



Déclaration liminaire - CAPL du 28 juin 2018

Monsieur le Président,

Le rouleau compresseur promoteur du « moins d'État », avance afin de refonder une société reposant sur le moins-disant social.

Après avoir modifié le Code du Travail au prétexte de la nécessité de flexibiliser le travail, il est tout à coup nécessaire aux yeux de ce gouvernement de s'attaquer à un des piliers de la République : la Fonction publique déclinée dans ses trois versants.

Et c'est ainsi, sur une commande du gouvernement, qu'est né le programme Action Publique 2022. Ce programme devrait proposer l'abandon de pans entiers de missions en les déléguant ou les transférant au secteur privé,

Le gouvernement a souhaité en rajouter une couche :

- en recourant massivement aux contractuels en lieu et place des emplois de titulaires ;
- en organisant la mobilité forcée dans la Fonction Publique avec des plans de départ « volontaire » ;
- en réduisant le champ d'action des CAP qui deviendraient des instances de recours.

Face à toutes ces annonces anxiogènes, les agents de Bercy et notamment ceux de la DGFIP ont massivement exprimé lors des dernières journées de grève leur ras-le-bol des suppressions d'emplois et des restructurations incessantes, et leur opposition, aux attaques portées contre leurs garanties collectives.

Par ailleurs, d'après le rapport de la Cour des comptes qui vient d'être publié, depuis dix ans à la DGFIP, il ne se serait rien passé ! Les deux anciennes directions n'auraient été que juxtaposées. Les régimes indemnitaires auraient été harmonisés vers le mieux disant. Le réseau territorial n'aurait été qu'insuffisamment réduit et subsisteraient d'importants gisements de productivité.

Les magistrats ne vont pas jusqu'à nier l'évidence et concèdent du bout des lèvres que la DGFIP a perdu plus de 20 000 emplois depuis la fusion ce qui en fait le premier contributeur de toute la fonction publique en matière de suppression d'emplois. Les personnels apprécieront, eux qui, condamnés aux suppressions d'emplois à perpétuité au titre d'une exemplarité que plus personne ne suit, n'ont vécu qu'un enchaînement incessant de réformes, de regroupements, de régionalisation, de fermetures, de restrictions de droits, de freins au déroulement de carrière et de perte de pouvoir d'achat.

Comme si la violence de la charge n'était pas suffisante, le Ministre de l'Action et des Comptes publics s'est cru obligé d'en rajouter en indiquant partager l'analyse et les préconisations de la Cour. En termes de soutien aux personnels dont il a la charge on a fait beaucoup mieux.

Et le Directeur Général n'a pas mieux imaginé que la nécessité de revoir les règles de gestion en matière de mutation après une première révision lors du groupe de travail de septembre 2015. Même si F.O.-DGFIP a toujours dénoncé l'inadéquation des règles

actuelles tant au regard des attentes des personnels qu'aux besoins des services, les propositions formulées par le Directeur sont inacceptables.

Au prétexte que l'administration souhaite, pour des raisons de rentabilisation de la formation dispensée, que l'agent demeure sur sa spécialité pour une période donnée, F.O.-DGFIP estime que le blocage géographique est inacceptable en instaurant un délai de séjour de 2 ans.

Quant à la notion « d'intérêt du service », pour F.O.-DGFIP, il est à craindre que le caractère exceptionnel devienne une règle dans la mesure où le directeur local se sera dédouané en présentant ses arguments en CAPL pour justifier l'usage de cette notion. On peut être également très réservé sur la soi-disant volonté affichée de redonner la main aux services RH locaux et aux CAP locales.

En effet, la création des CSRH va impacter fortement les effectifs des services RH locaux. De même, la réduction programmée du nombre de sièges des élus dans les CAP locales et la diminution des moyens qui leur sont alloués ne vont pas dans ce sens. Cette subite décision de déconcentration des actes de gestion concernant les mutations ne s'inscrit-elle pas dans un projet global de CAP locales ou régionales interministérielles qui découlerait de la loi NOTRÉ.

Cette disposition prépare sans doute la volonté de transformer les CAPN en instances uniquement de recours.

F.O.-DGFIP rappelle son attachement aux CAPN qui doivent rester les seules compétentes en matière d'établissement des tableaux d'avancement, des listes d'aptitude, des affaires disciplinaires et des instances d'appel s'agissant des recours sur l'évaluation professionnelle.

Elles doivent bien évidemment conserver des compétences en matière de mutation.

Enfin, il est regrettable que les représentants du personnel ne disposent pas en amont, comme chaque année, des affectations ALD et des détachements pour préparer au mieux et dans de meilleures conditions ces CAPL de mutation.