions et des emplois à la DGFIP.

Depuis plusieurs mois, les salariés du privé et du public dénoncent massivement le projet de loi sur les retraites, présenté au Conseil des ministres. Malgré une campagne de dénigrement sans précédent dans les médias, les enquêtes d'opinion confirment le soutien majoritaire des Français à ce conflit social.

Force Ouvrière se félicite d'un niveau de mobilisation dans la durée rarement atteint dans notre pays. Le 5 décembre 2019, 39,18 % des agents de la DGFIP ont bien compris qu'aucune génération n'échapperait aux multiples régressions sociales inscrites dans le projet de Loi. La récente publication des mesures d'impact démontre les véritables intentions gouvernementales : travailler plus longtemps pour une pension plus faible.

La bataille des retraites ne doit pas occulter les autres contre-réformes menées par ce gouvernement, notamment les conséquences de la Loi de transformation de la Fonction Publique sur leur droit en matière de mutation et de déroulement de carrière. Alors même que les CAPN de mutation sont supprimées cette année et que celles de promotions le seront en 2021, les agents sont invités à se rapprocher des militants et des élus de **F.O.-DGFIP** qui mettront tout en œuvre pour ne pas les laisser seuls face à l'arbitraire de l'administration.

Le Ministre et le Directeur Général tentent malgré l'opposition des organisations syndicales, des personnels, et de nombreux élus locaux de faire avancer leur projet de NRP (Nouveau Réseau de Proximité).

À moins d'un mois des élections municipales, **F.O.-DGFIP** dénonce des opérations de "séduction ? " manipulation des élus locaux, par le biais de signatures de conventions avec des présidents de Conseils Départementaux et l'annonce de « démétropolisation » de certains services vers 50 villes moyennes. On fait croire au rapprochement du service public et de ses agents des zones rurales et péri-urbaines, mais ces services de back-office ne seront pas directement au service du public. Et, dans le même temps, le Ministre lance plusieurs missions susceptibles de remettre en cause les principes de responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable public et de séparation ordonnateur comptable. **F.O.-DGFIP** rappelle que ces deux principes conditionnent très largement l'organisation de la DGFIP y compris sur la partie fiscale de ses missions.

F.O.-DGFIP dénonce en outre l'annonce, après le PAS, de la suppression de l'obligation déclarative des revenus des particuliers, tendant à déresponsabiliser le contribuable et à l'éloigner du service public.

F.O.-DGFIP considère que ni le combat contre la contre-réforme des retraites ni celui contre le NRP dit « Plan Darmanin » ne sont terminés.

F.O.-DGFIP rappelle que les actions déjà menées contre ce projet ont abouti à la suspension du dispositif des agences comptables et à un desserrement du calendrier. De même, le tollé des élus locaux constitue un point d'appui vers le retrait de ce projet néfaste pour la DGFIP, projet qui remet en cause le service public républicain.

Au milieu de toutes ces attaques sismiques tant externes qu'internes touchant au statut et aux missions de la DGFIP, la majorité des cadres dont l'investissement est reconnu se retrouvent proche de l'épuisement professionnel car enca des équipes sous dimensionnées et répartir les surcharges de travail.

De plus, ils ne se sentent plus soutenus par leur hiérarchie locale face aux pressions et difficultés qu'ils rencontrent tant avec leurs interlocuteurs institutionnels qu'avec les usagers.

En ce qui concerne l'ordre du jour de notre réunion,

F.O.-DGFIP dénonce fermement le fait que, comme chaque année, le directeur général ait décidé de ne pas saturer le quota des IDIV HC pour accéder au grade d'AFIPA.

C'est une nouvelle démonstration du peu d'estime qu'il a pour les cadres IDIV.

Rien ou si peu pour les IDIV dans le cadre de PPCR, rien pour les promotions de fin de carrière et même un recul en refusant l'accès à AFIP fin de carrière, rien ou si peu dans l'accès à AFIPA.

Sur la présente CAPN, le retard de transmission dans les documents nécessaires à la préparation de cette CAPN illustre bien le peu de cas que vous accordez aux élus.

Au vu du règlement intérieur le délai est de 8 jours et non pas de 1 jour !

En effet, l'ensemble des pièces a été adressé par mail à tous les élus des OS, par le Bureau RH-1B- Gestion des cadres supérieurs, 2 jours ouvrés avant cette CAPN, alors que la publication sur Ulysse est intervenue le 10 février 2020.

Comment peut-on espérer traiter les dossiers de nos mandants en disposant de si peu de temps !

Il serait important de connaître la note qui a permis la sélection des 2 lauréats issus du même département. Car pour les IDiv HC, l'année dernière la note fatidique était 14/20 mais cette année, on peut supposer qu'elle était supérieure, puisque trois candidats non retenus ont une note de 15/20 !

Concernant cette CAPN, on peut déjà remarquer que le quota des IDIV, cette année encore, est loin d'être saturé (1/10ème des 70 IP promus = 7) puisque le nombre de places offertes a été plafonné, avant la CAP, à deux pour les IDIV par l'arrêté du 06/11/2019.

Le taux de sélectivité est éloquent car sur 197 candidats IP, 70 sont promus soit 35,53 %, sur 15 candidats IDIV, deux seuls promus, soit un taux de 13 % !

F.O.-DGFIP a vraiment l'impression qu'il existe une véritable intention de réduire au strict minimum le nombre de lauréats IDIV. L'amélioration des notes constatée cette année, 3 candidats sur 13 obtiennent 15/20, contre un ayant 14/20 l'année dernière, n'a pas fait augmenter le taux de sélection, qui est passé de 18 % en 2015 à 13 % en 2019.

F.O.-DGFIP exige que l'administration respecte l'esprit des textes qui est de valoriser les cadres méritants.

F.O.-DGFIP revendique que pour cette année, et pour les années à venir, cette sélection soit un véritable moteur de promotion pour des cadres de grande valeur et reconnu comme tel par leurs directeurs locaux, et non contredits au vu des notes, pour certains, par le jury.

À quoi bon vouloir progresser dans sa carrière
si les espoirs de débouchés sont stoppés par un plafond de verre !

**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 F.O.-DGFIP