

Catégorie B

CAPN n° du 28 février au 2 mars 2018

Liste d'aptitude de C en B

Les élus **F.O.-DGFIP** ont commencé la CAP en dénonçant la décision inédite de supprimer le plan ministériel de qualification. L'application de cette décision qui limite le volume de promotion au cadre statutaire, relève pour **F.O.-DGFIP** d'un véritable déni de reconnaissance des qualifications et de la technicité des agents.

Quelques statistiques

Sur le volume de promotion

Le volume total de promotion pour l'année 2018 est de 550 agents. Même si ce nombre est quasiment identique à celui de 2017, il est en trompe-l'œil. En effet, le recrutement statutaire est déterminé par un pourcentage du recrutement total en B. Or, celui-ci est en nette hausse par rapport à l'an dernier. Malgré cela, les promotions sont restées seulement stables. Ces chiffres sont alarmants si nous comparons les 550 promus de 2018 au **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.

	2016	2017	2018
Agent ayant vocation (plage d'appel statutaire)	24961	23554	22402
Agents ayant postulé	3835	5 236	4684
Agents classés excellents	953	757	739
Agents promus	745	546	550

Pour être complet, les 5 236 candidats ayant souhaité faire examiner leurs titres, ont été classés comme suit après CAPL par leur directeur respectif.

Excellents	Très bons	A revoir
739	982	2950
15,78 %	20,96 %	62,98 %

527 agents étaient inscrits au projet. agents classés excellents dans leur département. La CAPN s'est réunie pour inscrire 23 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 : 23 possibilités, ne leur a pas permis d'obtenir complète satisfaction.

Pour votre totale information :

- Seuls 7 agents promus ont moins de 40 ans. Le plus jeune promu est né en mars 1980.
- L'âge moyen de la promotion se situe à 51 ans et 8 mois.
- L'ancienneté moyenne des promus s'établit à AAP1 – 7^{ème} échelon avec une prise de rang en mars 2017.
- **Le dernier agent promu en ancienneté est AAP2 – 4^{ème} échelon avec une prise de rang en septembre 2017.**

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

Tranche d'âge au 31/12/2017	Total	%
39 ans et moins	7	1,33%
40-44 ans	49	9,30 %
45-50 ans	188	35,67 %
51-55 ans	110	20,87 %
56-60 ans	148	28,08%
61 ans et plus	25	4,74%
Total	527	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,

Les élus **F.O.-DGFIP**

Sylvie SERRE – Pascaline KERHOAS – Marie-Laure SOLANO - Michelle BOUVIER
Philippe CANÉ - Marc GEORGES - Antonio GONZALES – Florence ALVINERIE
Experts : Rémy BEUNARD- Laurence DERIS

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Le train des réformes prend de la vitesse, une Très Grande Vitesse ...

Vierzon sera-t-il sacrifié sur l'autel de la modernité ?

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,
- Rappelé la revendication du Syndicat constituant à offrir à ceux qui le souhaitent la possibilité d'être affectés dans leur département d'origine,
- 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, 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.

Pour rappel, la date d'effet de cette promotion est fixée au 1^{er} septembre 2018 mais elle reste subordonnée à la prise effective du poste attribué au mouvement de mutation. Afin de ne pas être pénalisé au titre du délai de séjour, les agents concernés devront être présents impérativement le 3 septembre 2018.

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

Le Ministère des Finances, qui se rassure avec son statut d'administration régaliennne, ne résistera pas longtemps aux coups de boutoir d'un gouvernement dont le seul leitmotiv est de réformer à tout prix et par ordonnances.

Ils font fi de la démocratie, un reliquat des temps anciens... des temps anciens où le service public garantissait l'égalité des droits et l'égalité de traitement des citoyens...des temps anciens où on avait inventé le statut de la fonction publique pour garantir l'indépendance et la neutralité du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions.

La marche forcée vers leur progrès et leur modernité ne résoudra pas les problèmes des usagers des services publics... le gouvernement annonce plusieurs mesures : transformations des métiers, restructurations, reconversions, mobilité, plans de départs volontaires.

Le Président de la République a été clair, il faut permettre à l'État « de se réorganiser plus vite comme le font les entreprises » et pour cela arrêter de « tout gérer par le statut, y compris l'impossibilité de bouger ».

Deux mesures sont d'ores et déjà annoncées. La première consiste à recourir au contrat de droit privé, en contradiction avec le statut. La seconde c'est la généralisation de la rémunération individualisée et à la tête du client.

Le Premier ministre veut imposer son œuvre de destruction massive publique « sans totem ni tabou ». En réponse, les organisations syndicales appellent à un mouvement de grève le 22 mars 2018.

L'individualisation des rémunérations dites « au mérite », ne pourra que nuire au travail d'équipe et instaurera une compétition malsaine entre les agents.

La numérisation croissante éloignera chaque jour un peu plus le citoyen des services publics.

Ces annonces surviennent alors même que les conclusions des réflexions en cours dans le cadre du programme d'actions publiques (Comité d'action publique 2022) n'ont pas été encore dévoilées.

La DGFIP se situe à la croisée des chantiers transversaux : simplification administrative, transformation numérique, rénovation du cadre des ressources humaines, organisation territoriale des services publics et modernisation de la gestion budgétaire et comptable. L'impact des conclusions de ce comité aura inévitablement des conséquences allant jusqu'à l'abandon de certaines missions.

Les modifications envisagées en matière de dialogue social vont transformer les CAP en instances d'appel. Elles livreront à terme les personnels à l'arbitraire dans des domaines tels que le déroulement de carrière ou encore les mutations et affectations.

F.O.-DGFIP alerte les personnels sur les conséquences prévisibles de la possibilité de départ volontaire dans un contexte de suppressions d'emplois. Dès lors que la mobilité forcée pourrait devenir la norme, le départ pourrait en effet apparaître comme la solution immédiate et pousser de nombreux collègues vers une sortie anticipée des services.

FORCE OUVRIÈRE ne peut se résigner à ce que demain, les services publics ne soient plus implantés que dans les grandes métropoles ou accessibles uniquement aux internautes.

Le service public ne peut selon nous se cantonner au tout numérique.

En ce qui concerne la CAPN,

La plage statutaire (22 402 agents) affiche une diminution de 5 % par rapport à 2017 (23 554 agents).

Entre 2014 et 2018, le nombre de promotions a diminué de près de 50 %, passant de 1024 à 550.

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

Les suppressions d'emplois, les fermetures de trésoreries, les fusions de services et les réformes de structures rendent difficiles l'accès à certains départements.

De ce fait, en raison de l'obligation de mobilité bon nombre d'agents renoncent à candidater.

Cette année, seulement 4684 agents ont postulé pour une potentialité de 550.

739 agents sont classés « excellents », mais 189 resteront sur le bord de la route.

Pour les 982 « très bons » et les 2950 « à revoir » les perspectives de promotion s'éloignent à Très Grande Vitesse. Pour la première fois depuis 1989, nous n'aurons pas de plan ministériel de qualification pour 2018.

F.O.-DGFIP s'indigne de cette décision ministérielle inédite, qui est clairement un déni de reconnaissance des qualifications et de la technicité des agents.

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

De même en matière de promotions intra catégorielles, êtes vous en mesure Monsieur le Président de nous communiquer le taux pro/pro qui déterminera le volume de promotions internes par tableaux d'avancement.

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.

Concernant cette CAPN, nous constatons :

- que des directions n'ont pas classé d'agents en catégorie « très bons » sous prétexte de ne pas bloquer les listes pour l'avenir.
- Qu'une fois de plus les directions nous ont transmis des projets de procès-verbaux non signés.
- Que la DDFIP de la Haute Marne a estimé qu'elle n'avait pas assez d'agents méritants pour utiliser l'intégralité de ses potentialités (seulement 2).
- Que la Direction Générale a écarté des agents du fait de leur grade.

Pour **F.O.-DGFIP**, les Directeurs devraient classer en « excellent » au moins un agent de plus que le nombre de potentialité, afin de ne pas en perdre notamment suite aux résultats des concours, mais aussi de permettre à des agents méritants locaux d'obtenir cette promotion.

Les agents détachés sont répartis dans des petites 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 vous demande une attention particulière sur les dossiers que nous allons évoquer.

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

- Revendique à minima 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 dite « droit au retour ». Ce qui est possible pour les personnels informatiques doit l'être pour tous les agents.
- Le passage systématique au corps supérieur, à titre personnel, 6 mois avant la cessation d'activité.

**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