

# CAPN TA IDIV à titre personnel

## Tableau d'avancement principal 2020

## Tableau d'avancement complémentaire 2019

La CAP s'est tenue le jeudi 4 décembre 2018. Cette CAPN était présidée par Gérard MARIN, chef du bureau RH-1C.

Suite à la lecture des déclarations liminaires, le Président s'est inscrit en faux sur les propos liminaires de la CGT quant aux manœuvres de la direction pour inciter sans le dire les collègues à ne pas faire grève le 5 décembre. IL a contesté également nos doutes sur la véracité du comptage suite à la grève. Nous en avons donc « remis une couche », en citant expressément le message envoyé en début de semaines aux chefs de services et leurs adjoints avec demande de diffusion aux agents. La CGT a insisté sur le fait que même lors de phénomène climatique extrême (inondations, canicule...) de telles mesures ne sont pas prises. Il ignorait visiblement ces consignes et en a pris bonne note.

La publication récente des « lignes directrices de gestion » a ensuite alimenté les débats. Contrairement à la CAP de la semaine précédente (recours en évaluation), les autres organisations syndicales s'étaient renseignées et la discussion a été nourrie.

Monsieur Marin a soutenu que ces nouvelles modalités de gestion des agents constitue une évolution plutôt qu'une transformation. La CGT a énergiquement contesté cette affirmation. Il a même soutenu que le ministère et la direction générale sont en train de discuter d'un système « le plus favorable possible aux agents, sur la mission souhaitée et le lieu pour l'exercer » ! On croit rêver, on n'a pas dû lire les même textes !

En effet, il s'agit d'un véritable bouleversement des droits et garanties des fonctionnaires, et singulièrement des agents de la DGFIP. Il n'y aura plus de cadre juridique pérenne pour organiser les affectations, promotions, et plus largement tout notre système de ressources humaines. A cet égard, il n'est pas surprenant que les attributions des CAP soient réduites à la portion congrue. Quand il n'y a plus de règles, pourquoi maintenir des instances pour les faire respecter ?

Au cours du débat, le président a fait valoir que la remise à plat des règles de mutations, par exemple, était rendue nécessaire par le danger de multiplication des recours au tribunal administratif fondés sur la distorsion entre les règles propres à la DGFIP et les textes fonction publique, qui constituent le véritable cadre juridique (en particulier l'article 60 du décret de 82). Alors que dans le système que souhaite nous imposer monsieur Dussopt dans sa sinistre loi de « transformation de la fonction publique », l'agent n'a quasiment plus que le recours judiciaire pour faire valoir ses droits !

Sur le devenir des CAP justement, plus le temps avance, et plus le discours rassurant de la direction devient...inquiétant ! Rappelons que les fameuses « lignes directrices » ne prévoient qu'un « recours individuel de l'agent contre une décision de l'administration qui lui serait défavorable, en faisant appel à un représentant syndical ». Cela fait des mois que nos interlocuteurs de la DG, présidents de CAP, et donc aussi chefs de bureaux RH, soutiennent qu'un nouveau type d'instance ou de réunion sera mis en place pour évoquer les dossiers des agents.

On verra bien... En attendant, la CGT refuse de mendier des informations sur d'hypothétiques cénacles qui, s'ils voient le jour, se dérouleront sans vote, ni procès verbaux et sans possibilités matérielles de préparation pour les organisations syndicales. Elle continuera à défendre les agents dans le cadre qui sera imposé par la DGFIP, qu'elle conteste et combat.

Nous avons réitéré notre inquiétude sur la mise en place de la prochaine campagne de mutations nationales. Le président s'est engagé à ce que cette année encore, une campagne de mutation similaire à celle des années précédentes soit organisée et une instruction sur les mutations publiée. Ce sera chose faite le 16 décembre prochain.

## 1. PÉRENNITÉ DE LA SÉLECTION POUR LE TABLEAU D'AVANCEMENT IDIV CLASSE NORMALE À TITRE PERSONNEL

Le président ne s'est pas engagé en indiquant qu'il n'avait aucune information, ni sur la suppression, ni sur la pérennité de cette sélection. Ce flou laisse craindre la disparition de cette promotion.

Pour rappel, les inspecteurs ayant atteint au moins le 9<sup>ème</sup> échelon peuvent prétendre à l'accession à ce tableau. Toutefois, depuis 2012, les collègues aux 9<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelon sont automatiquement écartés.

Dans ce cadre peu sécurisé, il n'y aura pas d'évolution sur les conditions d'admission, il s'agit d'un « coup de chapeau ».

## 2. LE CORRECTIF JACOB ET LES CONSÉQUENCES DE L'APPLICATION DE PPCR

Depuis l'application du protocole PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunération) que la CGT a combattu et conteste toujours, les chefs de service évaluateurs portent sur le CREP une appréciation particulière sur les perspectives d'accès au grade supérieur par tableau d'avancement pour les agents positionnés à l'échelon terminal de leur grade depuis au moins 3 ans et entrés dans ce grade par la voie externe. Cette appréciation doit être portée à la connaissance de la CAPN.

C'est pourquoi, à l'occasion de la présente CAPN, figurent à l'appui des candidatures

concernées par les dispositions du décret du 2 mai 2017, le dernier CREP établi

Cette année le correctif Jacob est appliqué avec un avancement fictif pour les collègues ne bénéficiant pas de ce dispositif, ceci afin de déterminer si ces collègues peuvent être inscrit-e-s au tableau d'avancement. Quatre collègues ont bénéficié de ce calcul mais seulement trois atteignaient ainsi le 11<sup>ème</sup> échelon.

**Pour la CGT**, les oubliés de Jacob le sont pour longtemps.

## 3. LES COLLÈGUES AYANT EXERCÉ EN ZUS

Le président a précisé que la direction générale avait été longue à réagir suite au décret de 1995. Il a rappelé qu'il faut être affecté au moins trois ans dans un quartier difficile (désormais appelés QPV comme quartier prioritaire de la politique de la ville). Suite à une intervention de Force Ouvrière sur la situation des huissiers, monsieur Marin a reconnu que c'est problématique. En effet, ils sont pris en considération selon leur immeuble d'affectation, et non pas leur périmètre d'intervention.

## 4. LES COLLÈGUES AYANT EU DES AVIS DÉFAVORABLES

Sept agents ont eu un avis défavorable. Pour la CGT cette CAPN ne doit pas s'apparenter à une commission de discipline sanctionnant les agents sur l'ensemble de leur carrière administrative.

Le président de la CAPN affirme que cette sélection est un « vrai coup de chapeau ».

S'il ne s'agit pas d'une inscription automatique, il s'agit de reconnaître un parcours professionnel et une carrière. Lors de l'examen des dossiers de ces collègues, c'est la récurrence d'incidents dans une carrière qui va compromettre la sélection. On peut avoir une période moins faste, sans que cela entache l'ensemble de la carrière.

Le président a rajouté qu'il restait ouvert au dialogue et qu'il pouvait y avoir des évolutions suite aux débats. C'est bien le moins qu'on attendait de lui !

A l'issue de cette CAPN : 500 IDIV à titre personnel figurent sur le tableau d'avancement principal 2020 et 15 sur le tableau d'avancement complémentaire 2019.

## 5. VOTES CONCERNANT LE TABLEAU D'AVANCEMENT PRINCIPAL 2019

☑ POUR	➡	Administration
☑ CONTRE	➡	CGT, FO, Solidaires, CFD

## 6. VOTES CONCERNANT LE TABLEAU D'AVANCEMENT COMPLÉMENTAIRE 2018

☑ POUR	➡	Administration
☑ CONTRE	➡	CGT, FO, Solidaires

La CGT ne se prononce pas contre le tableau d'avancement lui-même, mais demande que l'ensemble des collègues remplissant les conditions statutaires et figurant sur la plage utile soient inscrits. Elle déplore le peu de marges de manœuvres laissées par la direction générale.

## INTÉGRATION EN DÉTACHEMENT DE 2 INSPECTEURS DES FINANCES PUBLIQUES

La CAP avait également à se prononcer sur l'intégration à la DGFIP de deux inspecteurs.

La CGT s'est abstenue. En effet, nous revendiquons que tous les inspecteurs des finances publiques effectuent une scolarité initiale.