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 49 du 26 novembre 2018

Catégorie C
CAPN n°7 du 20 novembre 2018

Tableau d'avancement au grade d'AAPFIP2

Promotions en berne !!!!!!

Pour cette CAPN, le nombre de promouvables sur le tableau d'avancement au titre de l'année 2019 est de **157** agents.

Le taux de promus/promouvables fixé par le Secrétariat Général de l'Administration pour 2019 est de 25 %.

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'tat, pour l'accès au grade d'AAP2 (C2), trois modalités sont en vigueur :

- soit par inscription au tableau annuel d'avancement après sélection par examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle **C1** ayant atteint le **4ème** échelon et comptant au moins **3 ans** de service dans ce grade ;
- soit par inscription au tableau annuel d'avancement établi au choix parmi les agents étant, au minimum au **5ème** échelon dans un grade situé en échelle **C1** et justifiant d'au moins **5 ans** de services effectifs dans ce grade ;
- soit par une combinaison des deux modalités précédentes sans que le nombre des avancements prononcés par l'une de ces modalités puisse être inférieur au tiers du nombre total d'avancements dans le grade.

Lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est inférieur aux nombres des avancements de grade à prononcer par cette voie, la différence de potentialités est reportée sur le tableau d'avancement au choix.

Les chiffres

Grades	Promouvables	Promus	Agents Écartés Avant / Après	Agents Non Promus	Coupures Après CAP
AAPFIP2	**157** au total dont **39** au titre de l'examen professionnel	**13** au titre de l'examen professionnel			
AAPFIP2	**50** au titre du tableau d'avancement au choix	**26**	**4/4**	**23**	5ème échelon au 19/05/2018

Le projet de tableau d'avancement 2019 au choix pour l'accès au grade d'AAPFIP2 avant la CAPN comportait : **20** agents inscrits.

Au projet, le dernier agent inscrit au choix normal détient une ancienneté pour l'accès au grade d'AAPFIP2 : **AAFIP2 (C1) 5ème échelon avec une date de prise de rang au 7 avril 2018**.

La CAPN a statué sur l'inscription de 4 possibilités supplémentaires (possibilités offertes du fait de la réserve de 6 potentialités).

Le différentiel entre les 4 inscriptions supplémentaires et les 6 potentialités est mis en réserve pour 2 agents sous statut particulier des CEAPF (Agents du Corps de l'État pour la Polynésie Française) figurant dans le projet initial.

Pour ces 2 agents, l'inscription sur le tableau d'avancement au choix sera définitive lorsque la CAP locale compétente aura validé ce choix.

Agents non évalués au titre d'une ou deux des 3 dernières années	Majoration d'ancienneté ou pénalisation au cours des 3 dernières années	Motif Disciplinaire	Objet de critiques ou réserves récurrentes ou note de service
1	**2**	**0**	**1**

La coupure se situe, pour l'accès au grade d'AAPFIP2 : **AAFIP2 (C1) 5ème échelon avec une date de prise de rang au 19/05/2018.**

Les résultats d'admission de l'examen professionnel organisé au titre de l'année 2019 pour l'accès au grade d'agent administratif principal des finances publiques de 2ème classe n'étant pas connus au jour de la tenue de cette CAPN seront présentés à l'occasion d'une autre CAPN après parution des résultats.

Dans l'hypothèse où le nombre de lauréats serait inférieur à **13**, la différence de potentialités au titre de l'examen professionnel serait reportée sur le tableau d'avancement au choix.

Les élu(e)s **F.O.-DGFiP** ont voté **CONTRE** ce tableau d'avancement au motif que tous les agents réunissant les conditions statutaires auraient dû 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 autre 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 l'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 retenues pour pension 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 (Plage d'appel statutaire) 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 la sélection.

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***