



Filière fiscale - CAP Nationale des 13 et 14 mars 2011

Liste d'aptitude de C en B

La CAP Nationale examinant les promotions de C en B s'est réunie le 13 et 14 mars 2011.

Le projet de liste mis en ligne par la Direction Générale présentait 710 promus pour 3 653 candidats.

Tous les agents figurant au projet avaient bénéficié au préalable d'un classement « excellent » dans leur direction d'origine.

À l'issue des travaux, suite à l'intervention des représentants des personnels, 8 agents supplémentaires ont été inscrits pour le bénéfice de la promotion au grade de contrôleur 2011. La liste définitive comporte donc 718 Agents.

Cette année encore aucun candidat classé « très bon » n'a pu être rattrapé. À ce sujet le travail des élus est rendu plus difficile encore puisque l'administration ne met à notre disposition que les dossiers des agents excellents.

De plus, 130 agents classés excellents dans leur département sont écartés au niveau national uniquement pour des raisons budgétaires. Les élus **F.O.-DGFIP** ont dénoncé cette situation dans la déclaration liminaire. Ils ont également rappelé au président que de nombreux DDFIP ne communiquent pas aux élus locaux leur « potentialité » de promus et refusent de donner le rang de classement au niveau local.

En effet, depuis 2007, il existe un « potentiel » d'agents promouvables pour chaque direction. Ainsi les Directeurs savent parfaitement le nombre de candidats qui auront une promotion dans leur département, et ils classent les candidats par ordre de préférence.

Suite à la demande de Force Ouvrière, nous avons pu obtenir ces chiffres sur les départements pour lesquels nous avons évoqué des dossiers. Nous nous sommes même engagés à les faire connaître à certains d'entre eux qui ont fait mine de ne pas comprendre notre demande en local !!!

La Direction Générale a quant à elle clairement maintenu le cap, pour être promu il faut :

- obtenir au moins 4 majorations sur les 5 dernières années dont 2 + 0,06 (elle admet une pause d'un an mais pas plus),
- être obligatoirement classé excellent en CAPL,
- être au minimum classé 8^{ème} échelon AAPI 2^{ème} classe (beaucoup d'excellents ont été retoqués parce qu'ils étaient trop jeunes dans les dossiers défendus par FO),
- être classé dans le « wagon de tête » dans sa direction locale.

STATISTIQUEMENT :

Les critères moyens pour être promus sont :

- 51 ans 7 mois 14 jours (âge au 31/12/2011),
- AAPI 1^{ère} classe 7^{ème} échelon du 29/07/2010 (ancienneté au 31/08/2011).

Répartition des promus par tranche d'âge (avant CAP) :

Tranche d'âge	Nbre de promus
40 - 44 ans	40
45 - 50 ans	273
51 - 55 ans	238
56 - 60 ans	141
61 ans et plus	18

Répartition par ancienneté :

AAPI 1^{ère} classe 636

AAPI 2^{ème} classe 74

Nous sommes encore, malgré l'abondement du plan de qualification beaucoup trop loin de la plage d'appel statutaire.

Aussi rappelant notre revendication d'un réel grade ou indice de fin carrière nous avons voté contre la liste qui nous a été proposée par l'administration du fait de sa trop forte sélectivité.

Votes :

Pour : Administration

Contre : Union SNUI-SUD - FO-DGFIP - CFDT

Refus de vote : CGT

La séance a été levée à 12 heures 30.

Les représentants de F.O.-DGFIP - Filière Fiscale

Sylvie SERRE - Marc GEORGES - Valérie HUSSON



DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA DÉLÉGATION FO-DGFIP

CAP Nationale de liste d'aptitude de C en B
des 14 et 15 mars 2011

Monsieur le Président,

En s'armant de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), l'État s'est doté d'une force de frappe capable de faire des dégâts considérables parmi ses troupes de fonctionnaires.

Les suppressions d'emplois qu'elle génère n'ont aucun fondement, elles sont purement budgétaires.

Nous le savons, l'accumulation de ces suppressions d'emplois à la DGFIP (plus de 18 000 en 10 ans) a sévèrement dégradé l'exercice des missions de service public.

La volonté affirmée de maintenir le même cap alors que le chômage et la précarité ne cessent de progresser, relève plus de l'entêtement dogmatique, que d'un désir de sortir notre pays de la crise.

Toujours avec la même tactique de dramatisation, notre gouvernement a lancé l'année dernière son chantier de démolition des retraites.

Malgré le rejet très net de la part de tous les salariés, le gouvernement est passé en force.

Pourtant, bien des analystes ont donné raison à la rue.

Aujourd'hui, il est clair que cette réforme n'aura servi qu'à en préparer une autre : celle de la casse du régime des retraites par répartition.

Aucun des engagements pris envers les fonctionnaires n'a été tenu, Le Président de la République souhaitait des fonctionnaires moins nombreux et mieux payés. Il fallait aussi travailler plus pour gagner plus

Aujourd'hui, moins nombreux nous le sommes, et durant le mois de janvier, nous avons subi notre première baisse de salaire avec l'augmentation de la retenue pour pension, et nous allons devoir travailler en moyenne 2 ans de plus pour percevoir à terme une pension de retraite diminuée.

Et pour finir d'assommer les troupes, pour le cas où le message du « ce n'est pas la rue qui gouverne » n'aurait pas été bien compris, on nous impose aujourd'hui une nouvelle danse : il n'y aura pas négociation salariale.... mais nous serons reçus !!!

Pour en revenir plus précisément à notre Direction, il faudrait être sourd et aveugle, ou Directeur Général, pour ne pas constater la dégradation des conditions de travail, et la baisse du pouvoir d'achat des agents de la DGFIP. On a beau relever de quelques euros l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT), le compte n'y est pas.

Nous en profitons pour rappeler, si besoin en était, que les agents B et C débutent leur carrière avec un traitement brut indiciaire mensuel qui les conduit à vivre chichement et même parfois à s'endetter outre mesure pour assurer l'éducation de leurs enfants.

Cela étant dit, nous sommes réunis aujourd'hui pour évoquer la situation de ces agents qui ont postulé pour la liste d'aptitude et qui ont accepté, il est bon de le préciser, une mobilité géographique pour une promotion.

3 653 agents ont postulé sur la liste d'aptitude (3 359 l'année dernière) pour 718 possibilités.

Parmi eux :

- 840 ont été classés excellents.

Pourtant 130 d'entre eux (122 en 2010) reconnus excellents par leur Directeur des Services Fiscaux n'ont pas été retenus par la DGFIP !

Comme chaque année, nous ne pouvons que constater que de trop nombreux agents ne seront pas promus. Certains parce que jugés trop vieux, d'autres trop jeunes.

Bien sûr, **F.O.-DGFIP** se félicite de l'abondement du plan de qualification 2010.

710 agents figurent au projet (contre 623 l'année dernière).

Encore une fois, même si le projet n'est pas totalement ficelé les possibilités supplémentaires qui nous seront accordées dans le cadre de cette CAP semblent bien dérisoires par rapport au nombre d'agents

méritants.

Nous en profitons pour vous rappeler que pour **F.O.-DGFIP** la promotion de C en B par liste d'aptitude est un mode de recrutement, il doit correspondre à un réel débouché de carrière, accompagné d'une formation professionnelle de haut niveau, accessible à la plus grande majorité des agents.

C'est pourquoi nous continuons à revendiquer la création d'un grade (et véritable indice) de fin de carrière pour les catégories B et C à l'instar de la catégorie A. Ce n'est pas qu'une revendication, c'est devenu une question d'égalité, de justice sociale.

À ce stade nous nous devons de vous rapporter le sentiment des collègues de France Domaine.

Ils se sentent les grands oubliés de la notation et des promotions par liste d'aptitude, (je vous rassure ils sont notés) mais sans doute, parce qu'ils sont assis entre deux chaises (ex DGI, ex DGCP), ils voient passer le train des majorations de note chiffrée et des promotions par liste d'aptitude sans jamais monter dans le wagon !!

Nous allons aujourd'hui évoquer les dossiers d'un certain nombre d'agents qui bien que classés excellents ne figurent pas au projet, certains sont écartés pour la deuxième, voire la troisième fois de la sélection nationale, alors qu'ils sont proposés en local.

Nous comptons sur la parité administrative pour nous indiquer clairement les raisons pour lesquelles ces candidats ne sont pas retenus, pour communiquer dans la plus grande transparence sur ces dossiers et pour nous permettre ainsi de donner aux agents une explication recevable.

En ce qui concerne les CAP Locales, nous tenons à vous faire savoir que contrairement à vos propres propos lors de la CAPN de 2007 de liste d'aptitude les directeurs semblent ignorer qu'un nombre de potentialité leur est attribué.

De plus ils ont refusé dans la plupart des cas de communiquer aux élus le quota et le classement des agents au départ de leur DSF. Aussi nous vous demanderons ces chiffres pour chacun des départements sur lesquels nous évoquerons un dossier.

Les représentants de F.O.-DGFIP - Filière Fiscale
Sylvie SERRE - Marc GEORGES - Valérie HUSSON

**BULLETIN
D'ADHESION**

FO DGFIP
la force syndicale

NOM : PRÉNOM :

Pour la filière fiscale n°DGI :

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 est déductible du montant de l'impôt sur le revenu