



DECLARATION FERC CGT
CAPN IGE recherche et formation

Mercredi 12 juin 2019



Les personnels de la Fonction publique sont aujourd'hui l'une des principales cibles des politiques dévastatrices du gouvernement d'Emmanuel Macron. Après la baisse sans précédent du pouvoir d'achat par un gel continu de la valeur du point d'indice, la hausse de la CSG non compensée intégralement et dans la durée, la hausse des retenues pour pension, le rétablissement du jour de carence, le gouvernement s'attaque frontalement au Statut général des fonctionnaires et aux missions publiques qu'ils exercent (Action publique2022).

Au prétexte de réduire la dépense publique (quand dans le même temps il confirme les cadeaux fiscaux aux entreprises et aux particuliers – CIR et ISF) il annonce un plan social de 120 000 postes dans la fonction publique.

A l'image des coups portés au droit et au Code du travail, au statut des cheminots, il présente un projet de loi qui n'est rien d'autre que le démantèlement annoncé du Statut général des fonctionnaires.

En dépit de l'opposition des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement et inscrit dans son projet de loi de pouvoir procéder par ordonnances ainsi qu'il l'a fait dans le privé.

Un des points de ce projet de loi touche aux CAP des établissements : le « *dialogue social plus stratégique et efficace* » promu, consiste en réalité en un affaiblissement de la parité et des compétences des instances représentatives des personnels (CAP et CT, suppression du CHSCT et CT renommé Comité Social d'Administration) au profit d'une gestion managériale et individuelle renforcée des agents.

Ainsi l'article 3 du projet supprime « *l'avis préalable de la CAP respectivement sur les questions liées aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale et sur les questions liées à l'avancement et la promotion dans les trois versants. Cette mesure est essentielle pour déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain et doter les managers des ressources humaines nécessaires à leur action (...)* De même des lignes directrices de gestion seront établies après avis de la nouvelle instance chargée des questions collectives pour garantir la transparence sur les orientations et les priorités en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels (cf articles 9 et 12) » (exposé des motifs du projet de loi).

En d'autres termes les règles de gestion seront définies et arrêtées dans leurs grandes lignes en CSA (ex CT), les promotions seront ensuite attribuées par la seule administration. Voilà qui va grandement faciliter le travail des CAP locales et nationales car celle-ci n'auront pas plus de sens et seront limitées à l'étude des recours administratifs.

La CGT est particulièrement attachée aux CAP non par plaisir mais parce qu'elle y défend le droit au déroulement de carrière. Celui-ci permet la reconnaissance de l'expérience et de la compétence, par une étude des dossiers au profit de critères objectifs et les plus justes possibles.

La suppression des réductions d'échelon conjuguée à une durée dans l'échelon augmentée et la création de nouveaux échelons ont allongé la durée du déroulement de carrière dans le grade. Le gel du point d'indice et la faiblesse des rémunérations des grades les plus bas font de la promotion un enjeu de plus en plus vital pour le foyer de l'agent. Or du fait de la mise à mal des finances des universités (qui a pour conséquence une réduction à peau de chagrin du nombre de possibilités de promotion par concours interne), la "dynamique" de promotion repose aujourd'hui essentiellement sur les promotions par tableau d'avancement ou liste d'aptitude. Autant dire que plus ça se dégrade plus les TA et LA sont importants pour l'agent et plus nous devons être justes et vigilants.

Les élu.es CGT à la CAP signifions solennellement notre opposition au démantèlement des CAP (locales et demain nationales).

Sur les dossiers de ce jour nos élu.es ont relevé les points suivants :

Procès verbaux des CPE & groupes de travail des Rectorats:

- des établissements confondent PV/relevé de décision avec le compte rendu lequel doit faire apparaître les débats et les échanges ainsi que le précise la circulaire.
- certaines règles de classement ne sont pas rapportées dans le CR de la CPE ou du groupe de travail du Rectorat.
- dans la plupart des CR la représentativité syndicale n'est pas notée.
- absence d'indication sur les règles de constitution des groupes de travail des rectoraux.
- certains classements dénotent des stratégies d'établissement illisibles : dossiers classés en tête moins pertinents que les dossiers classés à la suite.
- quelques trop rares PV sont tout à fait précis dans leur rédaction, ce qui facilite grandement la lecture des dossiers par les élu.es. L'exercice est donc possible et il convient de le généraliser.

Remarques générales :

Nous déplorons la pénurie de promotions qui oblige la CAPN à écarter des dossiers de très bon niveau. Beaucoup de collègues recrutés en tant qu'ASI sont surdiplômés et auraient dû être recrutés en tant qu'ingénieurs d'étude (ou de recherche!).