

## CAPL n° 1 – Liste d’aptitude au grade d’inspecteur - ANNÉE 2019

### Déclaration liminaire

Monsieur le président,

Aujourd’hui, CAP 2022 expose un plan global de démolition des structures et des missions du Service Public et fixe notamment un cadre de 120 000 suppressions d’emplois dans la Fonction Publique dont 50 000 dans la fonction Publique d’État.

Il encourage les départs volontaires et le recours accru aux non-titulaires. D’ailleurs notre direction est déjà dans cette démarche puisque elle recrute actuellement des contractuels sur le « bon coin ».

Le rapport préconise de différencier les carrières et les rémunérations entre les trois versants de la Fonction Publique, d’augmenter le nombre d’apprentis en pré-recrutement et d’en finir avec la primauté d’accès par concours pour généraliser le contrat de droit privé. Il remet ainsi en cause le principe fondamental d’indépendance des fonctionnaires vis-à-vis des intérêts privés.

Concernant la DGFIP, dès le mois d’août 2018, la CGT-Finances Publiques a alerté sur l’avancement d’un projet de restructurations au sein de notre administration, élaboré dans la plus grande confidentialité, en conformité avec les recommandations du comité CAP 2022 .

Ainsi, 7 directions ont été ciblées comme préfiguratrices pour des restructurations de grande ampleur sur plusieurs axes : resserrement du réseau géographique et optimisation domaniale avec suppression des 2/3 des trésoreries, disparition ou regroupement des 3/4 des SIP, SIE, PCRP, PCE, SPF, diminution de la moitié du nombre de communes d’implantation des services par département, transfert de services dans des zones moins urbaines, fusions de directions.

Les départements visés par ce plan sont les suivants : 59,62,19,23,87,41,45.

Depuis sa création en 2008, la DGFIP a perdu 17 % de ses effectifs. Le ministre du budget veut amplifier cette saignée en supprimant 4 000 emplois par an, soit plus que les 3 500 départs en retraite annuels.

Chacun comprend que le démantèlement ne concernera pas seulement ces 7 directions et sera donc général.

Parmi les nombreuses mesures régressives envisagées dans l’ensemble du territoire, figure la suppression de la séparation ordonnateur/comptable.

Ce projet illustre amplement la dérive libérale des pouvoirs publics.

Nous souhaitons rappeler que l’incompatibilité des fonctions d’ordonnateur et de comptable a été instaurée au moment de la Révolution Française.Ce principe a été réaffirmé en 1962.

La qualité d’ordonnateur est réservée à des autorités administratives et politiques.Les comptables publics sont des fonctionnaires de la DGFIP. Le comptable public, personnellement responsable sur ses propres deniers, ne doit pas être subordonné à l’ordonnateur afin d’assurer son indépendance. Pour la CGT-Finances Publiques, la séparation ordonnateur/comptable est un principe non négociable car elle est garante de la probité de la gestion des collectivités locales.

En la remettant en cause, le gouvernement prend le risque du développement de mauvaises pratiques.

Les trésoreries doivent demeurer au service des collectivités et de nos concitoyens en participant

par leur présence à la vie démocratique et socio-économique de nos territoires. Il est donc indispensable de préserver le réseau de proximité avec des emplois à la hauteur des besoins.

Concernant la CAPL de ce jour, c'est-à-dire la CAPL préparatoire à la confection de la liste d'aptitude de B en A, nous souhaitons souligner que la DGFIP a revu à la baisse le niveau de la promotion interne depuis plusieurs années. Le concours interne d'inspecteur et l'examen professionnel restent très sélectifs. Dans ces conditions, plus que jamais, la CGT dénonce le protocole PPCR et se prononce contre les nouvelles modalités d'établissement des LA !

Elle revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée. Il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Dans l'immédiat, la CGT prend acte du cadre imposé et revendique :

L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulant.es et non pour les seuls candidats classé.es « excellent ».

Une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre d'un examen de la « valeur professionnelle » qui n'écarte pas de candidat.es ayant un parcours spécifique comme les agent.es techniques.

Une plus grande transparence avec l'accès pour les élus, à tous les documents, notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents.

L'abandon du système des potentialités qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Le respect de la règle imposée par le statut particulier des A DGFIP : la promotion par liste d'aptitude ne doit pas représenter plus de 2/5 de la promotion totale en A.

Nous constatons que le nombre de potentialités reste très faible. Pour l'ensemble de la délégation SUD PYRENEES, huit potentialités seulement sont affichées.

Huit départements sur quatorze n'ont aucune potentialité.

La Haute-Garonne ne dispose que de 2 potentialités. Cette situation matérialise une réduction très importante de la promotion interne au sein de la DGFIP et risque d'engendrer des situations de découragement et de démotivation dans les services.

Pour notre département, nous attirons à nouveau votre attention sur l'âge des candidats promouvables. Depuis 4 ans, la DG considère que les agents de plus de 58 ans peuvent être sélectionnés et que le fait de pouvoir dérouler ou non une carrière suffisamment longue dans le nouveau grade n'est plus considéré comme un élément conditionnant une promotion au grade supérieur. Vous avez constaté que les collègues potentiellement concernés par cette disposition sont nombreux en Haute-Garonne.

Nous le verrons dans le cadre de l'examen des dossiers.

Pour la CGT Finances Publiques, il est clair que l'examen de ces dossiers particuliers doit permettre de promouvoir des collègues qui n'ont pas été sélectionnés les années précédentes ou qui n'ont pas postulé pour des questions d'âge. En même temps, nous rappelons qu'il ne s'agit pas d'une promotion de fin de carrière dans la mesure où les dispositifs de formation et d'affectation restent les mêmes.

Malgré un contexte particulièrement difficile, nous espérons que cette CAPL jouera pleinement son rôle.