



DECLARATION LIMINAIRE CAPL N° 2 DU 4/11/19 LISTE D'APTITUDE DE C EN B 2020

La loi dite de transformation de la fonction publique, votée le 6 août 2019, acte la fin de la conception française du service public de carrière. Ses concepteurs, ennemis acharnés de toute forme d'État providence et pour qui aucun aspect de notre vie ne doit échapper aux appétits des financiers, continuent à saper résolument les acquis issus du Conseil National de la Résistance.

Le paritarisme en fait partie. Il a été introduit par la loi du 19 octobre 1946 avec la mise en place d'instances paritaires non consultatives, au sein desquelles employeurs et salariés sont représentés en nombre égal. Comme beaucoup de mesures instaurées à la libération, il s'agissait d'une avancée sociale sans précédent puisque, pour la première fois, les salariés étaient partis prenante des décisions concernant leur vie professionnelle.

A la DGFIP, jusqu'à aujourd'hui, tous les événements de notre vie administrative passent par une CAP, locale, nationale, ou les deux : Titularisation, affectation, promotion, avancement, évaluation,... Cette instance, bien que consultative, permet aux représentants du personnel de participer aux actes de gestion de l'administration en contrôlant l'élaboration des mouvements, tableaux d'avancement et listes d'aptitude, en signalant des erreurs et surtout en surveillant l'application des règles qui régissent notre vie administrative. Même si la CGT critique souvent ces règles, celles-ci restent un gage d'égalité de traitement.

Dès l'an prochain, toutes les CAP dites de mobilité disparaissent. Il n'y aura donc plus de CAP d'affectation ou de mutation, ni nationale, ni locale. À partir de 2021, ce sont les CAP de promotion et d'avancement (tableau d'avancement, listes d'aptitude) qui disparaîtront. Comme si cela ne suffisait pas, le projet de décret sur « les lignes directrices de gestion » prévoit de supprimer également les CAP de position (détachement, intégration,...) et de réduire les CAP de titularisation aux cas de refus. Les CAP de recours suite à refus de télétravail, à peine mises en place, disparaîtront également.

Ce recul sans précédent s'inscrit dans une politique systématique de restriction des prérogatives des organisations syndicales, ces fameux « corps intermédiaires », dont la Macronie ne veut plus. C'est ainsi que les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail vont être fusionnés, ou plutôt dilués, avec les Comités Techniques, perdant la majeure partie de leurs prérogatives, et surtout, leur autonomie budgétaire. Les conditions d'exercice des mandats syndicaux sont également dans le viseur de l'administration depuis quelques années : restriction des droits syndicaux, diminution des moyens pour préparer les CAP et CTL,... Il faut bien comprendre qu'il ne s'agit pas de limiter de soi-disant privilèges de syndicalistes, mais de diminuer les moyens d'expression et d'action des agents eux-mêmes.

Il faut aussi rapprocher cette tendance avec les coups portés ces dernières années aux règles de gestion à la DGFIP, et particulièrement aux règles de mutation (délais de séjour, affectation au département,...). Il y a une cohérence assez effrayante à ces évolutions, surtout corrélées aux suppressions d'emplois et aux réformes de structures. En matière de mutations, dans un contexte de restructurations permanentes qui va conduire mécaniquement à des mobilités forcées, la disparition des garanties et la volonté d'affaiblissement des représentants des personnels laisseront les agents complètement démunis face à une administration toute puissante.

Sur les sujet des promotions/avancement, les directeurs locaux choisiront qui ils veulent, selon des règles qu'ils auront fixées eux-mêmes, et sans aucun contrôle ! On imagine déjà ce que cela peut donner.

La quasi-disparition des CAP inquiète d'ailleurs au sein même de la Direction Générale. Les techniciens des bureaux de gestion savent bien qu'elles servent de relais pour identifier les situations de collègues en difficulté. Beaucoup de cas difficiles sont réglés, en bonne intelligence, au sein de ces instances.

Pour la CGT, même avec leurs imperfections et les dérives dans leur fonctionnement, les CAP sont le bon outil pour servir d'interface entre les agents et l'administration. En aucun cas, elle ne pourra se contenter d'un ersatz pour les remplacer !

Des rumeurs insistantes font état de toutes façons de pressions au plus haut niveau pour qu'aucune instance ne vienne remplacer les CAP à la DGFIP. La volonté politique d'affaiblissement des syndicats est sans faille. L'article 14 de la loi TFP prévoit un accompagnement individuel de l'agent par une organisation syndicale. Le rapport entre l'administration et ses agents deviendrait donc purement individuel, hors de tout cadre collectif, sans aucun contrôle.

Ne resterait plus que dans le paysage la saisine du tribunal administratif ou des discussions de coursives ou d'alcôve ! Caporalisme, iniquité, opacité, ce serait un retour en arrière de plusieurs décennies, qui placerait les fonctionnaires dans une situation plus fragile que les salariés du privé dans leur rapport avec leur employeur !

La question du paritarisme et de la place des représentants du personnel est centrale dans l'entreprise de destruction de notre statut, avec le recours aux contractuels. La démolition en cours des missions de la DGFIP n'en serait que plus aisée. La revendication légitime des agents des Finances Publiques de retrait du plan Darmanin et de l'arrêt des suppressions d'emplois à la DGFIP est inséparable de l'exigence du maintien des CAP jouant pleinement leur rôle de défense des agents.

Concernant la liste d'aptitude, qui pourrait permettre à certains agents une reconnaissance de leur travail, elle laisse chaque année un peu moins d'espoir. Nous sommes arrivés à un potentiel de 6 dans le département pour la liste d'aptitude 2020 alors qu'il était de 32 pour celle de 2012 !!!!

Pour la CGT, le seul rempart possible contre cet arbitraire reste le concours, voire un réel examen professionnel.

Nous refusons d'opposer entre eux les candidats et de nous livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite, responsabilité qui incombe à la seule administration.

Les élus CGT, garants d'une gestion équitable et transparente des personnels, refusent tout argument lié à l'âge ou à la structure d'affectation.

De la même façon, la CGT revendique l'abandon du contingentement des promotions et l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense en CAPN aux seuls agents présélectionnés.

Nous rappelons également que l'administration et la hiérarchie ont un rôle d'accompagnement pour mener à bien les nouvelles responsabilités confiées aux promus. Ce rôle d'accompagnement doit être renforcé du fait de l'abandon par la Direction Générale des sessions de formation qui étaient mises en œuvre au sein de l'Enfip.

La DGFIP réduit toujours plus le nombre de promus alors même qu'ils remplissent les conditions statutaires. Ont-ils démerité ? Non ! L'administration fait seulement des économies... Oui, mais sur notre dos !

Pour toutes ces raisons, la CGT refuse de prendre part au vote.