



DÉCLARATION LIMINAIRE CAPN

SÉLECTION IDIV FILIÈRE EXPERTISE 2019/2020 CAPN n° 3 et 4

Madame la Présidente,

Le projet gouvernemental de retraite par points conduirait à la disparition du code des pensions. Ce nouveau système s'inscrit dans un projet de société brutalement ultra-libéral et met en place un mécanisme purement gestionnaire et comptable de la retraite. Comme toujours, les agents de la fonction publique risquent d'être les grands perdants de la réforme. La CGT défend le maintien et l'amélioration des 42 régimes de retraites existants, et en particulier du code des pensions civiles et militaires.

La destruction de la DGFIP est toujours « en marche ». Et n'en déplaise à Darmanin, ses agents s'y opposent massivement en cette période où la mobilisation ne faiblit pas sur tout le territoire. Les quelques reculs partiels sur le « nouveau réseau de proximité » n'y changent rien et les manœuvres et l'attitude méprisante du directeur général ne font qu'attiser la colère des collègues.

La CGT réitère sa revendication de retrait immédiat du plan Darmanin.

Le 4 octobre dernier, le ministre s'adressait en effet aux agents pour tenter d'expliquer son échec sur les agences comptables tout en maintenant la dislocation du réseau comptable, réduit aux services de gestion comptable et à des postes de conseillers locaux. Ce sont donc des milliers de trésoreries qui vont disparaître, en dépit de l'attachement des élus locaux et des citoyens au réseau comptable et fiscal.

Le quotidien à la DGFIP devient plus anxiogène chaque jour et conduit certains collègues à des actes désespérés. L'attitude du directeur général, restant assis lors de la minute de silence des secrétaires généraux des quatre organisations syndicales lors de la deuxième convocation du comité technique de réseau est, au sens propre, révoltante.

Comment a-t-on pu en arriver là ? Dans ces conditions, pour la CGT, il ne s'agit pas de participer à une concertation biaisée mais d'ouvrir de véritables négociations sur la base des revendications des personnels : rémunération, conditions de travail, exercice des missions.

La prétendue « transformation » de la fonction publique est une remise en cause totale de la conception française de la fonction publique de carrière. Le service public selon Macron doit générer des « économies durables et structurelles » et, dans le même temps, dégager de nouvelles sources de profits pour le capital. A n'en pas douter, c'est bien notre statut qui est visé, en particulier via le recrutement par contrat.

L'enthousiasme avec lequel la DGFIP s'est précipitée sur cette modalité illustre sa volonté d'en finir le plus rapidement possible avec le « vieux monde ». Ce vieux monde ringard où les agents publics ont des droits et garanties formalisés dans des textes, des instances pour les faire vivre et des représentants pour en contrôler l'application.

La première réunion sur les décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique a eu lieu le 19 septembre dernier. Plutôt que de transformation, il faudrait parler de dégradation et à cet égard, cette réunion a montré la volonté du gouvernement d'aller vite et fort vers le démantèlement de la fonction publique.

Le paritarisme existe dans notre pays depuis la loi du 19 octobre 1946. C'est un acquis du conseil national de la résistance. Les commissions administratives paritaires, quand à elles, constituent depuis 1982 un des piliers du pacte social passé entre l'État et les fonctionnaires. En organisant le contrôle de tous les aspects de la carrière des agents publics par leurs représentants, elles permettent le débat et empêchent les erreurs matérielles, ou les libertés que peut être tentée de prendre, parfois, l'administration avec ses propres règles. C'est donc un recul considérable et un bond en arrière de plus d'un demi-siècle qui est brutalement imposé à tous les fonctionnaires. Et les décrets d'applications vont plus loin et plus fort que la loi : suppression des CAP de refus de position, de refus de télétravail ou de titularisation hors refus dès 2021, alors que la loi ne le prévoyait pas expressément.

La macronie prouve encore une fois sa volonté d'en finir avec tous les acquis issus de la libération et du conseil national de la résistance.

CONCERNANT LA CAP ELLE-MÊME

Cette année, pour la filière « expertise » on constate un renouveau du nombre de fiches proposées (40 postes soit 21 créations et 19 en renouvellement contre 17 en 2017 et 2018) et du nombre de candidats (69 cette année contre 22 en 2018 et 34 en 2017).

Tout d'abord, nous constatons une ambiguïté. Les IDIV experts peuvent postuler sur des postes d'encadrants. Les jury posent donc des questions sur ce thème à des candidats peu préparés à cette thématique et qui s'en sont trouvés déstabilisés.

Certains domaines d'activité ont un grand besoin d'experts. Nous nous félicitons cette année de la présence de fiches dans le domaine du cadastre, secteur hautement sinistré à la DGFIP alors que le niveau d'expertise requis est extrêmement important. La CGT vous avait d'ailleurs déjà fait remarquer que la dilution de la technicité en cours à la DGFIP allait à terme être hautement préjudiciable. De surcroît, la nouvelle formation initiale mise en place n'est pas de nature à établir une haute technicité dans le réseau, loin de là, notamment pour les départements à fort taux de premières affectations.

Nous constatons qu'hélas 10 postes restent vacants, 7, faute de candidats et 3, faute de résultats suffisants à l'entretien, ce qui constitue un seul des trois piliers supposés étanches. Même si nous comprenons qu'une note inférieure à 10/20 peut revêtir une incompatibilité avec les attentes d'un jury et la fiche de poste désirée, cela peut aussi être le simple reflet d'une excessive angoisse. Pour la CGT, les deux autres piliers, s'ils sont étanches, doivent permettre le rattrapage de certains candidats méritants par ailleurs. Une sélection ne doit pas entièrement reposer sur un état d'esprit au moment d'un entretien. Ce n'est du moins pas notre définition d'une sélection d'expert.

Concernant l'entretien de compétence, quelques collègues nous ont contactés et restent dubitatifs sur la note obtenue. Ils nous ont fait part de leur souhait d'avoir un retour pédagogique auprès des membres des comités. De plus, certaines directions, Paris par exemple, n'ont pas organisé d'oraux blancs, créant de fait une situation inéquitable.

Une fois de plus, la CGT demande que soit communiqués lors de la consultation, les dossiers des candidats reçus afin d'assurer aux autres un retour pédagogique plus complet.

Enfin, nous serions très intéressés de connaître le volume actuel du vivier des IDIV filière « expertise ».

