

SECTION DES LANDES

CAPL DU 25 OCTOBRE 2019

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Cette CAP met en exergue l'excellence des dossiers de tous les candidats. 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 en 2018 et 2019, 85 en 2020.

Ces quelques 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 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.

F.O.-DGFIP exige une augmentation du nombre de promotion de toutes les voies d'accès à la catégorie A, et notamment en ce qui concerne cette CAP, une augmentation du nombre de postes offerts à la liste d'aptitude.

A cela viennent s'ajouter les suppressions d'emplois, les fermetures et fusions de la quasi-totalité des services.

Ainsi, plus de 800 unités de proximité auront été rayées de la carte en 6 ans et le concept de géographie revisitée laissent craindre le pire pour la DGFIP.

Ce concept de géographie revisitée va bien au-delà des suppressions d'emplois. En effet, sur commande du gouvernement, c'est le statut qui est clairement visé.

Dernier rempart au maintien d'une fonction publique neutre. Le statut n'est pas un privilège, le statut, c'est la fin des privilèges et une garantie pour l'ensemble des agents de la fonction publique et pour l'ensemble des citoyens de la République. Il nous protège de l'arbitraire.

F.O.-DGFIP exige que les critères déterminés par l'administration (l'exposition des candidats à des postes différents, la qualité du dossier à travers les comptes-rendus d'entretien professionnel ainsi que la fiche de proposition rédigée par le directeur) soient scrupuleusement respectés : ce qui n'est pas toujours le cas.

En effet, il est arrivé que les agents soient doublement pénalisés : d'un part par la mobilité géographique qui entraîne un déclassement systématique, d'autre part, du fait de la mobilité fonctionnelle qui a une incidence sur l'évaluation et donc sur les perspectives de promotion par liste d'aptitude alors que les critères de sélection doivent s'inscrire sur la durée de la carrière de l'agent.

La liste d'aptitude est reconnue par les agents comme un véritable moyen d'accès à la catégorie supérieure inscrit dans le statut de la catégorie A.

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

F.O.-DGFIP réaffirme 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 tarissement de la promotion interne a non seulement des conséquences sur le niveau des salaires mais également sur celui des retraites.

F.O.-DGFIP a une solution pour ne pas démotiver les agents, relever le nombre de promotions et remettre en place un plan de qualification ministériel à hauteur du nombre et du niveau des candidats.

Pour **F.O.-DGFIP**, il faut systématiquement classer au moins un agent en « excellent » et ne pas tenir compte de l'absence de potentialité. Plus généralement, il faudrait classer au moins un agent de plus que le nombre de potentialité.

En 2019, 59 directions sur 124 soit environ la moitié sont privées de toute potentialité. Ces chiffres illustrent la politique gouvernementale de précarisation de la Fonction publique.

Notre département comme beaucoup d'autres sont privés de potentialités depuis plusieurs années.

Transformer la fonction publique avec un recours aux contractuels, développer la mobilité et la rémunération au mérite des fonctionnaires et créer des plans de départs volontaires à la suite de l'abandon de missions ou de suppressions de postes demeurent l'objectif central de ce gouvernement.

Dans ce contexte, nous vous demandons M.le Président de dépasser la potentialité départementale prévue sur les 2 CAP locales afin de permettre à des agents méritants locaux de pouvoir aussi obtenir une promotion.

F.O.-DGFIP vous rappelle son attachement aux promotions internes et à la liste d'aptitude, qui sont un moyen de recrutement inscrit dans les statuts.