



Paris, le lundi 25 février 2019

Objet

Liminaire CFDT - CAPN du 25 février au 4 mars 2019 - Liste d'aptitude au grade d'inspecteur des Finances publiques

Monsieur le Président,

La commission paritaire qui nous réunit ce jour est une instance précieuse qui permet aux agents d'être assurés du respect des règles statutaires.

Si le projet de loi de transformation de la fonction publique présenté le 13 février 2019 devait aboutir, cette garantie disparaîtrait. Et avec elle, c'est tout le statut de la fonction publique d'État qui est remis en cause par ce projet de loi dont le secrétaire d'État fait activement la promotion, en particulier dans les locaux de la DGFIP.

La **CFDT** avait expressément demandé que le temps du Grand débat national soit respecté et que puissent être prises en compte ses conclusions dans l'établissement du projet de réforme préparé par le gouvernement. La hâte de ce dernier à détricoter un statut qui garantit l'indépendance des fonctionnaires d'État et leur assure des conditions d'exercice de leurs missions stables ne peut qu'inquiéter les agents des finances publiques déjà soumis au régime sec des suppressions d'emplois, aux restructurations et à la déconstruction de la DGFIP sous l'effet du programme « CAP 22 » .

La **CFDT Finances publiques** milite pour un service public de qualité, garant de la cohésion sociale et accessible à tous les usagers.

Au cœur de cette ambition, la **CFDT Finances publiques** considère le statut de la Fonction publique comme essentiel. Il est le garant de l'intégrité, de la neutralité et de la compétence des agents. Les emplois publics permanents doivent être occupés par des fonctionnaires. Cela vaut bien évidemment pour la DGFIP.

La **CFDT Finances publiques** s'oppose également à la réforme régressive du paritarisme voulue par le gouvernement. Les compétences des CAP ne doivent pas être remises en cause. En particulier, l'étude des projets de promotion doit demeurer dans le champ du paritarisme. Les atteintes aux garanties de respect des statuts et d'équité de traitement n'apporteront aucun surcroît d'efficacité. Nous nous opposerons aussi à toute suppression d'instances dédiées aux conditions de travail. CT et CHSCT doivent demeurer.

L'ordre du jour prévoit la mise au vote du nouveau règlement intérieur des CAP. Nous voterons contre. En particulier parce que ce règlement porte atteinte aux droits des élus et par ricochet à celui des agents de la DGFIP.



Pour en venir au sujet de la CAPN qui nous réunit, comme vous le savez la **CFDT Finances publiques** est opposée au système de promotion par liste d'aptitude (LA) et lui préfère une véritable reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) plus objective et plus claire pour les agents.

La LA, aboutissement d'un processus d'évaluation-sélection parfois dévoyé, ne peut garantir cette objectivité. En effet, dès le stade de l'entretien professionnel on voit apparaître des traitements différenciés sans fondement et sources d'injustice. À qualités et mérites équivalents, l'excellence de l'agent sera reconnue immédiatement par certains chefs de service tandis que d'autres agents attendront presque une décennie avant d'obtenir la reconnaissance de leur valeur. Les avis portés sur les comptes rendus d'évaluation ou les fiches de proposition seront tantôt neutres, tantôt dithyrambiques pour une même valeur professionnelle ce qui conduira l'Administration à une appréciation erronée des mérites respectifs sauf à s'engager dans l'exégèse approfondie et chronophage de circonlocutions tortueuses.

À l'opacité de ce processus vient s'ajouter un nombre de promotions bien trop faible. À l'issue de cette CAPN vous ne prévoyez de promouvoir que 100 contrôleurs alors que 24 100 d'entre eux peuvent y prétendre, soit à peine plus de 0,41 % ! Même classé excellent, un contrôleur n'aura qu'une chance sur trois d'être promu...

Comment ne pas s'alarmer par ailleurs de la chute vertigineuse du nombre de promotions. De 286 agents promus en 2012, on arrive à 100 en 2019, comme en 2018 me direz-vous. Certes ! Mais au regard du nombre de contrôleurs promouvables, ces derniers se voient quasiment privés de toute perspective d'évolution de carrière vers la catégorie A par voie de liste d'aptitude. Et que dire de la situation des agents exerçant dans de petites directions offrant des potentialités nulles plusieurs années de suite ?

En outre, la **CFDT Finances publiques** regrette l'existence de pratiques locales de nature à discréditer la sélection effectuée. Par exemple, certains agents classés « excellent » une année se voient relégués en « bons candidats » voire classés en « à revoir », sans aucune raison et sans même la moindre explication malgré les insistances des élus locaux.

Opaque, injuste et ridiculement sous-dimensionné, le système de la liste d'aptitude doit être revu au bénéfice des agents et des services. Parallèlement aux concours et aux examens professionnels, une RAEP réelle et généralisée pourrait donner à chacun la possibilité d'exprimer ses talents et à la DGFIP de bénéficier d'agents motivés par un environnement professionnel positif et porteur.

Les Élus A CFDT Finances publiques

Karine ROUSSEAU

David BRAASCH

Expert CFDT Finances publiques : Cyrille VIANO