

D é c l a r a t i o n l i m i n a i r e

La loi de transformation de la Fonction Publique, dite Loi Dussopt, adoptée définitivement par les parlementaires 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, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

La disparition de la CAP Nationale en matière d'entretien professionnel 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 seront 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.

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 nouveau réseau de proximité, c'est bien la liquidation de la DGFIP qui est lancée. 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, appellent à la grève ce 14 novembre avec une manifestation nationale à Paris.

Sur les promotions, la CGT Finances Publiques revendique que le concours et un réel examen professionnel soient les seules voies de recrutement à privilégier, car ils constituent les seuls remparts possibles contre l'arbitraire.

Pour autant, 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.

La catégorie A bénéficie d'une possibilité de promotion de fin de carrière par une nomination au grade d'inspecteur divisionnaire à titre personnel. Les catégories C et B, elles, en sont exclues.

La CGT Finances Publiques revendique que pour ces dernières une nomination au grade supérieur respectivement B et A soit mise en œuvre.

Pour conclure, la cure d'austérité est sévère. Les promotions par liste d'aptitude diminuent d'année en année : au niveau national, de 184 en 2015 à 100 en 2019. Elle est la conséquence cumulée de choix budgétaires et d'une politique managériale régressive, refusant de prendre en compte la technicité acquise et le professionnalisme des agents de catégorie C.