

Catégorie C

CAPN n°7 des 22 mars, 5 avril et 8 avril et 23 mai 2016

Tableaux d'avancement aux grades d'AAFIP1, AAPFIP2 et AAPFIP1

35 % pour les AAFIP1 - 35 % pour les AAPFIP2 - 25% pour les AAPFIP1

F.O.-DGFIP affirme une nouvelle fois que les propositions transmises par l'Administration en vue de l'accession, par Tableau d'Avancement aux 3 grades ne sont pas satisfaisantes.

L'instauration de contingentements de grades, répondant essentiellement à des exigences de restrictions budgétaires, ne permet pas aujourd'hui une accession automatique au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont remplies.

Le nombre de promouvables sur le tableau d'avancement au titre de l'année 2016 est :

- de **37** pour l'accès au grade de AAFIP1
- de **2 098** pour l'accès au grade de AAPFIP2
- de **3 083** pour l'accès au grade de AAPFIP1

Rappel des conditions statutaires

Accès à AA1

avoir atteint au moins le 5^{ème} échelon de AA2 et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade *dernier proposé au TA 2015 : AA2 échelon 5 depuis octobre 2015*

Accès à AAP2

avoir atteint au moins le 5^{ème} échelon de AA1 et justifier d'au moins 6 ans de services effectifs dans le grade *dernier proposé au TA 2015 : AA1 échelon 6 depuis août 2015*

Accès à AAP1

Etre au 6^{ème} échelon de AAP2 depuis 2 ans et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade *dernier proposé au TA 2015 : AAP2 échelon 8 depuis mars 2015*

Les chiffres

Grades	Promouvables	Promus	Agents Écartés Avant / Après	Agents Non Promus	Coupures Après CAP
AAFIP1	37	18	Néant	19	AA2 5 ^{ème} échelon au 21/12/2016 Accès au corps 01/12/2011
AAPFIP2	2 098	735	35/31	1 363	6 ^{ème} échelon au 11/06/2016 Accès au corps 01/09/2007
AAPFIP1	3 083	771	36/34	2 312	8 ^{ème} échelon au 30/03/2015 Accès au corps 01/11/1997

Les projets de tableau d'avancement 2016 diffusés avant la CAPN comportaient :

Pour l'accès au grade d'AAFIP1 : **18** agents

Pour l'accès au grade d'AAPFIP2 : **699** agents

Pour l'accès au grade d'AAPFIP1 : **736** agents

Les CAPN ont statué sur l'inscription de possibilités supplémentaires :

Pour l'accès au grade d'AAFIP1 : **0** agent

Pour l'accès au grade d'AAPFIP2 : **36** agents

Pour l'accès au grade d'AAPFIP1 : **35** agents

Au projet, le dernier agent inscrit au choix normal détenait une ancienneté :

Pour l'accès au grade d'AAFIP1 : **AA2 6^{ème} échelon au 21/12/2016**

Pour l'accès au grade d'AAPFIP2 : **AA1 6^{ème} échelon au 15/05/2016**

Pour l'accès au grade d'AAPFIP1 : **AAPFIP2 8^{ème} échelon au 01/03/2015**

Les CAPN ont statué sur les dossiers écartés :

Grades	Non notés au moins 1 année sur les 3 années précédentes et notés 1 fois à la note pivot ou cadence moyenne	Notes Négatives	Motif Disciplinaire
AAFIP1	0	0	0
AAPFIP2	12	13	10
AAPFIP1	7	18	11

À l'issue des CAPN

Parmi les dossiers écartés et évoqués, 6 dossiers ont été réinscrits.

Les coupures se situent :

Pour l'accès au grade d'AAFIP1 : AA2 6^{ème} échelon au 21/12/2016

Pour l'accès au grade d'AAPFIP2 : AA1 6^{ème} échelon au 11/06/2016

Pour l'accès au grade d'AAPFIP1 : AAPFIP2 8^{ème} échelon au 30/03/2015

Les Élus **F.O.-DGFIP** ont dénoncé l'application de l'arrêté du 13 juin 2013 réduisant le champ de compétences des CAPL en matière de tableau d'avancement ainsi que les faibles taux de promotions.



Déclaration Liminaire

Monsieur le Président,

L'origine étymologique du mot TRAVAIL se trouve dans le mot latin TRIPALIUM. Ce mot désignait un instrument d'immobilisation et de torture constitué de trois pieux. Cet instrument était utilisé par les Romains pour punir les esclaves rebelles.

Si l'on transpose cette description dans le contexte actuel on peut considérer que le projet de la loi travail en cours d'élaboration fournit les matériaux nécessaires pour la construction de cet instrument que le patronat souhaite ardemment remettre au goût du jour.

En effet, heures supplémentaires, forfait-jours, médecine du travail, astreintes, rémunération des heures supplémentaires, prud'hommes, licenciements économiques, licenciements pour motif personnel, fractionnement des temps de repos, constituent une partie de la longue liste des remises en cause.

Une logique dangereuse, car libérale et rétrograde, découle de ce projet de loi, et notamment la priorité à l'entreprise comme niveau de négociation avec son cortège de misères, de dangers et de reculs sociaux prévisibles.

Malgré les concessions, à la marge, proposées par le gouvernement, **Force Ouvrière** estime inacceptable la régression sociale en matière de protection du salarié que créerait cette loi.

Il n'existe pas d'alternative à un retrait pur et simple de ce projet.

C'est pourquoi **FO-DGFiP** a appelé les agents à faire grève et manifester le **31 mars dernier**.

Ce retrait est un préalable à la reprise de véritables négociations sur ce sujet ; celles-ci s'intégrant dans un dialogue social digne de ce nom et un calendrier non contraint.

Dans l'immédiat, le secteur privé est directement impacté ! Mais il faudrait être bien naïf pour croire que si ce projet passait, le secteur public ne serait pas touché : la décentralisation des négociations dans le secteur public signerait la fin des statuts nationaux et des statuts particuliers de la DGFiP.

Il suffit d'ailleurs pour s'en convaincre de se reporter aux dispositions statutaires de PPCR qui prévoient notamment de développer la mobilité et la perméabilité totale entre les trois versants de la fonction publique à travers le développement de statuts interministériels.

Pour mémoire, la Fonction Publique à la française a été construite consciencieusement, au fil du temps, par des hommes politiques portés vers le développement de notre pays et de notre République.

Cette notion de service public revêt en effet dans notre pays une richesse particulière.

Plus encore, elle fait partie des fondements de notre identité collective depuis plus d'un siècle : le service public est au cœur de notre modèle de société.

De plus, cette fonction publique, jugée trop onéreuse par les parangons du libéralisme s'est bâtie dans un souci d'égalité pour tous les citoyens.

Or, cette égalité est remise en cause dans l'avenir des missions du réseau DGFiP, présenté aux organisations syndicales par la Direction Générale lors du Comité Technique du Réseau du 16 février dernier.

Ces fiches présentaient succinctement un état des lieux et la vision d'avenir de notre réseau envisagée par notre administration.

Pour **F.O.-DGFiP**, ces fiches s'inscrivent dans une vision dogmatique induite par une politique ultra libérale et de réduction systématique de la dépense publique dont la 1^{ère} manifestation à la DGFiP est la suppression continue d'emplois.

La récurrence des termes employés dans ces fiches illustre parfaitement ce constat car au fil des pages, on retrouve les mots : **mutualisation, automatisation, simplification, hiérarchisation, dématérialisation, adaptation, organisation, optimisation, restructuration et expérimentation.**

Par contre, nulle part n'est évoqué **un arrêt des suppressions d'emplois** alors que la DGFiP est actuellement, dans le cadre du PLF 2016, le plus gros contributeur pour de suppressions.

Ces artifices pour essayer de faire plus avec moins de moyens vont concourir à externaliser des pans entiers de nos missions au grand bonheur des entreprises privées. Cette privatisation des services publics que **F.O.-DGFiP** condamne ; remet complètement en cause le principe d'égalité de traitement des citoyens.

Lors du rendez-vous des négociations salariales du 17 mars dernier prévues dans le protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération) rejeté par plusieurs organisations syndicales dont **FO** représentant plus de la majorité des personnels, Annick Girardin, la nouvelle ministre de la Fonction Publique a annoncé aux neuf syndicats de fonctionnaires une hausse en deux temps du point d'indice : il augmentera de **0,6 % en juillet** et de **0,6 % en février 2017**.

Autant dire que cette annonce est loin de satisfaire les fonctionnaires qui subissent la politique d'austérité du gouvernement notamment de catégorie C.

Après 6 ans de gel du point d'indice, les hausses de cotisations sociales, des mesures catégorielles de promotion en régression et des régimes indemnitaires en berne, pour **FO** le compte n'y est pas.

FO revendique un rattrapage immédiat de la perte du pouvoir d'achat par une augmentation du point d'indice de **8 %** et l'attribution de 50 points d'indice pour tous.

Dans le même temps la DGAFP veut imposer le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) qui sera l'outil de la rémunération, du déroulement de carrière au mérite et de la modulation des régimes indemnitaires à partir de l'évaluation de la valeur professionnelle des agents.

Le RIFSEEP remplacerait le régime actuellement appliqué à la DGFIP qui se décline, à ce jour, entre Allocations Complémentaires de Fonction (ACF) de diverses natures et Indemnités spécifiques - Indemnité Annuelle de Technicité (IAT), Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires (IFTTS) - et Prime de Rendement (PR).

Il devrait être mis en œuvre en 2017 et se composer de deux indemnités :

- Une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), fixée par groupes de fonctions, attribuée individuellement et pouvant être variable en fonction des changements d'affectation, **c'est la prime de mobilité par excellence.**
- Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié aux résultats et à l'implication de l'agent dans les projets de l'administration, barème en pourcentage du RIFSEEP et entièrement modulable, de 0 % à 100 %, c'est donc **une prime binette.** Même si pour l'instant, ce CIA pour sa part modulable ne s'appliquera que pour la catégorie A, nous ne nourrissons pas beaucoup d'illusions sur l'extension à terme de la part modulable pour les catégories B et C.

Pour **F.O.-DGFIP**, ce nouveau régime indemnitaire est tout simplement un outil supplémentaire de réduction de la dépense publique et sera naturellement moins favorable aux agents de la DGFIP.

Concernant cette CAPN, ce ne sont pas les taux de promotion pour 2016 et 2017 qui viendront compenser les pertes de salaires de tous les

agents qui subissaient depuis 2010 un gel du point d'indice. Et ce ne sont pas non plus les annonces récentes de la ministre de la Fonction Publique qui vont améliorer significativement la situation.

La délégation **F.O.-DGFIP** affirme, une nouvelle fois, que les propositions transmises par l'Administration en vue de l'accession, par Tableau d'Avancement, au grade de AAFIP 1^{ère} classe, AAPFIP 2^{ème} classe et AAFIP 1^{ère} classe ne sont pas satisfaisantes.

Les taux de promotions sont insuffisants. En effet, cette année seulement 35 % **des promouvables** aux grades d'AA1 et d'AAP2 et 25 % au grade d'AAP1 bénéficieront de l'avancement, alors que vous exigez toujours plus des agents.

L'instauration de contingentements de grades, répondant essentiellement à des exigences de restrictions budgétaires, ne permet pas aujourd'hui, une accession automatique au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont réunies. De plus le protocole PPCR prévoit l'inscription dans les statuts des taux de promotions qui constitueraient le plafond des négociations, ce qui pour **F.O.-DGFIP** est inacceptable comme l'ensemble de ce protocole que nous nous félicitons tous les jours de ne pas avoir signé.

Cela rend notre revendication encore plus d'actualité.

La délégation **F.O.-DGFIP** demande la suppression totale de ces contingentements de grades.

Ceci serait un premier pas vers une carrière pour la catégorie C sans barrage allant de l'indice nouveau majoré 367 à 523. Cette revendication fondamentale de **Force Ouvrière** si elle était satisfaite serait une reconnaissance de la polyvalence des agents.

Cette revendication n'est pas irréaliste.

Cet avancement doit bénéficier à ces agents dont le traitement net est particulièrement faible.

F.O.-DGFIP exige des indices de fin de carrière qui ne soient pas financés par l'allongement de la durée des échelons.

F.O.-DGFIP exige le passage pour tous les agents à *titre personnel* à un grade de fin de carrière ou à un corps supérieur, ceci dès 4 ans

dans le dernier échelon ou dès 56 ans pour les autres.

Enfin, de façon générale, concernant les tableaux d'avancement, la délégation **F.O.-DGFIP** revendique que l'établissement des tableaux d'avancement reste de la compétence exclusive des CAP Nationales, tout en conservant une consultation systématique des CAP Locales au moment de l'établissement des

propositions départementales.

En conclusion, nous pensons que ce système de tableau d'avancement participe à la dégradation des conditions de travail, à la démotivation des agents et conduit un peu plus à la paupérisation des agents qui n'ont pas la chance d'être sélectionnés pour bénéficier de ces tableaux et c'est pourquoi **F.O.-DGFIP** votera contre ce tableau d'avancement.

Les représentants **F.O.- DGFIP** pour la Catégorie C

Véronique Liautaud – William Thubert - Christophe Tréhout – Laurent Auboyer

Anthony Daclinat – Vincent Hayaux du Tilly

Sarah Raynal (expert) – Nathalie Vilet (expert) - Martine Miniou (expert)

RETROUVEZ



SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



<https://www.facebook.com/fodgfp>



@fodgfp

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :

déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière 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