

Compte rendu des CAPL de Liste d'aptitude de C en B et de B en A

Nantes, novembre 2018

Rappel des pratiques des éluEs de Solidaires Finances Publiques

Évocation des dossiers sur mandat express :

Conformément à nos engagements plusieurs fois réaffirmés, Solidaires Finances Publiques a évoqué les dossiers des agentEs qui nous avaient mandaté. Ainsi nous avons évoqué 20 dossiers dont 11 de B en A et 9 de C en B .

Nous tenons particulièrement à ce principe de clarté et de transparence dans ce type de CAPL où il est question de situations individuelles. En effet, un certain nombre de collègues ne souhaite pas que leur dossier soit évoqué. Le fait de n'intervenir que sur mandat est très clairement partagé et exprimé par les intéressés préalablement à la tenue des CAPL.

Nos interventions ont porté sur les candidatures à revoir et ont consisté à demander à la Direction quels sont les points à améliorer, les faiblesses et les perspectives de chacun des dossiers mandatés.

Solidaires Finances Publiques n'entre pas dans l'examen comparatif des mérites des agentEs et se refuse de classer les agentEs entre eux.

Sur les candidatures classées «à revoir», nous continuons de demander à l'Administration de communiquer aux intéressés son avis les concernant. Le système actuel, outre qu'il soit «hyper» sélectif et donc «hyper» subjectif, est particulièrement opaque à la fois sur les critères

retenus et sur les perspectives à donner aux agents. L'Administration se doit de les informer sur le devenir de leur candidature.

Sur les promotions par liste d'aptitude : notre déclaration liminaire, reproduite en fin de compte rendu, reprend les principales orientations de notre organisation en la matière.

Mais au delà des différentes modalités de promotion (concours, examen professionnel, liste d'aptitude), c'est le volume global des promotions qui est déterminant. Cela nous renvoie à la politique de l'emploi suivie par le ministère et la DGFIP. Les suppressions d'emplois cumulées et continues (2130 nouvelles suppressions nettes pour 2019), les contraintes budgétaires imposées pèsent très négativement sur les volumes de promotion, mais aussi sur les mutations des agentEs de la DGFIP.

S'agissant des listes d'aptitude, comme le montrent, à la fois, le nombre de classés «excellents» et les potentialités fournies par la DG, les promotions se réduisent comme peau de chagrin.



Tableau évolutif de la situation à l'issue des CAP Locales avant les CAP Nationales :
 Nombre d'agentEs classés «excellents» par la Direction

	2019*	2018*	2017*	2016*	2015*
B en A Classés excellents par la Direction	2	2	3	4	6
C en B Classés excellents par la Direction	9	11	13	16	18

* année du tableau : Les chiffres bruts parlent d'eux-mêmes. Ainsi en seulement 5 ans, le volume de B en A été divisé par 3 et celui de C en B a diminué de 50 %

CAPL n°2 du 13 novembre 2018 - Liste d'aptitude de C en B

Les données générales de la DRFIP de Loire Atlantique

70 agentEs ont demandé l'examen de leur dossier (60 l'année dernière) dont 27 premières candidatures.

Le classement après CAPL s'établit comme suit :

Candidatures qualifiées « d'excellentes » : 9 (8 avant CAPL)

Candidatures «à revoir» : 61 (62 avant CAPL)

Depuis 5 ans, la Direction de Loire Atlantique classe les candidatures en 2 groupes «excellents», et «à revoir».

S'agissant des candidatures proposées «excellents» :

La Direction a transmis à la Direction Générale 9 propositions (2 de moins que l'an dernier). La fourchette d'âge se situe entre 44 et 60 ans (en référence à l'année du tableau soit 2019).

Pour les candidatures «à revoir» :

Pyramide des âges des candidatEs (âge en 2019) :

- 6 candidats de 60 ans et plus
- 19 candidats de 55 à 59 ans
- 14 candidats de 50 à 54 ans
- 20 candidats de 45 à 49 ans
- 5 candidats de 40 à 44 ans
- 6 candidats de moins de quarante ans

Le plus jeune candidat est né en 1984 et le plus ancien en 1958.

Le volume des potentialités indiqué par la centrale, pour le département, est de 7.

CAPL n°1 du 06 novembre 2018 - Liste d'aptitude de B en A

Les données générales de la DRFIP de Loire Atlantique

sur les 679 agents de catégorie B, 440 figurent dans la PAS (Plage d'Appel Statutaire) c'est à dire qu'ils pouvaient statutairement postuler

37 agents ont demandé l'examen de leur dossier (42 l'année dernière) dont 11 premières candidatures.

Après CAPL, le classement au niveau départemental s'établit comme suit :

Candidatures qualifiées «d'excellentes»: 2 (2 en 2018, 3 en 2017)

Candidatures «à revoir» : 35

S'agissant des 2 candidatures proposées «excellents» :

La fourchette d'âge se situe entre 49 ans et 60 ans (en référence à l'année du tableau soit 2019).

Pour les candidatures «à revoir» :

La pyramide des âges des candidats (en référence à l'année du tableau soit 2019):

- 9 candidats de 60 ans et plus
- 9 candidats entre 55 et 59 ans
- 9 candidats entre 50 et 54 ans
- 8 candidats entre 45 et 49 ans

Le plus jeune candidat est né en 1972 et le plus ancien est né en 1956.

Le volume des potentialités indiqué par la centrale, pour le département, se situe à 1.

Déclarations liminaires

CAPL liste d'aptitude B en A du 06/11/18 et C en B du 13/11/18

Madame la Présidente,

Le projet de loi de finances a annoncé la suppression de 2130 emplois à la DGFIP. En cumulé depuis 2002 notre administration a perdu 40000 emplois.

Qui dit mieux dans la fonction publique d'État ? A en croire les inepties coutumières de la Cour des comptes, cela ne serait pas suffisant. Mesdames et messieurs les démagogues de tous horizons, nous vous prions de venir dans les services afin de constater les résultats de vos incompétences.

Les difficultés rencontrées pour faire face aux missions et à leur exercice génèrent une véritable souffrance au travail, des conflits éthiques et une perte de sens importante, source de risques psychosociaux avérés.

Les témoignages des personnels au travers des différents baromètres sociaux sont là pour en témoigner. Les agents qui se plaignent d'un changement trop rapide, voire perpétuel seront servis quand le directeur général, dans la foulée du discours de Gérard Darmanin, indique à la presse que la DG va continuer de restructurer le réseau de la DGFIP encore plus vite et encore plus lourdement de manière à resserrer significativement le nombre de nos implantations.

Des propos d'autant plus étonnants qu'ils sont en décalage complet avec l'orientation du ministre, et qu'il nomme « la déconcentration de proximité ». Alors qui croire ? Que va-t-il se passer en matière de maillage administratif ?

L'avenir de nos missions est en grand danger: un simple examen empirique des évolutions en cours et de celles que portent les propositions ministérielles permet d'être objectivement éclairé: la création d'agences comptables conduirait à un transfert des agents de la DGFIP à la fonction publique territoriale pour suivre leur mission, avec une conséquence non négligeable sur leur statut et à terme leur rémunération.

Si la mission de recouvrement était effectivement en tout ou partie confiée à un opérateur unique qui peut affirmer que ce serait la DGFIP le maître d'œuvre ?

Comment doit-on qualifier l'entremise des employeurs dans le cadre du prélèvement à la source, sinon qu'il s'agit d'une privatisation ?

Comment nommer autrement que privatisation rampante les dispositifs d'accès des notaires au fichier immobilier et le contrôle allégé en partenariat des actes présentés à la publication ?

Le ministre s'est permis de remettre en cause les structures d'accueil des contribuables en soulignant que ceux-ci n'avaient pas toujours des réponses à la hauteur de leurs attentes.

Les auront-ils demain quand ces contribuables seront contraints, faute de pouvoir rencontrer physiquement un agent, d'utiliser uniquement le canal internet ?

Les auront-ils demain dans une maison de service public où les personnels de la DGFIP seront rares et pas forcément à même de maîtriser toute la fiscalité ?

Pour Solidaires Finances Publiques nous sommes véritablement face à un projet de profonde restructuration de la DGFIP qui passera par son auto destruction et au-delà, celle du modèle social républicain.

A cela viennent s'ajouter toutes les attaques portées contre les fonctionnaires que recèle le programme action public 2022 au travers des 4 chantiers.

- **Le dialogue social** : Suppression du CHS-CT Pour les personnels et leurs représentants le CHS-CT constituait un lieu où l'administration pouvait être contrainte de tenir compte de l'avis des organisations syndicales avec souvent des retombées positives pour les agents.

Le risque réside dans le fait que les conditions de travail deviennent accessoires et soient supplantées encore plus qu'aujourd'hui par des aspects structurels et d'évolution de méthode de travail.

Des CAP défigurées : le but poursuivi par le gouvernement est de les vider de leur substance.

En supprimant toute compétence sur les actes en matière de mobilité et de mutation, en supprimant toute compétence sur les actes intervenant à la demande de l'agent en matière statutaire, en supprimant toute compétence de droit sur les mesures individuelles favorables.

D'ailleurs, la DGFIP, toujours à la pointe en matière de régression des droits des agents, envisage de supprimer pour les évaluations les recours en CAP nationale.

- **La contractualisation** : une volonté de contractualiser à tout-va. Les visées du gouvernement en la matière sont de plusieurs ordres tels que le recrutement des profils particuliers et la fin du statut de la Fonction Publique.

- **La rémunération** : la DGAFP, sur ordre du gouvernement, entend ici interroger les différentes composantes de la rémunération que sont l'indiciaire et l'indemnitaire.

L'objectif apparaît clairement : différencier, découpler et individualiser.

A la lecture des documents de travail et au travers des propos du secrétaire d'État à la fonction publique sur ce volet, la volonté du gouvernement est bien de réaliser des économies et d'introduire le fiel de la division entre les agents.

Pour Solidaires Finances Publiques notre credo n'a pas varié à savoir: revalorisation des régimes indemnitaires et intégrations des primes dans le traitement.

- **Quant au dernier chantier**, à savoir l'accompagnement des personnels, il s'agit plus d'un accompagnement vers la sortie qu'autre chose, car la notion de mobilité mise en avant est illusoire.

Il est notoire que les quatre années à venir et les suivantes vont voir disparaître plusieurs milliers d'emplois à la DGFIP et au ministère et il y en aura moins également dans les collectivités territoriales.

Déjà aujourd'hui, peut-on parler d'accompagnement quand la Direction Générale n'est pas capable de répondre aux questions de Solidaires Finances Publiques sur les garanties prévues pour les agents concernés par l'expérimentation des agences comptables ? Surtout quand les garanties existantes sont attaquées.

Pour Solidaires Finances Publiques il faut continuer à combattre et stopper ces réformes scélérates.

C'est avec la mobilisation de toutes et tous que nous arriverons à cet objectif.

La guerre est déclarée, les agents de la DGFIP n'ont plus d'autre choix que de lutter tous ensemble pour gagner.

Concernant cette CAP,

Solidaires Finances Publiques réaffirme son attachement à la promotion sociale interne qui doit pouvoir s'exprimer à tous les moments de la vie professionnelle dans le respect des règles statutaires. Pour nous, les plans de qualifications doivent être ambitieux compte-tenu du niveau de technicité et d'expertise des agents C, B et A, et doivent être mis en œuvre prioritairement via les concours et les examens professionnels. La liste d'aptitude est également un des vecteurs de cette promotion interne mais pour nous, ce mode de sélection doit constituer une voie alternative d'accès à la catégorie supérieure pour les agents n'ayant pas pu bénéficier de la promotion interne par concours ou examen professionnel.

Année après année, les possibilités de promotion s'étiolent. Les agents sont désabusés, le rapport de confiance a fait place à de la défiance vis à vis de

notre administration. Et ce n'est pas la diminution constante du plan de qualification qui va les faire changer d'avis puisque cette baisse caractérise la non reconnaissance de leur engagement.

Pour Solidaires Finances Publiques, la liste d'aptitude doit reposer sur des critères objectifs et transparents pour tous.

En ouverture des travaux, nous souhaitons avoir communication de la volumétrie des possibilités de promotion que vous a transmise la Direction Générale.

Nous souhaitons avoir des explications sur votre gestion du vivier des agents.

Pour Solidaires Finances Publiques, l'égalité de traitement des candidatures est essentielle et ce quelle que soit la nature du poste occupé. Cette appréciation ne doit pas prendre en compte le fait que l'agent occupe un poste d'encadrement ou pas. Le positionnement de celui-ci sur un tel poste ne relève pas le plus souvent de son fait mais bien plus du hasard de l'affectation.

Il ne doit pas y avoir de discrimination selon la nature des emplois qu'occupent les agents et ce quels que soient les métiers exercés.

Concernant l'engagement des agents à faire preuve de mobilité fonctionnelle ou géographique, une fois de plus, Solidaires Finances Publiques estime que ce critère ne doit pas être un critère de pénalisation.

Solidaires Finances Publiques ne participera pas au classement des agents entre eux.

Solidaires Finances Publiques exige que la formation reçue par nos collègues promus soit renforcée afin de leur permettre la meilleure intégration possible dans leur nouveau corps.

Solidaires Finances Publiques votera contre le projet présenté par l'administration et cela non pas, bien entendu, contre les agents figurant sur cette liste mais par rapport à tous les points dénoncés dans cette déclaration liminaire;

Solidaires Finances Publiques tiens à remercier les services des Ressources Humaines pour le travail accompli mais émet une réserve concernant le tableau de la PAS des candidats B en A 2019 transmis qui n'est pas pleinement renseigné notamment sur la mobilité fonctionnelle ou géographique et sur le classement par les chefs de service comme l'an passé.

Solidaires Finances Publiques regrette de ne pas avoir été entendu concernant la tenue de cette CAPL à cette date, soit 2 jours après la fin des congés.

Liste des éluEs de Solidaires Finances Publiques en CAP Locales 1 et 2

CAPL 2 (Cadres B)

- Danièle TOURNAIRE
- Marie- Annick BIRE
- Thierry BARABANT
- Laurence DOSSET

CAPL 1 (Cadres A)

- Anne MESSINA

