



# 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 du 01 du 11 janvier 2018

Inspecteurs Divisionnaires  
CAPN n°1 à 3 du 14 décembre 2017

### Mutations et nominations 2018 des chefs de service comptable de 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> catégories (postes C1)

#### « Appel d'air sur les C1... ....ça va durer ? »

La CAPN conjointe n°1 à 3 s'est réunie le 14 décembre 2017 en matinée afin d'émettre un avis sur le projet de mouvement établi par l'administration sur les postes comptables C1. Lancé par la note de service du 27 octobre dernier, ce mouvement vise à pourvoir les vacances de postes comptables de catégorie C1 ouvertes du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Dès la déclaration liminaire (voir ci-dessous), les élus de **F.O.-DGFIP** de la CAPN n°3 des IDiv HC ont tenu à dénoncer, le laminage programmé à vitesse accélérée de toutes nos missions « cœur de métier » dont plus particulièrement le Secteur Public Local et la sphère Fiscale. Cette politique aura des conséquences en termes de suppression d'emplois et de dégradation du service rendu aux usagers et aux partenaires territoriaux et hospitaliers. Réduire le nombre de fonctionnaires et plus particulièrement à la DGFIP était la voie royale pour alléger les dépenses du gouvernement. En bout de chaîne

c'est l'usager qui va payer le prix fort avec une kyrielle de frais suite au transfert de nos missions régaliennes au secteur privé. De surcroît l'État Français va perdre de sa suprématie en externalisant des leviers cruciaux de la gestion et du financement de ses politiques publiques. À ce titre, le lancement du chantier « Action publique 2022 » est tout sauf innocent.

**F.O.-DGFIP** réclame toujours la cartographie en cours et à venir des restructurations tant au niveau local que national. De plus avec la mise en œuvre des quotas puis de PPCR, **F.O.-DGFIP** dénonce l'effet d'éviction des IDiv HC en promotion sur des postes CSC 3 HEA.

Rappelons l'action de **F.O.-DGFIP** qui a permis le décrantage du quota IDiv de 10 % initialement à 30 % et celui des IP de 5 % à 10 % pour l'accès HEA 3. Il est à noter que le quota généreux des AFIPA (60 %) préempte ces CSC et aboutit, de fait à un blocage du système.

#### Compte rendu des points forts de cette CAPN

1) Réponses de la présidente aux différentes problématiques et revendications posées lors des liminaires :

##### Sur la forme :

En particulier, les conditions matérielles de la CAPN :

• la présidente, Mme Casteleyn, cheffe du Bureau RH-1B « cadres supérieurs » s'excuse

du **report d'une semaine** de la date de cette commission prévue initialement le 7 décembre 2017.

• Sur l'indigence du produit **TAMPICO**, dénoncé une nouvelle fois par **F.O.-DGFIP**, la Présidente reconnaît que l'application est toutefois un outil utile mais qui demeure encore perfectible. Elle en profite pour nous indiquer qu'il est en cours de réécriture et qu'il devrait être amélioré pour le prochain mouvement comptable. C'est un succès

pour **F.O.-DGFIP** qui s'était, dès la création de cet outil, élevé contre ses dysfonctionnements.

- **F.O.-DGFIP** souhaiterait obtenir les documents du mouvement sous forme de **chaînage** comme cela existait précédemment afin de permettre plus de lisibilité, donc un gain de temps dans la préparation. Une **liste d'ancienneté complémentaire en HEA et HEB** serait aussi intéressante pour que chacun puisse se situer.

- **F.O.-DGFIP**, demande que la notion « maintien » figurant sur les documents de la CAPN soit modifiée car elle est insuffisamment précise et elle porte à interrogation pour les collègues concernés ou non.

**F.O.-DGFIP** a relayé à la Présidente, le nombre croissant des demandes d'explications et d'interrogations des collègues et dénoncé l'insuffisance des délais de préparation accordés aux représentants des personnels, une seule journée étant insuffisante. La Présidente a convenu de la complexité des règles et qu'un effort pédagogique doit être mené, à travers les guides et dans l'élaboration des documents transmis lors du mouvement (numérotation des quotas horizontaux par grade). Un bilan de l'application des nouvelles règles de gestion sera communiqué par la Direction Générale l'année prochaine. Cette revendication constante de **F.O.-DGFIP** verrait donc enfin le jour en 2018 ?

#### Sur le fond :

- **F.O.-DGFIP** souhaite connaître l'**impact du « Comité d'Action Publique » à l'horizon 2022**, en particulier l'impact sur les services de la DGFIP. La Direction Générale, comprend l'inquiétude des organisations syndicales, sur le programme annoncé en octobre 2017 de CAP 2022 car cette démarche s'inscrit dans notre rôle d'organisation syndicale. Pour autant elle souhaite mettre l'accent sur le fait que c'est une occasion de réfléchir sur notre action. Cette réflexion bénéficiera d'un budget conséquent. Mme Casteleyn ne porte pas un regard sévère sur les pistes envisagées et précise qu'il ne faut pas avoir peur du changement. Ces éléments de langage déjà distillés en groupe de travail métier ne sont pas de nature à rassurer **F.O.-DGFIP**...bien au contraire.

- **F.O.-DGFIP** dénonce la **perte des débouchés externes pour les IDiv** avec la problématique de PPCR (déclassement des IDiv).

- Sur ce mouvement, certains postes ont été gelés au motif de ne pas faire arriver un cadre sur un poste qui est sur le point d'être fusionné.

- **F.O.-DGFIP** exprime son inquiétude sur le **fort risque d'écroulement des postes comptables libérés au deuxième semestre 2018**, et non

connu à ce jour, avec l'application **des mouvements locaux**, nouveau **levier managérial** que pourront utiliser les DDFiP/DRFiP. À ce sujet, la Direction Générale essaye de nous rassurer en indiquant que le mouvement local fonctionnera uniquement à équivalence. Concernant la problématique du second semestre 2018, le dispositif permettra de repositionner des cadres prioritaires localement sur des postes devenus vacants et de ce fait combler des vacances non prévues. Enfin, l'administration confirme qu'elle a transmis dans les départements à chaque numéro Un, un questionnaire sur la pertinence de la hiérarchie locale et les évolutions souhaitées (exemple donné : des IP devenant adjoints de postes comptables).

- **Pour les reports d'installation**, pour les cadres mutés au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la Direction Générale rappelle qu'ils sont de la compétence des directeurs locaux (arrivée et départ) et qu'un report d'un mois ne devrait pas poser de problème. Soit jusqu'au 1<sup>er</sup> février 2018. Dans l'éventualité où des cadres souhaiteraient bénéficier d'un report d'installation de 2 mois leurs demandes devront être justifiées et seront étudiées au cas par cas.

#### 2) Faits marquants et éléments chiffrés de cette CAPN :

En préambule, la Présidente expose que ce 1<sup>er</sup> mouvement annuel couvrant toute l'année 2018 est d'une grande ampleur avec 1/3 de vacances supplémentaires (137 vacances contre 101 dans les mouvements 2017) et un volume de promotions « réelles » (hors PSP) en forte hausse. Cette situation préfigure un pic de départ en retraite autour de 2020.

**F.O.-DGFIP** se réjouit de cette forte hausse des promotions soit 153 en 2018 (pour 84 en 2017). Avec 1 229 formulaires reçus, le niveau de participation est en progression par rapport à la dernière campagne (+ 15 %) en raison notamment du changement de périodicité du mouvement.

Pour autant, il serait intéressant de connaître les non-prioritaires qui n'ont pas pu se repositionner.

#### Les nouveautés de ce mouvement 2018 sont :

- 1) le passage de 2 mouvements par an à 1 seul.  
**F.O.-DGFIP** avait dénoncé et continue à dénoncer le mouvement unique et demande un retour au mouvement semestriel,
- 2) l'accès aux postes d'HEC réservé aux AFIP, les AFIPA n'obtenant que des postes non pourvus par un AFIP,

- 3) l'interclassement des candidats à la promotion sur des postes HEB, uniquement sur l'ancienneté en HEA (sans tenir compte du grade d'origine),
- 4) la gestion « horizontale » des quotas HEA3, HEA1 et 1027, que seul **F.O.-DGFIP** revendiquait et a obtenu. Les IDiv, grâce à **F.O.-DGFIP** n'ont plus les « fonds de cuves » !

**15 postes « sensibles »** étaient offerts dans le mouvement dont 13 à la promotion:

- HEB : ..... 3
- HEA : ..... 7
- HEA-1 : .. 4
- 1027 :.... 1

À l'entrée du mouvement, on dénombrait un total de 137 vacances.

33 740 vœux formulés pour 1 148 cadres et 1 188 formulaires hors AFIP.

	2018	Evol.	2017	2016-2	2016-1	2015-2
<b>CSC 1 HEC</b>	6	-25 %	8	2	4	3
<b>CSC 2 HEB</b>	16	-15 %	19	4	9	6
<b>CSC3 HEA</b>	54	+38 %	39	14	23	18
<b>CSC4 HEA1</b>	38	+65 %	23	12	8	14
<b>CSC5 1027</b>	23	+92 %	12	7	15	10
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>+36 %</b>	<b>101</b>	<b>39</b>	<b>59</b>	<b>51</b>

### I/ Les mutations sur postes C1 :

À l'entrée du mouvement C1-2018, on dénombrait **123 cadres prioritaires** (hors AFIP).

poste du niveau qu'ils occupaient avant reclassement.

Elles permettent à **26 cadres d'exercer leur priorité absolue** pour se repositionner sur un

Les mutations (détaillées dans le tableau ci-après) sont au nombre de **50 à équivalence** (contre 90 dans les deux mouvements 2017).

### DÉTAIL DES MUTATIONS DU MOUVEMENT 2018

	TOTAL	AFIP	AFIPA	IP	IDIV ex IP	IDIV HC
<b>CSC1 - HEC</b>						
Mutations prioritaires à équivalence	0					
Mutations ordinaires	0					
<b>CSC2.-.HEB</b>						
Mutations prioritaires à équivalence	3		3			
Mutations ordinaires	1		1			
<b>CSC3.-.HEA</b>						
Mutation prioritaires à équivalence	9		8			1
Mutations ordinaires	13		11			2
<b>CSC4 - HEA-1 (ex 1040)</b>						

Mutations prioritaires à équivalence	4		2			2
Mutations ordinaires	6		2	1	2	1
<b>CSC5.-.1027</b>						
Mutations prioritaires à équivalence	10			4	3	3
Mutation ordinaire	4					4
<i>Sous-total mutation prioritaire</i>	26		13	4	3	6
<i>Sous-total mutation ordinaire</i>	24		14	1	2	7
<b>TOTAL MUTATIONS</b>	<b>50</b>		<b>27</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

### III/ Les opérations de promotion sur postes C1 :

Avec les postes sensibles hors quotas et les PSP, le volume total de promotions s'élève à **187 cadres** (dont 6 AFIP).

Le mouvement 2018 est marqué par un pic de promotions « réelles », 153 contre 84 dans les deux mouvements 2017, soit une hausse de plus de 82 %.

Les promotions (détaillées dans le tableau ci-après) sont au nombre de 201 (y compris PSP et postes sensibles hors quota et les indications intermédiaires) contre 110 au mouvement 2017-2 et 113 au 2017-1

<b>TOTAL PROMOTIONS PAR NATURE D'OPÉRATIONS</b>						
	<b>2015-1</b>	<b>2015-2</b>	<b>2016-1</b>	<b>2016-2</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Promotions quotas	62	56	58	41	73	140
Postes sensibles				5	11	13
PSP quotas	40	11	16	6	86	13
PSP hors quotas	0	0	27	1	35	15
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>67</b>	<b>101</b>	<b>53</b>	<b>205</b>	<b>181</b>

Statistiques calculées hors promotions AFIP

### **DÉTAIL DES PROMOTIONS DU MOUVEMENT 2018**

	<b>TOTAL</b>	<b>AFIP</b>	<b>AFIPA</b>	<b>IP</b>	<b>IDIV ex IP</b>	<b>IDIV HC</b>
<b>CSC1 - HEC</b>						
<b>Promotion</b>	<b>6</b>	<b>6</b>				
<b>CSC2.-.HEB</b>						
<b>Promotion</b>	<b>13</b>		10			3
<b>PSP hors quotas</b> (tous postes sensibles)	<b>3</b>		2			1
<b>PSP dans le quota</b>	<b>2</b>		2			
<b>CSC3.-.HEA</b>						

<b>Promotion quota</b>	<b>51</b>		<b>31</b>	<b>5</b>		<b>15</b>
<b>PSP hors quotas (dont 5 postes sensibles)</b>	<b>7</b>		<b>3</b>		<b>1</b>	<b>3</b>
<b>PSP dans le quota</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>CSC4 - HEA-1 (ex 1040)</b>						
<b>Promotion quota</b>	<b>48</b>		<b>14</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>11</b>
<b>PSP hors quotas (dont 4 postes sensibles)</b>	<b>5</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Indiciation intermédiaire</b>	<b>2</b>			<b>1</b>		<b>1</b>
<b>CSC5.-.1027</b>						
<b>Promotion quota</b>	<b>28</b>		<b>6</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>PSP hors quotas (dont 1 poste sensible)</b>	<b>6</b>		<b>6</b>			<b>6</b>
<b>PSP dans le quota</b>	<b>15</b>			<b>1</b>		<b>14</b>
<b>Indiciation intermédiaire</b>	<b>5</b>					<b>5</b>
<b>Sous-total promotions quota</b>	<b>146</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>38</b>
<b>Sous-total PSP hors quotas</b>	<b>27</b>		<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>
<b>Sous-total PSP dans le quotas</b>	<b>21</b>		<b>4</b>	<b>2</b>		<b>15</b>
<b>Sous-total Indiciation intermédiaire</b>	<b>7</b>			<b>2</b>		<b>5</b>
<b>TOTAL PROMOTIONS</b>	<b>201</b>	<b>6</b>	<b>76</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>71</b>

**F.O.-DGFIP** a exprimé à la Présidente de cette CAPN sa satisfaction pour avoir accepté l'utilisation à titre dérogatoire du quota des Promotions Sur Place laissés vacants par les AFIPA et les IP. Cette cascade, a permis à 7 collègues IDiv HC, initialement hors quota d'être promus au stade du mouvement définitif sur des postes CSC5.

#### **Les maintiens :**

58 maintiens sont prononcés dans le mouvement 2018.

Aucune vacance ne subsiste à l'issue des différents mouvements de promotion.

#### **En conclusion :**

Cette CAPN des cadres en statut d'emploi de chef de service comptable, par sa volumétrie apparaît comme une bouffée l'oxygène tant au niveau des mutations et des réintégrations qu'au niveau des promotions à l'ancienneté ou sur place (soumises à quota).

Mais face aux multiples restructurations, il est à craindre que lors des prochains mouvements, les cadres devant se repositionner seront face à un exercice de plus en plus périlleux qui débouchera trop souvent et de plus en plus sur des affectations en surnombre en Direction ou sur des intérim de postes gelés ou non pourvus.

Lors du vote de la CAPN, les élus de **F.O.-DGFIP** ont fait le choix de voter « POUR » compte tenu du nombre de débouchés pour les IP et les IDiv HC satisfaisant dans ce mouvement 2018.

**F.O.-DGFIP** espère que cet appel d'air sur les C1  
va durer lors du mouvement de 2019.

## Les élus F.O.-DGFIP

Titulaire : Jean-François PAS – Suppléant : Hubert BROTHIER – Expert : Ariel SALA



## **Déclaration liminaire**

Madame la Présidente,

Avant d'aborder l'objet de cette CAPN, nous souhaiterions vous interpellier sur l'actualité récente qui met en péril les missions de la DGFIP.

Sur les 50 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique d'État, annoncées par le Président Macron, combien impacteront les services de la DGFIP ? Faut-il en conclure qu'il existe un plan de liquidation de la DGFIP avec un doublement du nombre des suppressions d'emplois ?

Force est de constater que le projet « CAP 22 », semble taillé pour atteindre ce funeste résultat. Tous les feux sont au rouge vif pour envisager la suppression de pans entiers de nos activités tant dans le domaine secteur public local que fiscal.

Dans le SPL :

Les propos de M. Darmanin remettant en cause la séparation ordonnateur/comptable sont inacceptables pour FO-DGFIP.

En effet, le 2 novembre dernier en commission des finances de l'Assemblée Nationale, notre ministre envisage ouvertement la suppression de ce principe dans les grandes collectivités. Ce ballon d'essai est tout sauf fortuit puisque mûrement réfléchi, soupesé et fera partie, à n'en pas douter, des propositions du programme « action publique 2022 » au printemps 2018.

La logique « darmanesque » est limpide : casser le principe de la séparation ordonnateurs/comptables pour rentrer dans une logique d'emploi fonctionnel de chef de services financiers d'une grande collectivité, rémunéré par elle et donc inféodé à cette dernière, avec une seule responsabilité d'ordre managérial.

**F.O.-DGFIP** n'acceptera jamais cette évolution et se battra à tous les niveaux contre cette proposition qui prouve une complète méconnaissance de notre histoire comptable et de notre spécificité française.

Sans séparation ordonnateurs/comptables, plus de Responsabilité Personnelle et Pécuniaire et donc plus de comptables publics.

Ce serait la fin de la gestion publique.

Dans la sphère fiscale :

L'horizon s'assombrit tout autant.

Ainsi, notre Directeur Général M.PARENT, a déclaré que la DGFIP serait en première ligne sur la mise en œuvre du PAS (Prélèvement A la Source). Or, l'annonce d'un appel d'offres en septembre 2017, en vue de la privatisation de la mission d'accueil et de renseignement du public constitue une provocation inacceptable pour les personnels et leurs représentants.

Pour les usagers, dans le cadre de l'imposition sur le revenu, confier à une entreprise privée l'accès à des informations personnelles bafoue le principe de confidentialité des données fiscales et va se traduire par une perte de qualité du service rendu.

Pour les personnels de la DGFIP, c'est une manière de nier leur compétence technique et leur conscience professionnelle en les remplaçant par des conseillers téléphoniques sans connaissance des spécificités fiscales.

Tout laisse à penser que le P.A.S. se traduira à terme par une réduction massive des effectifs de la DGFIP avec le risque majeur d'un transfert vers un autre opérateur.



Dans une période où de nombreuses missions de l'État sont remises en cause, les personnels de la DGFIP sont au contraire en droit d'attendre de leur Directeur Général qu'il valorise leur savoir-faire.

Dans la mesure où les projets d'externalisations de missions n'ont jamais fait l'objet d'une quelconque concertation avec les représentants des personnels, **F.O.-DGFIP** demande au Directeur Général d'organiser le plus vite possible des discussions sur ce projet d'externalisation.

**F.O.-DGFIP**, dénonce le dynamitage des fonctions « cœur de métier » SPL et fiscales.

Les points d'actualité qui viennent d'être développés auront des répercussions sur les débouchés et les déroulements de carrière des cadres.

Cette CAPN, traite pour la première fois un mouvement unique annuel.

**F.O.-DGFIP**, s'interroge sur le volume des départs en retraite, pour le second semestre 2018 non déclarées et les intérim qui seront à assurer. Nous serons d'autant plus vigilants que l'introduction d'un mouvement local à la main des directeurs locaux présente un risque d'arbitraire.

**F.O.-DGFIP** se félicite de l'aboutissement de sa proposition d'attribuer équitablement les postes aux cadres AFiPA, IP, IDiv HC, en ajoutant une dimension horizontale aux quotas (1 AFiPA, puis 1 IP, puis 1 IDiv HC jusqu'à épuisement de chaque quota).

Nous vous demandons un bilan sur les collègues n'ayant pas obtenu une affectation en priorité absolue après ce mouvement.

Concernant cette CAPN, **F.O.-DGFIP** déplore à nouveau que nos demandes récurrentes sur les fiches de poste restent insatisfaites, en particulier de voir mentionnés les nom et grade du titulaire du poste et sa date de sortie éventuelle.

Sur ces mêmes fiches, le nom patronymique est indiqué mais pas le nom d'usage qui pour les femmes mariées est nécessaire, comme sur les autres documents fournis. Pour les élus en CAPN, c'est une perte de temps conséquente dans la préparation des dossiers, temps d'autant plus compté qu'il a été réduit.

**F.O.-DGFIP** dénonce le fait que pour la direction l'accès de C2 en PSP à CSC4 HEA-1 est considéré comme un double salto alors qu'une des deux filières était dépourvue de CSC5.

**F.O.-DGFIP** réaffirme sa revendication d'une PSP possible de C2 à CSC4 et à CSC3.

**F.O.-DGFIP**, réclame les CV des candidats aux postes sensibles et les avis défavorables motivés pour l'ensemble des postes. Vous devez cette transparence aux représentants des personnels que nous sommes.

En conclusion, toujours beaucoup d'incertitudes liées aux restructurations récurrentes, toujours beaucoup de colère face aux propositions PPCR déclassant les IDiv.

## BULLETIN D'ADHESION



NOM : ..... PRÉNOM : .....

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**