



DECLARATION LIMINAIRE

CAPL LISTE D'APTITUDE DE B EN A DU 5/11/2019

Madame La Présidente,

La Fonction Publique en général, et la DGFIP en particulier, subissent des réformes dramatiques.

Les attaques contre le statut sont évidentes, malgré les dénégations d'un Gouvernement et de ministres rompus à la langue de bois. Ce statut, hérité de la puissante mobilisation à la Libération qui a contraint le Gouvernement de l'époque à promulguer la loi du 19 août 1946, est aujourd'hui une entrave insupportable à nos décideurs politiques.

Prêts à tout, ils veulent faire des fonctionnaires des pions corvéables à merci, interchangeable, que l'on pourrait affecter d'office sous la menace du « départ volontaire ». Le tout sur fond de suppressions massives de postes, de restructurations, de privatisations des missions, et de réformes de nos pensions qui nous conduiront à travailler plus pour percevoir moins à la retraite.

Conjointement à la casse de la Fonction Publique orchestrée par Olivier DUSSOPT, et sous couvert de construire un nouveau réseau de proximité des finances publiques, le ministre Darmanin et le Directeur Général attaque délibérément nos emplois et nos missions avec la complicité zélée de la majorité des Directeurs départementaux et la passivité coupable des autres.

La disparition de l'ensemble des trésoreries remplacées par des services de gestion comptable (« back office ») et des points de contact (« front office ») est l'expression de la liquidation d'un service public de proximité et de qualité, où l'utilisateur trouvait les réponses à ses demandes.

Nous nous félicitons du recul annoncé sur la mise en place des agences comptables. La fin de la séparation de l'ordonnateur et du comptable aurait permis aux collectivités de se libérer de la tutelle de l'État et ouvert la porte aux malversations, à une utilisation désastreuse des deniers publics.

Les agents des Finances Publiques de Seine Maritime se sont fortement mobilisés depuis le printemps pour demander l'arrêt des restructurations, des suppressions d'emplois et le retrait du plan Darmanin.

De nombreux élus appuient notre combat légitime en s'associant à nos mobilisations, en votant des motions au sein de leur conseil.

Face à cette forte mobilisation, la CGT Finances Publiques 76 réitère son refus de participer à une quelconque concertation sur ce sujet. Et nous lutterons, tous ensemble, jusqu'au retrait de ce projet.

Dans cette entreprise de destruction, la disparition des CAP de mutations et de promotions est actée. Dans quel délai ? Qui peut dire que notre mandat ira à son terme ?

Cette mesure va de pair avec la remise en cause de notre statut par la Loi de transformation de la Fonction publique. C'est la fin de nos droits garantis, nous l'avons bien compris.

La CGT réitère son attachement au statut et demande le retrait de la loi DUSSOPT ainsi que du projet DARMANIN .

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement de droit commun, car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, la voie de promotion par listes d'aptitude existe, et nombre de collègues y postulent. D'une part, parce qu'ils estiment avoir les compétences pour exercer les tâches du grade supérieur. D'autre part, dans un contexte de dégradation constante du pouvoir d'achat depuis 2000, cela leur assure un revenu plus conséquent. Encore faut-il qu'il y ait des possibilités budgétaires !!!

Force est de constater que cette année plus que jamais, les réponses de l'Administration ne sont pas à la hauteur de l'investissement et de l'attente des collègues comme en témoigne la qualité des dossiers des candidats.

Au titre de 2020, 46 agents postulent sur les 383 de la plage utile statutaire (PAS). 42 sont classés en « aptitude confirmée » par leur chef de service alors qu'un seul est retenu en « excellent » par la Direction. Ainsi, des agents qui, par leur engagement et leur implication, permettent encore au service de fonctionner sont, chaque année, déçus par les résultats de la promotion par liste d'aptitude. Le découragement mais aussi la colère gagnent du terrain dans les services.

Concernant plus précisément les critères de préparation et d'élaboration des listes d'aptitude, nous vous rappelons que nous revendiquons des modalités les plus objectives possibles :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellents » par la Direction.
- L'appréciation des critères de « parcours professionnels » n'écartant pas des candidats qui auraient un parcours spécifique.
- L'abandon du système de potentialités qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls candidats présélectionnés par les Directeurs locaux. Est-il besoin de rappeler que ces potentialités se réduisent drastiquement d'années en années avec les conséquences que l'on connaît ?

Nous exigeons un plan de promotion digne de ce nom qui propose des perspectives de carrière et des règles de gestion équitables qui offrent une vraie visibilité aux agents.

Pour finir, la CGT se limitera à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre-eux, les élus n'ayant pas à participer au classement des agents par ordre de mérite.

Elle s'oppose donc aux modalités de vote dossier par dossier et demande un vote global sur les propositions de l'administration.

Rouen, le 5 novembre 2019,
Les élus et experts CGT en CAPL