45-47 rue des Petites Ecuries
75010 Paris
Tel. : 01.47.70.91.69
contact@fo-dgfip.fr

Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFiP en CAP Nationale

PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 51 du 29 novembre 2018

Catégorie C
CAPN n°7 du 22 novembre 2018

Tableau d'avancement au grade d'AAP1

15,50 % de promus, un « Black Thursday » à la mode DGFIP pour 4 166 agents non inscrits !!!

À l'issue des déclarations liminaires, les réponses apportées par l'administration sur les suppressions d'emplois, sur les règles de gestion, s'inscrivent dans le registre habituel des arguments convenus :

- pour les suppressions d'emplois, c'est budgétaire ;
- le numérique, tout en reconnaissant que pour un pourcentage non négligeable de nos concitoyens ce moyen d'accès aux services publics ne sera pas la panacée, une grande partie de la population approuve cet engagement vers une e-administration ;
- le retour ou la préservation des services publics de proximité en milieu péri-urbain et rural, pour le président, il ne faut pas s'attendre à un surdéveloppement de structures pérennes mais plutôt à la mise en place de points de contact (Maisons de Services aux Publics) ;
- la mobilité des agents, la **DGFiP** veillera à préserver la mobilité choisie mais tout en admettant que les règles actuelles seront certainement amenées à être revues (garantie à la commune). C'est pourquoi elle se félicite du plan envisagé concernant la fonction publique en termes de compensation suite à fermetures de services même s'il est perfectible.

Le président de la CAPN appelle de tous ses vœux le retour des Plans de Qualifications Ministériels (PQM). Après la suppression du PQM de 2018 que **F.O.-DGFiP** a maintes fois dénoncée, nous ne pouvons qu'abonder dans le même sens.

Le Président reconnaît la forte baisse des taux promouvables/promus (taux Pro/Pro) du plan triennal établi par le Secrétariat Général de l'Administration pour 2018-2019-2020, tente de « se consoler » en soulignant que nous sommes une des administrations qui bénéficie des taux les plus élevés. **F.O.-DGFiP** s'interroge sur la pérennité de cette situation.

À propos de la rubrique instaurée dans l'instruction depuis les tableaux de 2018 intitulée « *Des agents ayant fait l'objet de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir ou d'une note de service* », le Président l'a justifié en expliquant que cette sélection supplémentaire s'inscrivait dans un souci de justice vis-à-vis des agents méritants. Il nous a informés qu'en consultant les forums, il relevait souvent des récriminations des agents qui s'estimaient lésés par rapport à leurs collègues « critiquables ». Il est vrai qu'en période de disette des promotions, par cette politique, l'administration participe largement à ce phénomène de rancœur.

Pour **F.O.-DGFiP**, cette nouvelle rubrique n'a pas sa raison d'être pour les motifs évoqués dans notre liminaire.

F.O.-DGFiP affirme une nouvelle fois que la proposition transmise par l'Administration en vue de l'accession, par tableau d'avancement au grade d'Agent Administratif Principal de 1ère classe est inacceptable.

Le constat récurrent de **F.O.-DGFiP** depuis de nombreuses années, est que l'instauration de contingentements de grades, répond essentiellement à des exigences de restrictions budgétaires et ne permet toujours pas une accession au grade supérieur dès lors que les conditions statutaires sont remplies.

Pour cette CAPN le nombre de promouvables réunissant les conditions statutaires sur le tableau d'avancement au titre de l'année 2019 est de **4 930** agents et avec un taux pro/pro fixé à **15,50 %**, ce sont seulement **764** inscrits qui bénéficieront d'une promotion.

Rappel des conditions statutaires :

Aux termes de l'article 10-2 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016 modifié relatif aux carrières des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction Publique de l'État, pour l'accès au grade d'AAP1 (C3), il faut être, au minimum au **4ème** échelon d'**AAP2** (C2) depuis **1 an** et compter au moins **5 ans** de services effectifs dans le grade ou dans un grade équivalent.

Les chiffres

Grades	Promouvables	Promus	Agents Écartés Avant/Après	Agents Non Promus	Coupures Après CAP
AAPFIP1	**4 930**	**764**	**32/32**	**4 166**	**7ème échelon au 11/09/2017**

Le projet de tableau d'avancement 2019 pour l'accès au grade d'AAPFIP1 avant la CAPN comportait : **734** agents inscrits (699 *au choix normal* et 35 au titre de la « *fin de carrière* »).

Par ailleurs, **4** collègues relevant du Corps de l'État pour l'Administration de la Polynésie Française (CEAPF) ont été inscrits sur le tableau d'avancement dont une collègue au bénéfice de l'âge dans l'attente du résultat de la CAP locale de Polynésie qui confirmera leur inscription définitive.

La CAPN a statué sur l'inscription de possibilités supplémentaires (possibilités offertes du fait des agents écartés) : **26**

(suivant le résultat de la CAPL de Polynésie).

Au projet, le dernier agent inscrit au choix normal détient une ancienneté pour l'accès au grade d'AAPFIP1 : **AAPFIP2 7ème échelon avec une date de prise de rang au 1er septembre 2017**.

Agents non évalués au titre d'une ou deux des 3 dernières années	Majoration d'ancienneté ou pénalisation ou d'une cotation insuffisante dans le tableau synoptique au cours des 3 dernières années (2016 à 2018)	Motif Disciplinaire	Objet de critiques ou réserves récurrentes ou note de service
3	**11**	**14**	**4**

À l'issue des débats lors de cette CAPN, aucun des dossiers écartés du tableau n'ont pu être réinscrits dans le tableau d'avancement. Cela démontre un durcissement notable de l'administration dans ses décisions.

Concernant les sanctions disciplinaires et « le droit à l'oubli » évoqué dans notre liminaire, l'administration nous a expliqué que ce droit s'exerçait à compter d'une période de prescription de 5 ans, le fait générateur de cette prescription débutant à compter de la date d'arrêté de la sanction.

À propos du cumul des rompus découlant de l'application des taux pro/pro, les statuts ne permettent pas l'application d'un arrondi au chiffre supérieur qui permettrait d'effectuer une inscription supplémentaire au tableau d'avancement.

À l'issue de cette CAPN, la coupure se situe, pour l'accès au grade d'AAPFIP1 : **AAPFIP2 7ème échelon avec une date de prise de rang au 11 septembre 2017**.

Les élu(e)s **F.O.-DGFiP** ont voté **CONTRE** ce tableau d'avancement au motif que tous les agents réunissant les conditions statutaires devraient être promus.

◆ ◆ ◆ ◆ ◆

Déclaration Liminaire

Monsieur le Président,

Le Ministère de l'action et des comptes publics a commandé une étude afin d'avoir une projection et des éléments concrets de transformation de la Fonction publique grâce au numérique. Cette étude pourrait être le socle pour instaurer un « numerus apertus » des suppressions d'emplois pour la Fonction Publique.

Pour les rapporteurs, tout est simple :

- l'objectif du tout numérique est atteignable en 4 ans ;
- pour que cet objectif soit atteint, il faut entre autres que l'administration ait la volonté de mettre en place toutes les formations nécessaires à cette transformation.

En clair : « *Y A QU'A, FAUT QU'ON* ».

Mais toujours selon ces mêmes rapporteurs, le Statut général des fonctionnaires constitue un frein à la transformation numérique car ce statut n'est pas assez souple. Aussi, pour le gouvernement, l'accroissement du recrutement par voie contractuelle, auquel **FO** est opposé, permettra de contourner les règles statutaires existantes.

De l'étude effectuée qui porte essentiellement sur la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière, il ressort que 70 % des effectifs soit 3,5 millions d'agents de ces deux versants peuvent facilement faire l'objet d'une transformation profonde de leur mission par le numérique. Ce rapport privilégie également, dans le cadre de cette transformation, une approche par métier et non par mission.

La révolution numérique bouleversera certaines notions établies telle que le managérat, l'organisation du travail, le travail mais aussi le lieu de travail.

Pour **FO**, la révolution numérique reste l'un des outils du gouvernement pour tenir leur objectif en matière de suppression de poste et d'économie budgétaire. Tout cela au détriment d'un service public de qualité et de proximité indispensable pour une bonne partie de nos concitoyens qui ne peuvent accéder aux outils numériques (près de 20 %).

Avec le numérique et son impact sur la mobilité imposée aux agents, dans le cadre de la concertation intitulée « Refonder le contrat social avec les agents publics », le gouvernement a dévoilé ses intentions.

Selon le Statut général des fonctionnaires que **FO** défend bec et ongles, l'administration est tenue de proposer au fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé, un autre emploi correspondant à son grade.

Cette garantie fondamentale du Statut général est insupportable pour le gouvernement qui veut supprimer ou externaliser le plus possible de missions de service public dans le cadre de « l'Action publique 2022 ».
Aussi sans concertation, plusieurs mesures RH à caractère interministérielle voire inter-fonctions publiques sont proposées par le gouvernement en matière de modalités d'accompagnement à la mobilité. Ces dernières devraient être applicables dans le courant du 1er semestre 2019.

Sur le plan RH :

- mise en place d'un fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines. Le montant de ce fonds serait subordonné « *à la qualité du dialogue social conduit dans le cadre des plans d'accompagnement RH des ministères et établissements publics* ». Pour **FO** cette subordination est inacceptable ;
- déploiement d'une fonction interministérielle d'appui à la mobilité et aux transitions professionnelles.

Sur le plan des mesures individuelles et financières :

- mise en place d'un congé de transition professionnelle ;
- des nouvelles règles de détachement ;
- la révision de l'Indemnité de Départ Volontaire et ouverture des droits au chômage ;
- création d'une situation de mise à disposition individuelle d'une durée maximum d'un an pour un agent qui suivrait sa mission externalisée, cumulable avec l'IDV ;
- doublement de la Prime de Restructuration de service (PRS) ;
- la mise en place d'un différentiel compensant l'éventuelle perte de rémunération sur le nouveau poste pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

Si pour certains, ces mesures peuvent sembler attrayantes, pour **FO**, elles ne sont que des moyens pour réduire au maximum le périmètre d'action de la Fonction publique en remettant en cause le Statut général des fonctionnaires, les statuts particuliers et la gestion ministérielle.

Concernant cette CAPN, l'instauration de contingentements de grades, répondant essentiellement à des exigences de restrictions budgétaires, ne permet pas, 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 seraient 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.

Le plan triennal des taux promouvables/promus pour 2018-2019 et 2020 s'inscrit parfaitement dans cette logique du moins-disant en matière de reconnaissance professionnelle.

Après la suppression pour 2018 du Plan Ministériel de Qualification, une des autres variables de restriction budgétaire ne pouvait qu'être les taux pro/pro.

Pour mémoire, le taux de 2017 était de 25 % pour la promotion au grade d'AAP1 et de 33 % pour le grade d'AAP2.

Pour 2019 les taux ont suivi une courbe descendante vertigineuse puisqu'ils sont de 15,50 % pour les AAP1 et à 25 % pour les AAP2 après agrégation des 2 grades dans le grade de C2 dans le nouvel espace indiciaire découlant des mesures PPCR.

Ces mesures de réduction drastique vont encore accentuer la frustration des agents.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires se réduit au fil des années et ce n'est pas le ridicule rattrapage de 2017 qui aura nettement amélioré la situation des agents.

À cela est venue se rajouter au 1er janvier 2018 l'augmentation de la CSG sans compensation pérenne au-delà de 2019 pour les fonctionnaires suite à la diminution des cotisations sociales pour le secteur privé tandis que les cotisations pour la retraite augmentent au fil des ans.

Pour toutes ces raisons, la seule satisfaction pour les agents qui réunissent les conditions statutaires, c'est d'obtenir une promotion dans le cadre des tableaux d'avancement. Ce qui ne sera pas le cas pour 4 166 agents inscrits dans la plage d'appel statutaire (PAS) pour les AAP1 et 23 agents pour les AAP2 au titre du tableau au choix.

À propos des rompus découlant de l'application des taux, **F.O.-DGFiP** considère qu'à partir du moment où la somme des rompus dépasse le seuil de 0,5, l'administration se devrait d'appliquer l'arrondi au chiffre supérieur et cela permettrait ainsi d'inscrire un agent de plus sur les tableaux d'avancement. En termes d'affichage cela ne pourrait qu'être positif aussi infime soit-il !

Afin de supprimer la possibilité de promotion au bénéfice de l'âge pour une partie des agents les plus âgés, l'administration a décidé depuis 2018 de relever le seuil d'accession au bénéfice de l'âge à 60 ans avec un taux maximum de 40 % (58 ans en 2017).

Autre frein, pour les agents inscrits dans la PAS mais écartés en raison de situation particulière, l'administration, jamais en veine d'innovation a

créé depuis les tableaux d'avancement au titre de l'année 2018 une nouvelle rubrique : « *critiques ou réserves récurrentes sur la manière de servir* ».

Cette rubrique n'a pour but que d'éliminer un peu plus d'agents, comme si les autres rubriques déjà existantes n'étaient pas suffisantes pour procéder à cette épuration.

Concernant les agents écartés pour procédure disciplinaire, nous attendons que l'administration nous fournisse une réponse claire sur « le droit à l'oubli » lequel permettrait une réinscription sur les tableaux d'avancement . En effet, l'instruction évoque « le caractère récent de la procédure ».

Pour toutes les raisons évoquées précédemment, **F.O.-DGFiP** considère que nos revendications sont encore plus d'actualité dans un contexte anxiogène qui impacte les conditions de vie au travail des agents et où une des seules fenêtres d'espoir de revalorisation salariale repose sur les tableaux d'avancement.

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 **F.O.-DGFiP** si elle était satisfaite serait une reconnaissance de la polyvalence des agents.

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 en CAP Locales des propositions départementales.

Nous pensons que le système actuel des tableaux d'avancement participe à la dégradation des conditions de vie au 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

William Thubert - Martine Miniou
Christophe Tréhout - Laurent Auboyer
Vincent Hayaux-du-Tilly

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***