



SECTION



MOSELLE

Déclaration Liminaire

CAPL du 29/06/2021

Madame la Présidente,

Comment ne pas aborder en liminaire de cette CAPL de recours, la loi du 6 août 2019, dite «**loi de transformation de la fonction publique**».

Affichée comme une volonté de modernisation accordant de nouvelles souplesses aux encadrants publics en matière de recrutement et de gestion de leurs équipes, et sensée simplifier les conditions d'exercice du dialogue social, cette loi se traduit en fait par une totale remise en cause, d'une part de pans entiers de missions de service public et d'autre part, du Statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers.

FO-DGFIP rappelle avoir toujours considéré et dénoncé le projet de Loi de transformation de la fonction publique comme l'outil qui allait permettre l'opération de restructuration massive que constitue le NRP. D'une manière générale, les projets de réforme ne sont dictés que par le souci d'économies budgétaires à tout prix sans aucune étude sérieuse des besoins de la population.

En conséquence, ces projets mortifères pour notre administration, nos missions, nos emplois, la cohésion sociale et le consentement à l'impôt doivent continuer à être combattus dans l'unité.

Dès 2020, l'application de ces mesures a entraîné, entre autres dispositions, la suppression de l'examen des mutations et des autres actes de mobilité et de promotion en commission administrative paritaire (CAP).

FO-DGFIP met en garde les collègues contre la suppression de la CAPN de recours évaluation. Ce dispositif permettait jusqu'à ce jour, une véritable seconde lecture des CREP. Le seul recours possible après la décision en CAPL, est désormais la saisine du tribunal administratif dans les 2 mois à compter de la notification, ce qui, nous le savons tous, dissuadera plus d'un agent d'entreprendre cette démarche. In fine, ce sont des agents qui renoncent à exercer leur droit face à une administration omnipotente.

Or, la CAPN de recours trouvait tout son sens dans un contexte de réduction de la promotion interne, de multiplication des affectations au choix et d'un passage programmé d'une évaluation au mérite à une rémunération au mérite. Désormais, la qualité d'un compte rendu d'entretien, des appréciations littérales ainsi que du tableau synoptique auront un impact encore plus important en l'absence de valorisation, et, chaque mot comptera encore davantage.

La suppression des réductions d'ancienneté s'inscrit pleinement dans le projet du gouvernement de ralentir de manière généralisée, d'un ou plusieurs mois le passage de chaque échelon afin de dégager des marges de manœuvre pour abonder l'indemnitaire et valider le gel du point d'indice. Dès lors, les agents ne perçoivent plus l'intérêt du compte rendu d'entretien dans le déroulement de carrière. Il est évident que ce désintérêt provoqué sciemment par l'administration a pour objectif la

réalisation d'économies budgétaires.

En effet, lors de la mise en place du RIFSEEP (ou pour faire simple Rémunération individuelle au mérite), un excellent CREP sera essentiel quant au niveau de la rémunération. Les agents qui n'auront pas porté une attention particulière à leur évaluation se verront pénalisés, en matière de rémunération sur la partie indemnitaire, de perspective de promotion, voire du montant de la pension puisque certaines primes compteront pour son calcul.

Le décret publié le 20 novembre 2020 ne s'arrête pas là puisqu'il a posé les conditions du principe d'une CAP par catégorie hiérarchique au sein de l'État (contrairement aux CAPL actuelles par corps) et de CCP uniques (commissions consultatives paritaires) pour les contractuels de toutes catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Autre mesure phare de 2020 : le recours élargi au contrat sur les emplois publics de toutes catégories, y compris sur les emplois de direction.

En effet, il est désormais possible de remplacer un fonctionnaire par un contractuel. Cette disposition de la loi, appliquée dans tous les départements, touche tous les grades, jusqu'aux plus hautes fonctions ! Des CDD pour remplacer des fonctionnaires formés, qualifiés...

Le recrutement par voie de concours permet de respecter l'égalité d'accès aux emplois publics, évite les dérives liées au clientélisme ou au favoritisme et constitue un principe d'égalité républicaine.

Et ce serait une avancée majeure ? Permettez-nous d'en douter !

Bien au contraire, FO-DGFiP rappelle son attachement indéfectible à une Fonction Publique statutaire, seule garante de l'égalité des droits des agents. Nous réaffirmons que le statut général des fonctionnaires est également protecteur pour les usagers en garantissant la neutralité et l'égalité de traitement et des droits.

Pour FO, toutes ces mesures s'inscrivent dans une logique d'affaiblissement continu du dialogue social et des droits et garanties des agents. Elles les condamnent à entreprendre de longues, complexes et fastidieuses démarches devant une juridiction plutôt que devant une commission paritaire. La remise en cause de la capacité des agents à être représentés et défendus pour des événements majeurs de leur carrière est intolérable !

Alors que la crise sanitaire frappe encore notre pays, alors que les agents de la DGFiP, présents, volontaires, impliqués, n'ont eu de cesse de permettre à nos services de fonctionner, l'urgence pour nos ministres reste la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019.

FO-DGFiP reste opposé à cette loi de transformation de la fonction publique et en demande le retrait immédiat.

FO-DGFiP exige le maintien de tous les organismes consultatifs (CAP, CT, CHSCT) avec l'ensemble de leurs compétences.

Pour FO, la défense des intérêts particuliers et moraux des agents publics reste prioritaire.