



**CAP Nationale n° 4**  
**Liste d'aptitude au grade d'inspecteur des Finances Publiques**  
**Au titre de l'année 2020**  
**Déclaration liminaire**

Monsieur le Président,

Pour donner des gages de bonne conduite aux instances européennes, au monde de la finance et au patronat, après les attaques contre le Code du Travail, la réforme des droits au chômage, il fallait que le gouvernement Macron s'attaque à un des piliers de notre protection sociale que constitue notre système des retraites.

Plus de sept semaines ont passé depuis le 5 décembre durant lesquelles des millions de travailleurs se sont dressés par la grève et les manifestations, contre le projet Macron Philippe de destruction de tous les régimes de retraites.

Cette réforme systémique prépare, sans le dire, une baisse du niveau des pensions et donc l'ouverture à la capitalisation.

Chaque article du projet de Loi Macron Philippe contient une attaque contre les salariés. À titre d'exemple, nous en prendrons trois qui ont été soumis au Conseil des ministres. L'article 49 consacré à la création de la Caisse nationale de retraite universelle. Dans cet article, il est précisé que son conseil d'administration sera entre autre « composé des organisations syndicales représentatives et les employeurs publics ». Si le projet de loi passait, les organisations syndicales seraient donc appelées à participer à un organisme commun avec « les employeurs publics », c'est-à-dire les représentants de l'État employeur et les patrons des grandes entreprises publiques. Dans quel objectif ?

L'article 55 précise dans l'exposé des motifs « Chaque année, le conseil d'administration de la caisse nationale de la retraite universelle propose d'ajuster les paramètres pour assurer le respect de la règle d'or fixée en loi organique relative aux lois de financement de la Sécurité sociale. Si la délibération de ce conseil d'administration ne respecte pas les conditions d'équilibre, la loi de financement de la Sécurité sociale de l'année fixe une nouvelle trajectoire. » Ainsi le conseil d'administration devrait assurer le respect de la règle d'or, c'est-à-dire de l'équilibre budgétaire. Les organisations syndicales seraient prisonnières de cette règle d'or. La seule liberté qui leur serait accordée serait d'ajuster les paramètres pour assurer l'équilibre financier. Il faut garder en mémoire que toute augmentation de cotisation est prohibée afin de ne pas augmenter le « coût du travail ».

Le Premier Ministre veut que les organisations syndicales soient à sa botte, pour être associées à la politique d'austérité budgétaire dictée par la troïka (FMI, BCE et UE) et mise en application par MACRON et son gouvernement. Cette façon de procéder porte un nom : le corporatisme, à savoir que les organisations syndicales sont intégrées à l'État au nom de l'intérêt général. Or le syndicalisme se doit d'être indépendant et de s'organiser librement pour défendre, non pas l'intérêt général, mais l'intérêt des salariés face aux régressions des droits conquis par eux-mêmes, notamment juste après 1945.

L'article 64 et dernier article du projet de loi est consacré aux « dispositifs de retraite supplémentaires », qui fonctionnent par capitalisation. Les salariés (dont les retraites seront amoindries) devront contribuer à des fonds qui « financeront l'économie ». Il est cyniquement souligné que les affiliés « seront informés en cas de variation significative des provisions

techniques des engagements de retraite ». En clair, ils seront alertés lorsque les pensions baisseront. Il s'agit là de la mécanique des fonds de pension. Enfin il est précisé que tous les produits d'épargne retraite seront ouverts à la concurrence.

**F.O** note aussi que le Conseil d'État « constate que les projections financières transmises restent lacunaires », laisse comprendre que les procédures de consultations ont été bâclées, y compris en ce qui le concerne (manque de sérénité et de délais de réflexion pour garantir la sécurité juridique, au regard d'une réforme touchant une des composantes majeures du contrat social).

Au passage, le Conseil d'État démonte l'artifice de communication du « un euro donnera les mêmes droits » et du système censé être plus simple, soulignant la complexité et la diversité des règles de cotisation et d'ouverture des droits.

Le Conseil d'État compte un total de 29 ordonnances à venir, ce qui conduit à perdre la visibilité d'ensemble nécessaire à l'appréciation des conséquences de la réforme.

Pour conclure sur ce sujet, sans être exhaustif, le gouvernement a fait le choix d'accorder aux entreprises de plus en plus d'exonérations de cotisations sociales qui n'ont pas été compensées par le budget de l'État dans celui de la Sécurité Sociale. En clair, il s'agit de faire payer aux salariés en réduisant leur retraite d'une part et en les obligeant à travailler plus longtemps d'autre part.

**F.O** est plus que jamais convaincue de tout mettre en œuvre pour empêcher cette contre-réforme de notre système de protection sociale de voir le jour.

La bataille des retraites ne doit pas occulter les autres contre-réformes menées par ce gouvernement, notamment la Loi de transformation de la Fonction Publique. À ce sujet **F.O** a demandé le retrait de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle.

Comment accepter que le recrutement par concours soit traité comme un contrat établi entre deux parties, les fonctionnaires sont nommés par arrêté avec une séparation du grade obtenu et de l'emploi, ainsi qu'un déroulement de carrière garantie par son statut et une grille de rémunération.

Toujours à propos de cette Loi de la Transformation de la Fonction Publique, pour **F.O-DGFIP** c'est l'outil qui va permettre l'opération de restructuration massive que constitue le NRP (Nouveau Réseau de Proximité).

On ne peut que dénoncer l'attitude de la Direction Générale, qui, dans le cadre d'un dialogue social au point mort, du seul fait de son refus réitéré de revenir sur les principes de sa réforme, tente d'opposer les personnels aux organisations syndicales par une communication mensongère.

Pire, dans les directions locales, les cadres et les agents font l'objet de pressions inacceptables sur leur devenir, afin de les contraindre à accepter la réforme et à la vendre aux élus locaux et aux usagers.

**F.O-DGFIP** vous rappelle que les actions déjà menées contre ce projet ont abouti à la suspension du dispositif des agences comptables et à un desserrement du calendrier. De même, la bronca des élus locaux constitue un point d'appui vers le retrait de ce projet néfaste pour la DGFIP, projet qui remet en cause le service public républicain.

Dans le cadre de cette loi dont les décrets d'application sont parus en fin d'année, outre la précipitation de la mise en application de cette loi scélérate, **F.O-DGFIP** dénonce la

suppression des CAP concernant la mobilité et les promotions privant ainsi les agents de pouvoir bénéficier d'une défense de leur dossier.

Au sujet de la démétropolisation, comment le Ministre Darmanin peut-il croire que des agents soient heureux de voir leur service délocalisé en province sans leur avis ?

En effet, le ministre envisage le départ de plus de 3000 agents d'île de France et de grandes métropoles en province. S'est-il posé la vraie question de la continuité de service en cas de refus des agents de suivre leurs missions ? Pour autant, il est hors de question d'introduire la mobilité géographique forcée pour ces agents.

Encore une fois, la DGFIP perdra la technicité acquise et reproduira les erreurs des CSRH tout récemment créés, notamment l'absence de sachants.

**F.O.-DGFIP** refuse de participer aux éventuelles discussions qui seront mises en place et une fois de plus, d'être associé aux choix gouvernementaux, qui se font toujours au détriment des agents.

Les exemples passés ont démontré que ce genre d'opérations est un double échec. D'une part, on place l'agent qui ne souhaite pas suivre sa mission en difficulté et d'autre part, le service relocalisé met plusieurs années à acquérir technicités et compétences requises.

On peut se poser la question sur la finalité de ces orientations qui ne font qu'affaiblir à nouveau la DGFIP et augmenter les risques psycho-sociaux des agents.

En ce qui concerne cette CAPN, nous dénonçons les effets dévastateurs de la mise en place de la Loi transformation de la Fonction publique d'août 2019 faisant disparaître entre autres les CAP de promotion.

Il s'agit donc de la dernière CAP nationale de promotion de B en A. Comment seront appréciés les mérites des personnels, sans le regard des représentants des personnels, sans le cadre statutaire que sont les CAP ? Que deviendra la notion de mérite sans organe paritaire ? Il est à craindre que « l'affectif » prenne le pas sur l'objectif !

Que vont prévoir les Lignes directrices en matière de promotion au sein de la DGFIP ? Le chantier doit s'ouvrir, sur ce sujet, en juin prochain, à l'occasion d'un GT prévu avec le Chef des ressources humaines.

Avez-vous des informations à nous transmettre ?

Comment conjuguez-vous transparence et égalité de traitement sur ces procédures ?

La question vaut également pour les mutations

Ces sujets mettent en exergue les problèmes liés à la fin du paritarisme inscrit dans les statuts de la fonction publique. C'est donc à bon droit que Force Ouvrière dénonce et revendique le maintien des CAP, partie intégrante de notre statut jusqu'à la loi du 6 août 2019.

Pour cette année, la plage d'appel statutaire (24 451 agents) est en légère augmentation par rapport à 2019 (24 100 agents).

Le nombre de candidats (3 752 agents) démontre le bien-fondé de la liste d'aptitude comme modalité d'accès à la catégorie A et que les agents plébiscitent cette voie, le concours restant et devant rester la voie d'accès principale à la Fonction Publique.

Nous dénonçons ici la diminution inexorable de la promotion interne et la disparition de l'accès au corps supérieur par la fin de carrière.

La direction générale a décidé **unilatéralement** que l'accès au corps de catégorie A ne constituerait plus « un coup de chapeau » mais devait garantir que les fonctions postulées seraient pleinement assumées. Ce qui a eu pour effet, de rendre la promotion des agents âgés de 58 ans et plus plus difficile, alors même que le contexte actuel conduit à un recul de l'âge de départ à la retraite.

Les mérites de ces agents et leur technicité ne sont donc plus reconnus alors que le président disait l'an passé dans cette même CAPN, que « l'âge n'est pas un critère discriminant pour retenir les agents ou au contraire les écarter ».

Par contre, régulièrement l'administration invoque la « jeunesse » de certains candidats lors de l'évocation de certains dossiers ou estime que la non-présentation au concours ou à l'examen professionnel d'inspecteur des finances publiques est un obstacle à la promotion.

Or, force est de constater que ces éléments ne sont pas pris en compte lors de la sélection en services centraux.

Le nombre important de candidats est la conséquence directe de l'absence de revalorisation de la valeur du point d'indice depuis 2010.

Les agents sont à la recherche de la reconnaissance de l'administration et d'un pouvoir d'achat plus important, dans un contexte d'externalisation et de privatisations de leurs missions et d'une carrière en catégorie B plafonnée.

**F.O.-DGFIP** demande la création d'un grade de fin de carrière pour la catégorie B.

**F.O.-DGFIP** demande que les contrôleurs 1ère classe ayant un échelon élevé, soient susceptibles d'être promus via la liste d'aptitude conformément au décret, qui reste plus favorable que les règles de gestion de la DGFIP.

Pourtant, le choix délibéré de l'administration de réduire considérablement le nombre de postes offerts à la liste d'aptitude écartera, de fait, de valeureux agents. On note ainsi que le nombre de promotions par liste d'aptitude s'élevait à 200 en 2014, 185 en 2016, 162 en 2017, 100 pour 2018, 100 en 2019 et cette année encore à seulement **100 promotions au total**.

Ces éléments chiffrés attestent qu'il s'agit bien de l'application d'une politique d'austérité menée par les gouvernements successifs, au nom de la réduction des prétendus déficits et accentuée par le gouvernement actuel et dont les agents de la DGFIP, comme d'autres mais peut-être plus encore, font les frais.

Une chose est certaine, la Direction générale est constante dans ses méthodes : la réduction drastique de la promotion interne pour toutes les catégories.

L'an dernier, le Président de cette CAP nous indiquait que les critères de sélection étaient entre autres : l'exposition des candidats à des postes différents, la qualité du dossier à travers les comptes rendus d'entretien professionnel, l'aptitude à exercer des fonctions du corps supérieur et d'encadrement ainsi que la fiche de proposition rédigée par le directeur sans oublier l'aptitude à la mobilité fonctionnelle.

**F.O.-DGFIP** exige que les critères, bien qu'ils aient été précisés, deviennent stables pour une meilleure lisibilité des agents et qu'ils soient scrupuleusement respectés par les Directeurs locaux, ce qui au demeurant, n'est pas toujours pas le cas pour certains.

Cependant, des Directions pénalisent les agents de 2 manières :

- en l'absence de mobilité fonctionnelle, cela entraîne un déclassement systématique
- et dans le tableau synoptique, le critère « connaissances professionnelles dans l'emploi occupé » passe d'excellent à très bon pour les agents ayant changé d'affectation.

À nouveau, certaines directions ont privé volontairement des agents de toute perspective de promotion cette année en ne classant aucun candidat dans la catégorie « excellent » au motif

qu'ils ne disposaient d'aucune potentialité, et plus grave, en refusant de classer des dossiers en « très bon ».

Pour **F.O.-DGFIP**, les Directeurs doivent nécessairement classer au moins un agent en « excellent » et ne pas tenir compte à ce stade de l'absence de potentialité. Plus généralement, toutes les directions devraient classer au moins un agent de plus que le nombre de potentialité.

Pour **F.O.-DGFIP**, il s'agit d'un mode de promotion à part entière à celui des concours.

**F.O.-DGFIP** réitère donc son attachement à la promotion interne et notamment par le biais de la liste d'aptitude qui est statutaire.

Aucune perspective de carrière ne se profile à l'horizon pour les fonctionnaires de la DGFIP.

Le gouvernement s'attache plus, aujourd'hui, à travailler sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle ou de l'indemnité de départ volontaire pour fluidifier les départs du public vers le privé.

Cette année, 249 agents classés « excellents » dont les qualités sont reconnues comme excellentes à exercer des fonctions de catégorie A, comme le soulignent tous les Directeurs, sont écartés de la liste d'aptitude contre 186 l'an dernier. Pour autant, notre rôle n'est pas d'entrer dans le débat du nombre des agents classés « excellent » car tous, sans exception, méritent d'être promus.

Pour les 881 collègues « très bons », et les 2 522 classés « à revoir », les perspectives de promotion deviennent « quasi nulles ».

Comment voulez-vous que les agents ne soient pas complètement démotivés au regard du nombre de promotions et l'absence d'un plan de qualification ministériel n'arrange pas la situation. **F.O.-DGFIP** revendique l'instauration d'un nouveau Plan de Qualification Ministériel, la promotion interne étant une richesse pour notre administration.

Depuis plusieurs années, certains départements ne disposent d'aucune potentialité, alors même que des agents présentent des candidatures excellentes, pour exemple, la Lozère et la Nouvelle Calédonie, qui pour la 4ème année consécutive, n'en disposent pas.

Dans le rapport à la CAPN, vous indiquez que 2 agents actuellement en situation d'être promus en liste d'aptitude sont également admissibles à l'examen de B en A. Vous précisez que la publication des résultats de l'examen professionnel étant postérieure à la CAPN, le candidat classé n° 2 à la LA dans la direction concernée pourra être promu si le N° 1 est admis à l'examen professionnel.

Des questions se posent :

- est-ce que vous vous êtes assurés qu'un candidat est classé n° 2 excellent dans ces directions ?

- si le candidat n° 1 ne réussit pas l'examen professionnel, que se passe-t-il pour le n° 2 qui sera défendu lors de la CAPN ? Quel regard aurez-vous sur ce dossier ?

Cette problématique ne serait pas posée si les résultats de l'EP étaient connus avant la CAPN liste d'aptitude B en A.

Plus largement, nous dénonçons et nous nous opposons au déroulement simultané des épreuves des concours externe et interne qui divisent par deux les chances de réussite candidats.

**F.O.-DGFIP** revendique l'appel de toutes les listes complémentaires des concours.

Cette année, **56 directions sur 124** soit environ la moitié sont privées de toute potentialité, pourtant quelle que soit la direction les agents classés excellents sont méritants.

**F.O.-DGFIP** a constaté que quelques directions locales ont modifié le classement de certains dossiers excellents parus sur Ulysse. Pour exemple, le matin même de la CAPL, une direction a contacté un agent afin de connaître son éventuelle date de départ en retraite, apparemment critère rédhibitoire pour la direction, puisque cet agent a été déclassé lors de la CAPL...

**F.O.-DGFIP** dénonce la subjectivité des classements opérés par certaines directions locales.

En ce qui concerne les agents en situation de détachement, 91 agents postulent cette année contre 99 en 2019 et 111 en 2018 alors que la plage d'appel statutaire augmente. Leur caractéristique est d'être répartis sur l'ensemble du territoire dans des structures de tailles très diverses sans liens organiques avec les structures locales de la DGFIP.

Ces agents, contrairement à ceux du réseau, ne bénéficient pas du niveau d'information et de défense de leurs intérêts que leur procurerait une CAP locale. La lecture des dossiers de ces candidats fait apparaître des discordances entre les appréciations littérales et le tableau synoptique.

En outre, pour les promus, la nécessité d'effectuer une demande de mutation dans un délai très court leur pose des problèmes de rédaction et génère un surcroît de stress. **F.O.-DGFIP** vous demande un délai supplémentaire à celui initialement prévu.

En effet, un agent détaché doit disposer des mêmes perspectives de promotion par liste d'aptitude qu'un collègue assurant ses missions dans le réseau. Nous demandons que vous respectiez ces orientations.

Les élus **F.O.-DGFIP** évoqueront donc, au cours de cette CAPN, tous les dossiers des détachés et des agents sans CAP Locales qui leur ont été confiés.

Enfin **F.O.-DGFIP** revendique le retrait pur et simple, du projet DARMANIN dit Nouveau Réseau de Proximité et avec sa confédération, le retrait du Projet MACRON PHILIPPE relatif aux retraites.

**F.O.-DGFIP** s'inscrit totalement dans les mouvements de grèves pour le retrait du projet MACRON PHILIPPE, refuse la destruction de la DGFIP, de ses missions, de ses emplois et exige :

- l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois,
- l'arrêt immédiat des suppressions, fusions et réorganisations de services,
- le maintien de tous les services et missions,
- des moyens budgétaires suffisants et la création d'emplois statutaires nécessaires pour garantir la pérennité de toutes les missions de la DGFIP,
- le respect du principe de séparation des fonctions d'ordonnateurs et de comptables,
- le respect du principe d'égalité de traitement du citoyen devant l'impôt,
- le maintien de l'accueil physique sur toutes les implantations de la DGFIP,
- le rétablissement d'un maillage territorial dense permettant d'assurer un vrai service public de qualité et de proximité.

**F.O.-DGFIP** défend le Statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers.

Défendre les statuts, défendre la DGFIP, c'est défendre la République.