



**Juin 2018**

# Le Journal de la CGT Finances Publiques 13

Site internet : <http://www.dgfip.cgt.fr/013/>  
Courriel : [cgt.drrip13@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drrip13@dgfip.finances.gouv.fr)  
Tél : 01 91 17 92 06 / 97 67

## Statut : plus les choses se précisent, plus le projet du gouvernement s'annonce destructeur pour nos garanties.

Le 9 avril le gouvernement a ouvert la concertation appelée « refonder le contrat social avec les agents publics ». Cette concertation organisée sous forme de groupes de travail et de réunions bilatérales avec les fédérations de fonctionnaires comporte 4 chantiers. Les deux premiers portant sur les instances de représentation des personnels et l'extension du contrat dans la fonction publique sont organisés ce printemps. Les deux autres, portant sur le salaire dit au mérite et le développement des mobilités, viennent à la suite.

L'objectif pour le gouvernement est de déboucher sur un projet de loi « réformant » le statut en début d'année 2019.

C'est dans ce cadre que s'est tenu le 25 mai un groupe de travail fonction publique auquel les représentants du gouvernement ont soumis un document présentant le projet précis du gouvernement concernant les CAP.

### Les CAP seraient réduites à une coquille vide !<sup>1</sup>

- car le gouvernement prévoit la suppression « de toute compétence des CAP sur les actes en matière de mobilité/ mutation »

Les élus en CAP seraient seulement « destinataires de la liste des mouvements réalisés »

Les élus seraient simplement informés a posteriori qu'un ou des mouvements de mutation ont été organisés. Combien ? Ce n'est pas précisé. C'est la porte ouverte au fait que les « employeurs de proximité », nouvelle dénomination pour les directeurs<sup>2</sup>, puissent organiser autant de mouvements qu'ils le souhaitent, au fil de l'eau, sur la base de critères laissés à leur appréciation. Il n'y aurait donc plus aucun contrôle des représentants du personnel sur les mutations. Les agents n'auraient plus aucune garantie, ni même aucune visibilité. En effet, dans un tel système totalement opaque, le pouvoir discrétionnaire des directeurs sur les mutations aboutirait à leur donner tout pouvoir également sur le maintien ou non des agents sur l'affectation qu'ils ont obtenue :

c'est toute la gestion des affectations des agents qui passerait dans la main des directeurs, sans aucun contrôle.

- Listes d'aptitude et tableaux d'avancement de grade : les représentants en CAP ne seraient plus que « destinataires de la liste des agents retenus » par la Direction.

Ils n'exerceraient donc plus aucun contrôle ni sur les changements de grade, ni sur les listes d'aptitude. Il est simplement précisé que « l'autorité de contrôle soumettrait aux instances de dialogue social une formalisation des critères collectifs d'inscription sur un tableau d'avancement ou une liste d'aptitude : critères rendus publics ». Aux instances de dialogue social, pas aux CAP. Or, la première mission des CAP est de veiller au respect des règles nationales statutaires d'avancement et de promotion.

**Le fait de soumettre les critères de sélection aux instances de dialogue social, en fait à la nouvelle instance créée à partir de la fusion entre le CT et le CHS, marque la volonté de l'administration de se soustraire aux critères de sélection statutaires.** « L'autorité de contrôle » serait dotée du pouvoir de déterminer ses propres critères non seulement pour les listes d'aptitude mais aussi pour les changements de grade (le passage de C2 à C1 puis à CP par exemple). Les agents perdraient ainsi toute garantie quant au déroulement de leur carrière. Il s'agirait d'un changement radical de système : le droit au déroulement de carrière à l'ancienneté, qui permet à l'immense majorité des agents d'accéder au grade le plus élevé de leur catégorie, malgré les restrictions budgétaires concernant le passage de C1 à CP, et de compenser peu ou prou la perte de pouvoir d'achat du point d'indice, serait liquidé au profit des parcours professionnels dits au mérite<sup>3</sup> apprécié discrétionnairement par la hiérarchie.



<sup>1</sup> Ce document nous cible expressément en citant le nombre exagérément élevé de réunions de CAP à la DGFIP, que ce soit au niveau national (130) ou local (1300). C'est clair : les agents ont trop de garanties à la DGFIP ou pour le dire autrement il n'y a pas assez de magouilles et d'entourloupes à la DGFIP !

<sup>2</sup> « autorité de contrôle », « employeur de proximité » : ce n'est pas un hasard si les documents du gouvernement n'emploient jamais le terme de « directeur » : il a une connotation trop administrative, trop fonction publique. Il n'évoque pas la gestion privée que le gouvernement veut nous appliquer. Evidemment, cela est en rapport avec l'annonce faite début juin que le gouvernement entend recruter des milliers de haut cadres de la fonction publique par voie de contrat

<sup>3</sup> Interrogé par nos soins le 16 mai à Salon sur l'introduction du salaire au mérite, monsieur Dussopt le secrétaire d'État à la fonction publique, l'homme qui a la main sur le chantier de destruction des garanties statutaires, a répondu que cela prendrait essentiellement deux formes : l'intéressement collectif et d'autre part les parcours professionnels. C'est dans ce cadre que le pouvoir donné à l'autorité de contrôle sur les changements de grade et promotions prend tout son sens

Les mesures salariales annoncées ce lundi 18 juin relèvent de la même logique que le système de salaire dit au mérite : de même que dans le salaire au mérite ce qui est accordé à une petite minorité est financé par un prélèvement sur l'immense majorité, les mesures ponctuelles annoncées, concernant l'augmentation des frais de déplacements, la GIPA et une meilleure monétisation du compte épargne-temps, seront en fait financées par le blocage renouvelé du point d'indice pour tous.

En effet, il est hors de question pour le gouvernement d'augmenter la masse salariale de la fonction publique. Il s'agit même de la diminuer. Il n'y a pas que les pauvres qui coûtent « *un max de pognon* » : les fonctionnaires aussi ! On ne peut à la fois multiplier les cadeaux fiscaux aux super riches et maintenir les prestations qui permettent aux pauvres de garder la tête hors de l'eau, garantir le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Le gouvernement a fait son choix.

- **les compétences des CAP seraient revues à la baisse y compris pour les recours individuels** . Il y aurait suppression de compétence sur les mesures favorables et « *redéfinition de la liste des actes de gestion soumis à la CAP sur demande de l'agent* ». Qui dit redéfinition indique sans aucun doute que c'est à la baisse que les compétences seraient redéfinies.

- **concernant les compétences des CAP de discipline**, une nouvelle sanction serait créée (l'exclusion de trois jours) qui échapperait à la compétence des CAP. Le gouvernement se propose aussi de faire enlever à la CAP le contrôle de certaines sanctions qui lui sont aujourd'hui soumises<sup>1</sup>.

- **Il n'y aurait plus de CAP DGFIP, plus de CAP par corps.**

Vous avez bien lu : les CAP DGFIP : terminé ! Il s'agit : « *d'élargir l'assiette des CAP en passant d'une CAP par corps à une CAP par catégorie par ministère* ».

Jusqu'à présent il y a une CAP des agents C de la DGFIP (corps des cadres C composé des agents des trois grades), des cadres B, du corps des inspecteurs, une CAP pour le corps des géomètres... La tenue de ces CAP par corps tient à l'existence de nos statuts particuliers DGFIP qui organisent nos déroulements de carrière, définissent les règles pour les changements de grade et de catégorie, indiquent les modalités de recrutement par concours dans le corps, fixent les prorata de recrutement par concours interne et liste d'aptitude. Nos régimes indemnitaires DGFIP, nos déroulements de carrière : tout cela tient à nos statuts particuliers. Ils constituent la base sur laquelle ont été construites les règles de gestion : l'ensemble statut particulier + règles de gestion assurant l'égalité de traitement entre tous les agents sur le territoire national, réalisant leur unité au niveau national et constituant leur force.



Cap 2022 ... c'est à devenir chèvre

Par conséquent **supprimer les CAP par corps et constituer des CAP ministérielles, c'est en finir avec la gestion des agents par corps c'est ouvrir la voie à la liquidation de nos statuts particuliers DGFIP qui constituent la base et le cadre d'un grand nombre de nos acquis.**

Cela ouvrirait aussi ouvrirait la voie à la mobilité forcée ministérielle (de la même manière que les cheminots sont menacés de transferts autoritaires au privé par la réforme ferroviaire en cas d'attribution au privé de la ligne sur laquelle ils travaillent).

Conclusion, le projet du gouvernement vide les CAP de leurs fonctions, il les réduit à une coquille vide, quand bien même elles auraient une compétence ministérielle. Il entend même supprimer leur caractère paritaire. Au niveau national de la DGFIP, au niveau des directions locales, qu'elles soient organisées au niveau départemental ou supra départemental<sup>2</sup>, **Il ne subsisterait en réalité que le Comité Technique ayant lui-même absorbé cet empêcheur de restructurer en permanence qu'était le CHS-CT.** Ainsi la fonction publique serait exactement alignée sur le sort du secteur privé où il ne subsiste aujourd'hui grosso modo que le Comité Social et Economique dans chaque entreprise, après application des ordonnances Macron déréglant le droit du travail.

Cet alignement sur le secteur privé renvoie aux annonces faites par le gouvernement lors du groupe de travail fonction publique du 31 mai sur le développement du recrutement par voie de contrat dans la fonction publique:

## **Le recrutement par contrat serait banalisé !**

Le document du gouvernement commence par affirmer avec une mauvaise foi parfaite que la constitution ne départage pas les secteurs de l'administration relevant du recrutement par contrat de ceux qui relèvent du recrutement par concours. Le gouvernement aurait donc les mains libres pour déterminer les secteurs relevant du statut et les autres. C'est une allégation totalement fallacieuse car si aucun texte n'opère de partage, c'est tout simplement parce que le statut de la fonction publique ne prévoit qu'une seule modalité de recrutement sur les emplois permanents : le recrutement par concours ! Le gouvernement s'appuie sur cet artifice pour distinguer 3 secteurs : celui où le contrat a vocation à être le mode de recrutement exclusif (les fonctions informatiques et l'immobilier sont cités), le secteur à recrutement exclusivement par concours et un troisième secteur à recrutement indifférencié.

<sup>1</sup> c'est dans ce cadre d'un renforcement du pouvoir de la hiérarchie en matière de gestion des agents, vers un pouvoir discrétionnaire hors CAP qu'il faut sans aucun doute analyser l'insistance mise par la DGFIP sur la formation de ses cadres en matière de gestion des « agents difficiles »

<sup>2</sup> Interrogé sur l'élargissement du recours au contrat, M Dussopt à Salon a confirmé la volonté du gouvernement de développer le contrat de mission

Le secteur à recrutement exclusivement statutaire est restreint par le projet du gouvernement à la magistrature, aux fonctions exercées par les fonctionnaires des assemblées, aux fonctions répressives d'État (armée), aux personnels pénitentiaires... Un point c'est tout.

Le reste, tout le reste, est englobé dans les fonctions administratives et techniques où le recrutement serait indifféremment un recrutement par contrat ou sur concours.

**Autrement dit la DGFIP, ses agents, à l'exclusion des collègues qui travaillent aux domaines, qui exercent des fonctions informatiques (de quel niveau?) ont vocation à relever indifféremment du contrat ou bien du recrutement par concours !**

En février, le gouvernement avait annoncé sa volonté d'élargir le mode de recrutement par contrat. Ce qui a été annoncé le 31 mai va plus loin : c'est ni plus ni moins qu'une banalisation du recrutement par contrat pour la plus grande partie de la fonction publique.

Le gouvernement ne se contente pas de banaliser le contrat, il va jusqu'à introduire une forme dérogatoire de contrat : « *une nouvelle forme de contrat...dont l'objet serait de mener à bien, pour une période définie, un projet ou un chantier précis* » (document remis par le gouvernement au groupe de travail fonction publique du 13 juin consacré aux nouvelles modalités de recours au contrat dans la fonction publique)<sup>1</sup>. Il s'agit de ce qu'on appelle le chantier de mission, chantier de mission qui a été rejeté à plusieurs reprises dans le secteur privé car il s'agit d'une remise en cause des garanties du CDI et d'une extension de la précarité en faisant du Contrat à durée déterminée (CDD) qu'est le contrat de chantier un contrat de droit commun.

La banalisation du recrutement par contrat polluerait même le recrutement par concours. C'est ainsi que dans l'enseignement, après que le ministre de l'Éducation Nationale Blanquer ait déclaré dès août 2017 qu'il fallait donner aux chefs d'établissement le pouvoir de recruter, il est maintenant question que le recrutement se fasse à l'avenir selon la procédure des reçus-collés de la fonction publique territoriale : chaque chef d'établissement allant « faire son marché », selon ses critères, sur la liste des admis au concours. La voie serait grande ouverte au copinage, aux « relations », à l'instauration de relations de dépendance, toutes choses que nous ne connaissons pas aujourd'hui et qui sont de nature à pourrir en profondeur les relations dans les collectifs de travail. Avec un tel mode de recrutement sur « concours », les résultats de l'avancement de carrière, des avancements de grade dits au « mérite » tel que prévus par le gouvernement sont connus d'avance : c'est la généralisation de l'arbitraire au détriment... du mérite lui-même!

### **Les directeurs seraient « réarmés »... et les agents désarmés :**

C'est dans ce cadre que prend tout son sens la mystérieuse formule employée dans le document gouvernemental selon laquelle il s'agit d'opérer « *un réarmement des employeurs de proximité pour recruter plus facilement* » ainsi que l'appel du gouvernement à une « *déconcentration managériale* ».

Il s'agit de donner aux fameux « *employeurs de proximité* » un pouvoir de recruter soit par voie de contrat soit par un pseudo recrutement par concours selon des modalités qui assujettissent les agents dès le départ. Il s'agit de transformer les directeurs en patrons, intéressés, financièrement probablement, à la bonne marche de la PME que serait leur établissement ou direction.

C'est aussi dans ce cadre que l'alignement des CT-CHS sur le Comité Social et Économique du privé doit s'analyser : de la même manière que dans le privé la suppression des délégués indépendants du personnel et la constitution du Comité Social et Économique a pour fonction d'intégrer les représentants du personnel à la bonne marche de l'entreprise, de les faire renoncer d'avance à revendiquer toute hausse de salaire pour ne pas obérer les résultats de « leur » boîte, il s'agit pour l'administration d'associer les représentants du personnel au CT-CHS à la gestion de l'enveloppe de crédits, de les amener à participer aux arbitrages entre le recrutement de contractuels ou pas, les promotions, les déroulements de carrière et les suppressions d'emplois pour leur lier les mains et priver les agents de la possibilité d'utiliser leurs organisations pour défendre leurs intérêts face à l'administration.

### **Pour faire passer le plan de restructurations et liquidations :**

Bien évidemment l'opération de démantèlement des garanties du statut du gouvernement est reliée à sa volonté d'opérer des restructurations massives, privatisations et liquidation de services pour accompagner les 120 000 suppressions d'emplois. L'organisation du troisième chantier sur le développement des mobilités et l'organisation d'un véritable plan social dans la fonction publique en est l'expression la plus claire. Les propositions du Comité action publique 2022 constitué de patrons, de hauts fonctionnaires et autre conseillère de Valls devaient être remises à la fin du premier trimestre. De report en report, au final ce serait en juillet, en même temps que le gouvernement annoncerait les mesures qui en sont issues.



<sup>1</sup> A l'évidence la volonté est de fusionner les directions départementales en commençant par les plus petites pour aller vers une régionalisation des directions (alignement sur le schéma administratif général)

Le gouvernement veut que toutes les mesures soient annoncées d'un seul coup, en plein mois de juillet qui plus est, afin de confronter les fonctionnaires à un projet entièrement ficelé, et ainsi leur donner l'impression que tout est joué et qu'il n'y a plus rien à faire pour empêcher le projet des restructurations/ liquidations de passer.

Darmanin a toutefois levé un coin du voile sur le projet dans sa lettre à l'encadrement où il annonce qu'il s'agit de simplifier « *le maquis du recouvrement tant fiscal que social qui par sa dispersion est une source de complexité pour les entreprises* ». Source de complexité ? Et l'application de la retenue à la source est-ce une source de simplification pour les entreprises ? Ce n'est pas ce que l'on entend. Bien évidemment le sujet est autre : mettre fin à la dispersion du recouvrement fiscal et social est de nature à provoquer de substantielles suppressions de postes, éventuellement de permettre d'aller plus loin que la retenue à la source et pour-quoi pas vers la fusion IR-CSG. Voilà quelle est la vérité.

Le contenu de la lettre de Darmanin recoupe en très grande partie les déclarations faites dès le 9/03 par B Parent qui recevait les organisations syndicales pour leur présenter les chantiers CAP 2022 pour la DGFIP : il déclarait qu'un portail internet unique était envisagé pour les entreprises au niveau de l'URSSAF (suggérant ainsi que c'est au profit de l'URSSAF qu'il devait être mis fin à la dispersion!), annonçait la mise en place d'agences comptables, idée reprise dans le courrier de Darmanin, s'interrogeait sur la pérennité des SIP à 10 ans avec le prélèvement à la source et la suppression de la TH et enfin préconisait la constitution de la DGFIP en agence autonome de l'administration (sur le modèle suédois, ce qui permettrait d'autant plus facilement ensuite de généraliser le recrutement sur contrat).

**C'est donc bien à une volonté du gouvernement de faire exploser nos garanties statutaires que nous sommes confrontés :**

Les précisions apportées par le gouvernement en sont la confirmation évidente. Le projet de réforme des retraites qui vise à introduire un régime universel de retraite par points aussi, car il liquiderait notre régime de retraite garanti par l'État, ce qu'aucune des réformes des retraites antérieures n'a réalisé. Quant aux agents de la DGFIP il est clair qu'ils sont en première ligne de ces attaques.

**Telle est la réalité.**

**C'est pourquoi, le plan CAP 2022 n'est pas négociable, il doit être retiré !**

**Le plan CAP 2022 n'est pas négociable, il doit être retiré car nous ne sommes pas des pions, car nous n'avons pas vocation à devenir les sujets des « employeurs de proximité ». Nous sommes fonctionnaires et voulons conserver notre statut. Nous voulons le maintien de nos droits à retraite, le maintien de nos déroulements de carrière, la revalorisation de nos traitements et de nos pensions qui sont quasiment à l'arrêt depuis presque 10 ans !**

**Face à Macron, les agents des finances publiques ne se laisseront pas faire !**

**Telle est la position de la CGT Finances Publiques 13**

**La position sur laquelle la CGT Finances Publiques 13 appelle au développement de la mobilisation dans l'unité**



**Site internet : <http://www.dgfip.cgt.fr/013/>  
Courriel : [cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr)  
Tél : 01 91 17 92 06 / 97 67**