FO DGFiP
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 36 du 13 décembre 2019

IDIV
CAPN n°3 du 16 octobre 2019

Promotions morne plaine

Le 16 octobre 2019, s'est réunie la CAP N n°3 qui portait sur l'ordre du jour suivant :

1. l'examen de candidatures pour des emplois hors métropole (administratifs et comptables) ;
2. les promotions des IDiv CN à titre personnel à la HC ;
3. les 1ères affectations des IDiv CN (expertise) ;
4. l'examen du dossier d'une IDiv CN, suite à la notification d'un jugement du tribunal administratif.

Cette CAPN a été boycottée en 1ère convocation par toutes les organisations syndicales et qui ont cependant participé en seconde convocation.

Cette CAPN est pour la 1ère fois impactée par la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Conséquences tangibles : les promotions sont discutées et votées en CAPN.

Pour les cadres en mutation à équivalence, dans sa grande mansuétude, la Présidente nous a transmis, mais pour information, les informations.

Dans ce nouveau périmètre législatif, **F.O.-DGFiP** n'a pas manqué d'interroger la Présidente sur les modalités d'exercice du dialogue social et en particulier la défense des intérêts de ses mandants.

L'administration a convenu que jusqu'à présent les échanges avec les Organisations Syndicales étaient structurés autour des CAP. Il est indéniable que l'application de la loi nécessitera, dans un premier temps de gérer la transition par la mise en place d'un pas à pas.

Le vrai enjeu est d'élaborer un certain nombre de règles pour construire le rapport à l'agent.

Pour le futur, il faut définir avec les services RH et les représentants du personnel des modalités de rencontre et de discussion. De part et d'autre, personne n'a intérêt à judiciariser les problèmes RH.

À l'issue de la lecture des différentes liminaires, l'administration a apporté quelques précisions et réponses aux différents sujets ci-après :

- **sur les questions d'ordre général** qui dépassent l'objet de cette CAPN, elle ne se prononce pas ;
- **sur les dates de parution des notes de service des mouvements C2/C3 et C1 sur postes comptables**.

À ce jour, le bureau RH-1B ne dispose pas du référentiel des postes comptables qui est en attente de validation par les bureaux de SPIB.

Cette année l'exercice est particulièrement compliqué avec la mise en place non stabilisée du Nouveau Réseau de Proximité. De ce fait les dates de tenue des CAP du mouvement en promotion pour les C1 puis C2/C3 seront repoussées à début 2020.

Concernant le GT sur les nouvelles règles de gestion, il a dû être reporté à 3 reprises. Actuellement la DG travaille sur un scénario dégradé, qui va aboutir sur des mouvements qui seront très différents des précédents.

F.O.-DGFiP, dénonce les modalités de réalisation des futurs mouvements de promotion et mutations qui seront effectivement en mode "dégradé", mais où la seule règle sera le « choix du directeur ».

Avec la fin des CAPN, le mode de recrutement va évoluer vers le développement des offres proposées au fil de l'eau, ainsi qu'un management vertical mené par les directeurs locaux qui choisiront leur cadre au choix en intra et supra départemental.

Dans ce nouveau paysage, nos mandants ne doivent pas hésiter à saisir **F.O.-DGFiP** pour que nous portions et défendions leur demande.

Comme le prévoit le projet de décret, les agents pourront faire appel à un conseil syndical pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

F.O.-DGFiP va développer d'autres formes d'accompagnements déclinées au niveau local et national. En particulier en intensifiant les interventions individuelles auprès des directions et de la centrale et réfléchit à la création d'une assistance juridictionnelle pour nos mandants n'ayant pas d'autre alternative que d'intenter un recours au TA !

F.O.-DGFiP revendique le retour de la promotion de fin de carrière d'AFiP et rappelle que les anciens trésoriers principaux finissaient à l'équivalent du grade d'AFIPA avant la défiliarisation ce qui témoigne bien d'un déclassement des IDiv HC.

F.O.-DGFiP trouve irrecevable l'argument de la Direction Générale qui s'appuie sur la mise en place de PPCR permettant un allongement des grilles indiciaires pour retirer ce dispositif de fin de carrière.

Approbation des PV des CAPN n°3 des 13/05 et 13/06 /2019 du 06/12/2017 : approuvés à l'unanimité.

Concernant cette CAPN :

Elle subit pour la 1ère fois l'impact de la Loi de transformation de la Fonction Publique dans son article 10 : « l'avis préalable de la CAP est supprimé en cas de mutations » pour 2020. En 2021, « les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion ».

1. Examen de candidatures pour des emplois hors métropole (comptables et administratifs) :

Ce mouvement tendait à pourvoir les postes et emplois dits « hors métropole » au premier semestre 2020 soit des postes vacants du 1er janvier au 30 juin 2020.

Les 4 postes à pourvoir étaient « au choix » du DDFiP concerné :

Dont 3 en mutation qui ne sont pas mis au vote :

Un poste C2 :

Comme **comptable de la Trésorerie de la Province Sud (Nouvelle Calédonie)** avec une date d'installation au 01/08/2020. Pour information, 22 cadres ont reçu un avis favorable.

Un poste C3 :

Comme **comptable du Centre hospitalier de la Polynésie Française** avec une date d'installation au 01/10/2020**.** Pour information, 13 cadres ont obtenu un avis favorable.

Un emploi administratif CN :

Comme **responsable de la division Ressources à la Direction locale des finances Publiques de Polynésie Française** avec une date d'installation au 01/07/2020**.** Pour information, 15 cadres ont reçu un avis favorable.

Et 1 seul en promotion mis au vote :

Un emploi administratif HC :

Comme **responsable de la division expertise et animation du réseau à la Direction locale des finances Publiques de Nouvelle-Calédonie** avec une date d'installation au 01/07/2020**.**

Cet emploi a attiré 17 candidatures qui ont été transmises à la DDFiP de Nouvelle Calédonie. À ce stade, 2 candidatures n'ont pas été retenues car elles ne remplissaient pas les conditions de gestion qui étaient liées à leur délai de séjour sur leur poste actuel. En dernière ligne, 14 demandes étaient recevables ce qui a nécessité 3 entretiens téléphoniques pour départager les derniers sélectionnés.

À l'instar des autres postes faisant l'objet d'un recrutement au choix, la règle de l'ancienneté n'est pas appliquée en cas de mise en concurrence de profils identiques. Et dans ce cas d'espèce un cadre en promotion prime des cadres en mutations, ce qui n'était pas possible par le passé…Sans doute « le nouveau monde » !

La durée de séjour minimale est de 2 ans renouvelable une seule fois.

F.O.-DGFiP a demandé dans sa liminaire que le service RH-1B sup3 effectue un retour individualisé à chaque candidat à tous les stades de cette sélection :

- communication du contenu de l'avis du directeur local,
- information sur le fait que le candidat n'est pas retenu pour passer l'entretien téléphonique.

F.O.-DGFiP préconise de préciser ce mode opératoire dans la prochaine note de service de lancement du mouvement HM.

Pour toutes ces raisons, **F.O.-DGFiP** a voté « contre ».

2. promotion des inspecteurs divisionnaires à titre personnel à la HC (encadrement et expertise)

Ces nominations prendront effet au cours du premier semestre 2020, pour un départ à la retraite six mois plus tard. Une collègue a été nommée au second semestre 2019 avec une date de départ à la retraite en février 2020.

Ce sont initialement 58 cadres qui ont fait une demande de promotion et 56 qui ont reçu un avis favorable, dont une demande de prolongation refusée et qui n'a pas pu être rattrapée au titre de 2019. Par rapport au projet, une collègue a pu être rattachée au mouvement, suite à une omission dans le transfert de sa demande.

F.O.-DGFiP a insisté sur la reconnaissance de fin de carrière par l'administration de leurs cadres pour bons et loyaux services, surtout avec la menace de la contre-réforme Macron sur les retraites.

Les élus **F.O.-DGFiP** ont voté « pour » les promotions à titre personnel.

3. 1ère affectations des IDiv CN (expertise)

F.O.-DGFiP a apprécié la promotion de 30 cadres qui témoigne d'une demande accrue d'emplois nécessitant un fort niveau d'expertise. L'année dernière 12 cadres avaient été promus.

Pour autant, initialement 40 postes étaient à pourvoir pour 69 candidatures.

10 emplois n'ont pas été attribués puisque 7 postes n'ont pas fait l'objet d'une candidature et les candidats n'avaient pas le profil attendu pour les 3 derniers.

F.O.-DGFiP s'interroge sur cette démonstration des limites du recrutement au choix : des postes en inadéquation avec des profils existants. La piste de la formation en interne de certaines compétences ne **devrait-elle pas être mise en place ?**

Les élus **F.O.-DGFiP** se sont abstenus pour les promotions en tant qu'IDiv experts

4. examen d'un recours au tribunal administratif d'un IDiv CN

F.O.-DGFiP a trouvé anormal de ne pas avoir eu la transmission de l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Paris afin d'examiner ce cas individuel qui figurait à l'ordre du jour.

Avec la réduction drastique du périmètre du dialogue social il est à craindre que le nombre de recours juridictionnels soit en recrudescence à l'avenir.

Concernant cette situation particulière, elle nécessitait des compléments d'informations ce qui a motivé son report lors de la CAPN de révision d'évaluation 2019 du 6 novembre 2019.

F.O.-DGFiP veut relayer la déception de certains collègues très amers que leur candidature n'ait pas été retenue alors qu'ils étaient reconnus par leur direction comme particulièrement qualifiés en tant qu'experts ou pour occuper un poste HM.

♦·♦·♦·♦·♦·♦·♦·♦

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Le Ministre de l'action et des comptes publics communique beaucoup par tweet, mais une petite phrase ne suffit pas toujours pour que les contribuables comprennent toutes les subtilités de notre système fiscal.

Le 15 octobre 2019 à 12 h 16, M. Darmanin twittait « *sans augmenter les impôts des français nous avons fait rentrer plus d'argent dans les caisses de l'État !* »
Ne confond-il pas trésorerie et recettes définitives ?
Combien faudra-t-il rembourser en 2020 ?

Est-ce si évident que l'argent soit rentré facilement dans les caisses de l'état ? La note du 9 octobre 2019 du Bureau GF 1A, semble dire le contraire en ce qui concerne le recouvrement des rôles 11 et 16, majorables au 15 septembre dernier pour les revenus exceptionnels ou les remboursements de crédits d'impôts perçus à tort en début d'année.

Je cite : *« Malgré les différentes actions de communication engagées, un nombre important d'usagers redevables d'un montant d'IR-PS au titre des deux premiers rôles généraux n'ont pas procédé au règlement dans les délais.*
Il est donc prévu l'envoi, à compter du 9 octobre, d'un courrier personnalisé aux usagers n'ayant pas encore réalisé leur paiement, leur rappelant l'obligation de régler spontanément leur impôt en 2019 et leur indiquant, qu'à titre exceptionnel, un paiement réalisé au plus tard le 31 octobre 2019 ne fera pas l'objet d'une majoration de 10 % bien que réalisé hors délai. »

Est-ce une reconnaissance par la DGFiP, que tout ne se passe pas comme escompté dans la mise en place du prélèvement à la source ? Et pourtant nous ne sommes qu'au début du processus, le plus difficile étant à venir, notamment lors de la déclaration des revenus 2019 au cours du 1er semestre 2020. Il ne faudra pas mettre en cause le professionnalisme et l'implication de l'ensemble des services de la DGFiP si là encore les usagers ne trouvent pas de simplification dans cette usine à gaz.

Encore une fois, ils viendront en nombre auprès des accueils de nos services, où ils savent trouver des professionnels de la fiscalité.
Un nouveau tweet ne suffira pas pour les rassurer ;
Ce lundi, par message sur Ulysse, tous les personnels de la DGFIP, découvraient les orientations stratégiques dans un message du directeur général ;
Quelques extraits de ce document :
Dans le cadre de la réforme de la fonction publique, la DGFIP va s'inscrire pour :

- promouvoir un dialogue social plus stratégique tout en préservant toutes les garanties nécessaires pour les agents :

Est-ce pour cela que les CAP sont supprimées et que les représentants du personnel sont muselés ?
À moins que notre Directeur Général, soucieux de garantir les intérêts des agents ne prévoie de maintenir les CAP, même si la loi ne l'y oblige pas.

- développer les leviers managériaux pour une action plus réactive et plus efficace (élargissement du recours au contrat pour satisfaire les besoins spécifiques,...)

Cela signifie-t-il que la nomination au choix, donc le fait du Prince, devient la règle générale ?
Quels sont les besoins spécifiques nécessitant un recours à des CDD ?
La lecture des premières fiches de postes offerts permet de s'assurer qu'il s'agit bien de métiers non maîtrisés par les agents de la DGFiP : il est vrai que le recouvrement est un métier inconnu à la DGFiP, comme d'ailleurs la fiscalité directe locale !

De qui se moque-t-on ?

Le Directeur Général souhaite également renforcer l'adhésion des agents et mieux les accompagner, notamment *« veiller à la qualité de vie au travail pour que les agents soient satisfaits de leur travail, …. ».*

Sur l'accompagnement, le Directeur Général Adjoint a donné l'exemple, lors d'un déplacement en province, en refusant, au dernier moment, de rencontrer nos collègues du centre des finances à Yvetot.

Il est vrai, que compte tenu de l'actualité récente sur ce site, nos collègues n'ont pas besoin de soutien !
Il est vrai également, que depuis l'année dernière, ils ont la chance de pouvoir contacter, 24h/24 7 jours sur 7, deux plateformes d'écoute et de soutien dédiées !

Quel mépris pour les agents et l'encadrement.

En ce qui concerne la CAP de ce jour, plus particulièrement le mouvement hors métropole, nous avons eu de nombreux appels de cadres non retenus, qui étaient en attente d'informations et de retour légitime compte tenu de la procédure de recrutement (CV, lettre de motivation, entretien par téléphone,...)
Pourtant le Directeur Général souhaite mieux accompagner les cadres et les agents.

F.O.-DGFiP demande que RH 1B Sup3 fasse un retour individualisé à chaque candidat.

Les élus déplorent que différents documents aient été transmis tardivement et suite à leur demande, alors que les annexes de la note de service prévoyaient que « les candidatures seront examinées dans le cadre des travaux de la commission administrative ».

Dans un climat où le dialogue social est sous haute tension, **F.O.-DGFiP** aura toujours à cœur de défendre les intérêts de ses mandants.