



La loi de transformation de la Fonction Publique, dite Loi Dussopt, adoptée définitivement par le parlementaire est désormais promulguée. Elle poursuit les objectifs des gouvernements précédents (la Révision Générale des Politiques Publiques et la Modernisation de l'Action Publique) pour mettre en œuvre le chantier « Action Publique 2022 » initié le 26 septembre 2017.

Cette loi a notamment pour objet de vider de sa substance le statut général des fonctionnaires fondé sur les principes républicains d'égalité, d'indépendance et de responsabilité, de modifier de manière encore plus conséquente la politique de l'emploi et de recrutement dans la Fonction Publique et les modalités de gestion des personnels. Elle tente de contourner le statut de la Fonction Publique, garant de la neutralité du service rendu et de l'égalité des droits des agents mais aussi de l'ensemble des citoyens. Elle va également réduire les capacités des organisations syndicales à défendre collectivement les droits des agentes et des agents publics en termes de carrière et de santé et sécurité au travail par l'affaiblissement des commissions administratives paritaires (CAP) et la suppression des comités d'hygiène, santé et conditions de travail (CHSCT).

Cette loi va encourager et accentuer la précarité avec des contrats à durée déterminée non renouvelables, ne permettant ni l'accès au CDI, ni à la titularisation.

Enfin, les différents outils dits « de ressources humaines » contenus dans cette loi, comme la rupture conventionnelle ou le détachement d'office, pourraient être utilisés pour pousser les fonctionnaires à quitter la fonction publique ou pour les obliger à suivre leurs missions concédées au secteur privé.

Avec la géographie revisitée, rebaptisée déconcentration de proximité, c'est bien la liquidation de la DGFIP qui est lancée. Le Directeur Général, Monsieur Jérôme Fournel a décidé de publier, au mois de juin, en une seule fois, les cartes de tous les départements, à grand renfort de communication, en fin de campagne IR, après la clôture des demandes de mutations locales. Son objectif est clair : enterrer la DGFIP et, avec elle, un maximum d'agents.

Sont ainsi annoncées 5 775 suppressions d'emplois d'ici 2022 au ministère de l'action et des comptes publics !

- 1 653 en 2020
- 2 161 en 2021
- 1 961 en 2022.

La DGFIP en supporterait 4 900 !

C'est pour exiger le retrait du plan Darmanin que l'ensemble des organisations ont appelé à la grève le 16 septembre dernier et à se réunir en assemblée générale pour décider des suites de la mobilisation. 36 % des agents ont été en grève. Et n'en déplaie à notre ministre, ce n'est pas pour autant que les 64% restant sont d'accord avec ses réformes.

## **CONCERNANT LA PRÉSENTE CAP LOCALE :**

Il est impossible de commencer cette CAP Locale sans aborder la disparition de la CAP Nationale en matière d'entretien professionnel. Cette disparition s'inscrit dans le cadre de la loi dite de « transformation de la Fonction Publique », dont l'un des buts est d'en finir avec le paritarisme dans la fonction publique.

Bientôt, ce sera toutes les CAP Nationales qui disparaîtront.

Au niveau fonction publique, c'est bien une remise en cause profonde du contenu, du rôle et du fonctionnement des CAP qui est imposée avec pour objectif final la création d'une nouvelle « instance collective » qui regroupe les compétences des CT, des CHSCT et des questions de ressources humaines collectives.

L'expérience nous le prouve, les débats en CAP locales sont rendus plus difficiles car l'administration se cache derrière le fait que l'autorité hiérarchique a déjà rendu une décision.

La CGT Finances Publiques dénonce la réduction drastique des moyens alloués aux représentants de personnels pour assurer la défense des collègues en CAP. C'est inacceptable !

Les délais de recours s'avèrent particulièrement restreints. La CGT réaffirme son opposition à l'existence du recours hiérarchique qui a pour effet de dissuader les agents de faire un recours en CAPL et de fait réduit le rôle des représentants du personnel.

De même, les nouvelles règles de mutations qui amènent les agents à muter au département et être affectés localement au bon vouloir du directeur local qui les nommera où bon lui semblera, poussent les collègues à éviter de changer de catégories.

Cette année, 98 agents B ont été affectés d'office après mutation !

Sur les promotions, la CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons un certain nombre d'agents ne peut accéder à la promotion par le concours mais elle revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la Liste d'aptitude.

Prenant acte du cadre imposé par l'existence des Listes d'Aptitudes, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre tout genre de clientélisme pratiqué.

Sur la CAP proprement dite, avant de commencer tout échange, nous vous demandons de nous donner le nombre de potentialités de promotion pour la DNEF au titre de la liste d'aptitude de C en B.

Dans ce cadre, la CGT revendique l'abandon comme carcan du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux. Les potentialités doivent être uniquement indicatives.

L'année dernière, vous aviez décidé de ne pas modifier le tableau car il n'y avait pas de potentialité. Tout porte à croire que cette année encore le tableau ne sera pas modifié à l'issue de la CAPL. Visiblement, vous préférez vous réfugier derrière un prétendu contingentement plutôt que de vous exprimer sur la valeur réelle des agents

Pour finir, la CGT se limitera à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux. Nous refusons de nous livrer à un exercice visant à établir un ordre du mérite, responsabilité qui incombe à la seule administration.

**La CGT revendique une carrière linéaire et donc une notation de carrière reposant à la fois sur une note chiffrée et une appréciation littérale sans contingentement des variations de note.**

**Pour la CGT, un système de notation, qui assure transparence et objectivité, permet la réelle reconnaissance de la valeur professionnelle des agents et non pas un système basé sur cette soi-disant comparaison des mérites qui aboutit à toujours plus d'arbitraire, de frustration et d'exclusion.**