



# 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 6 du 11 mai 2020

Catégorie A+  
CAPN n°4 du 07 mai 2020

### Déclaration liminaire CAPN Mouvements de promotions C2 et C3 d'inspecteurs au grade d'IDiv CN et d'IDiv CN au grade d'IDiv HC

En audio-conférence  
du 7 mai 2020

Madame la Présidente,

En cette période d'urgence sanitaire liée au Covid-19, le syndicat national **F.O.-DGFIP** remercie les personnels de la Centrale et plus particulièrement toute l'équipe du Bureau RH-1B qui a relevé le défi de continuer à dérouler ce mouvement comptable C2, C3 et en organisant aujourd'hui cette audio-conférence.

Nous espérons que très rapidement nous retrouvons des commissions paritaires en présentiel sans subir ces contraintes matérielles téléphoniques.

**F.O.-DGFIP** voulait en profiter pour souligner la responsabilité individuelle et collective de tous les agents de la DGFIP. Grâce à leur réactivité et à leur sens du service public remarquable, il a été possible de réaliser les missions prioritaires. Ainsi, même si des ajustements ont dû être opérés, une organisation a pu être trouvée et nous pouvons en être collectivement satisfaits.

Les crises sont souvent de puissants révélateurs : ordonnateurs et comptables ont le même intérêt à préserver une organisation financière publique, véritable garantie au service du citoyen, qui fait chaque fois la démonstration simultanée de sa robustesse et de son agilité dans le respect des attributions et des compétences de chacun.

Les cadres et les agents en trésoreries se sont mobilisés pour, en priorité, payer les fournisseurs et liquider les payes des agents des collectivités territoriales et hospitalières. Ainsi, la quasi-totalité d'entre elles sont restées ouvertes pour accueillir leurs régisseurs, verser les bons de secours et assurer un accueil téléphonique.

Se sont également pleinement investies, les équipes des SIE, pour suivre le paiement de la TVA et autres contributions, les SPFE pour que les actes notariés et sous seing privé continuent à être enregistrés et les SIP avec le lancement de la campagne IR qui monte en puissance.

C'est donc dans un contexte de préparation du déconfinement prévu au 11 mai que se déroule cette CAPN.

Même si l'épidémie semble être en régression, nous ne manquerons pas de vous alerter lorsque les conditions de travail ne garantiront pas la sécurité des agents.

La plupart des cadres participant à ce mouvement vont être affectés au 1er juin, soit moins d'un mois après la fin du confinement. C'est un véritable défi de s'organiser en si peu de temps, nous souhaitons que les demandes de report d'installation puissent être étudiées avec bienveillance. Il faut garantir la santé et la sécurité des agents des ministères économiques et financiers, et éviter également la propagation du virus aussi bien pour les personnels présents actuellement dans les services que pour ceux qui sont placés en télétravail. Nous demandons la possibilité de télétravailler dans la première phase du 11 mai au 2 juin et le maintien des ASA gardes d'enfants aussi longtemps que la scolarisation partielle et/ou l'absence de moyens de garde accessibles l'exigeront.

Nos collègues sont en attente d'information car les incertitudes nourrissent toutes les inquiétudes et nous nous devons collectivement d'être à leurs côtés dans cette période anxieuse.

La santé de toutes et tous doit primer la reprise pour des motifs essentiellement économiques !

Plus particulièrement, intéressons-nous à l'objet même de notre instance d'aujourd'hui, c'est-à-dire une CAP nationale.

Ce mouvement comptable C2/C3 comme le mouvement C1 illustre les nouvelles modalités de gestion des ressources humaines. Le maître mot est la déconcentration des actes de gestion : le Directeur local a tous les pouvoirs. Ceci résulte de l'application du décret sur les lignes directrices de gestion qui acte dans la même logique la suppression des CAP de mutation en 2020 et de promotion en 2021.

Alors même que Madame la Présidente de cette CAPN, vous nous aviez proposé de redessiner un nouveau dialogue social, nous aurions souhaité pouvoir évoquer les mutations car nous avons eu des demandes.

Que proposez-vous ?

**F.O.-DGFIP** n'a pas manqué de remarquer une montée en puissance de "l'entre-soi" boosté par un recrutement au choix en mode industriel !

Tant pour les MIL que pour les vacances initiales, les règles de gestion classiques (hors quotas par grade, sans tenir compte de l'ancienneté ou des priorités de repositionnement) sont effacées au motif de laisser une plus grande souplesse aux n° 1 locaux. Ainsi, sur ce mouvement en promotion pour 86 postes comptables C2, 65 sont offerts au choix, seulement 15 sont éligibles aux règles de gestion classiques et pour les 77, C3 56 sont au choix et 14 selon les règles de gestion.

**F.O.-DGFIP** souhaiterait savoir sur la base de quels critères, la Direction Générale a procédé au choix définitif, au vu de la liste classée par chaque DDFiP ?

Nous regrettons de constater qu'il n'y a aucune transparence dans les choix des directeurs locaux ;

Sachant que la liste du DDFiP des cadres sélectionnés sur chaque poste de son périmètre a dû être accompagnée de comptes-rendus d'entretien, réalisés en présentiel ou par téléphone, que le DDFiP a dû compléter un rapport circonstancié, nous déplorons que les élus n'en aient aucune connaissance.

Les OS n'ayant pas eu un exemplaire du fameux "kit de recrutement" nous nous demandons s'il a été suivi par tous.

Il nous revient que certains départements se seraient exonérés du passage par la case "entretien" : **F.O.-DGFIP** ne peut que condamner cette pratique.

Illustration de ces lacunes dans la procédure, dans le cas où un postulant a été retenu N° 1 sur plusieurs postes au choix, in fine quel poste lui a attribué ?

La logique voudrait que le candidat retenu, le soit en fonction de l'ordre de classement qu'il a effectué dans TAMPICO : nous n'en avons pas la certitude.

Or les collègues, dans cette situation n'ont pas eu communication de leur rang de classement dans cette liste limitée le plus souvent à 5 candidats.

Lors de la préparation de cette CAPN, les fichiers que vous nous avez transmis ne nous donnent aucune information à ce sujet.

La constitution de cette "short list" a ses limites, car un poste C3 du département du 43 sera proposé au prochain mouvement puisque tous les candidats qui avaient postulé ont eu la chance d'obtenir une affectation. Ainsi des cadres méritants ont pu être à tort écartés lors de la 1ère sélection.

**F.O.-DGFIP** propose la constitution d'une liste de sélection des cadres plus longue afin que la majorité des postes de catégorie C2 et C3 puissent être pourvus à l'issue du mouvement national.

Au registre des évolutions, nous noterons aussi que les AFiPA ne peuvent plus postuler sur des postes C2 et des modalités d'accès aux C2, C3 pour les IDiv CN et HC dites simplifiées mais avec une contrainte de temps supplémentaire.

Le report de cette CAPN, bien que compréhensible vue le contexte, la crise du Covid-19, ne justifie pas la distorsion calendaire entre la publication du mouvement le 15 avril sur Ulysse et l'organisation tardive de cette CAPN, le 7 mai. Cette annualisation du mouvement, les collègues en subissent les conséquences :

les candidats à la promotion, obligés de classer à "l'aveugle" leur choix ;  
et une période trop courte pour organiser leur installation soit le 1er juin 2020 ;

**F.O.-DGFIP** rappelle sa revendication de 2 mouvements par an et de dissocier le mouvement de mutation du mouvement de promotion. À l'heure des simplifications, ce manque de transparence engendre un gaspillage de temps, des frustrations pour des collègues dont certains classent beaucoup de vœux, rédigent des CV, des lettres de motivations, font la démarche de se déplacer en dehors de leur département afin d'effectuer un entretien en présentiel pour au final n'obtenir aucune promotion ;  
la multiplication des intérim du fait du calendrier non adapté à une bonne gestion des emplois comptables ;  
les difficultés à concilier harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle ;  
la quasi-impossibilité de dérouler une carrière.

Ce mouvement engendre beaucoup de mécontentements, principalement lié à la mise en place du NRP avec pour effet le gel de 197 de postes comptables dont 109 sur des vacances potentielles et 88 sur des vacances initiales. Les promotions sont pour certaines opaques et moins nombreuses.

Le nombre de promotions est en chute libre ! Alors que 327 IDiv CN souhaitaient accéder à la HC seuls 86 ont été promus au lieu de 113 l'année dernière et sur un vivier de 505 inspecteurs, 345 inspecteurs espéraient une promotion au grade d'IDiv CN alors que seulement 77 l'obtiennent au lieu de 112 en 2019.

Dans ce contexte, **F.O.-DGFIP** revendique pour les inspecteurs dans le vivier un allongement du délai d'un ou deux ans.

Autre observation, concernant les inspecteurs sur les 77 promotions, 56 relèvent du recrutement au choix. Comme la majeure partie des fiches de postes exigeaient des connaissances dans le secteur public local ainsi que souvent une expérience avérée dans cette matière, certains candidats se sont donc censurés. Les chiffres sont éloquents sur 56 postes au

choix, seuls 14 ont été attribués à des cadres issus de l'ex filière fiscale, soit à peine 25 %. Et pour les postes attribués selon les règles de gestion, seuls 35 % des inspecteurs FF ont été promus. À l'appui des données chiffrées, force est de constater que le recrutement au choix serait défavorable à une mobilité fonctionnelle.

Autre remarque mais cette fois sur la mobilité géographique, sur les 77 promotions, 44 ont l'opportunité de rester dans leur département. Si les cadres concernés peuvent se réjouir de ce 2d mouvement à initiative local "déguisé" d'autres inspecteurs qui souhaitaient changer de département se trouvent empêchés ! Pour eux, selon leur expression, avec le recrutement au choix, moins vous êtes mobiles plus vous avez de chances d'être promus !

Dérouler une carrière dans ce contexte devient de plus en plus difficile tant pour les IDiV CN que pour les inspecteurs ayant réussi la sélection. Aujourd'hui certains refusent de briguer des promotions pour éviter des contraintes trop fortes pour leur vie familiale.

Autre effet du NRP, la raréfaction des postes C2 et C3 continue et s'amplifie.

En raison de la crise sanitaire, le déploiement du NRP devrait être décalé ou décliné à dose "homéopathique" comme l'ont déjà annoncé certains DDFiP à leur cadre. Pour autant, certains DDFiP et DRFiP souhaitent continuer à dérouler le calendrier en mode "bulldozer" sans tenir compte des différents blocages tant en interne qu'en externe.

Or c'est ENSEMBLE que les ordonnateurs et les comptables continueront à refuser le démantèlement du réseau comptable qui a démontré une grande adaptabilité dans un environnement anxieux et particulièrement dégradé.

Pour **F.O.-DGFIP**, c'est la fin du NRP que nous demandons.

Pour les déçus, qui n'ont rien obtenu, ni dans le MIL, ni dans ce mouvement national, ils pourront postuler sur 14 postes C2 et 22 postes C3 offerts au choix dans le cadre d'appels à candidature à l'initiative de la Direction générale après recensement auprès des directions locales.

Pouvez-vous nous renseigner si les dates de cette 2ème vague sont décalées ? Et dans l'affirmative à quelle date ?

De même quand les cadres intéressés pourront-ils candidater sur des emplois administratifs pour une affectation que vous nous avez confirmée au 1er septembre 2020 ?

Cette crise sanitaire a été l'occasion de rétablir un dialogue équilibré entre le Directeur Général et les syndicats dont **F.O.-DGFIP**. Cette manière de fonctionner nous a permis collectivement de relayer et de régler de nombreuses situations abusives en particulier dans la construction du PCA qui sera poursuivie avec l'élaboration du PRA.

Un mauvais signal a toutefois été envoyé à tous les personnels avec cette note sur les congés car contrairement aux échanges OS-DG la rédaction est plus restreinte que ce qui avait été annoncé.

Puisque l'heure est à l'instauration d'un dialogue de qualité, **F.O.-DGFIP** souhaiterait que dans cette CAPN nous puissions bénéficier du même état d'esprit de transparence et d'ouverture afin de défendre au mieux nos mandats.

