



Commissions Administratives Paritaires Locales C et B du 10 février 2012

Mouvement local au 1er avril 2012

DECLARATION LIMINAIRE COMMUNE CAPL N°2 et N°3

Monsieur le Président,

Depuis plusieurs semaines, partout dans le pays, les agents de la DGFIP à l'appel des organisations syndicales ont exprimé sous diverses formes (rassemblement, boycott, motion pétition) leur colère et leur rejet des politiques menées à la DGFIP.

Le 2 février, ils ont, avec près d'un agent sur trois en grève dans tous les services, rappelé fortement leur opposition aux suppressions massives d'emploi, à des conditions d'exercice des missions toujours plus difficiles, à des conditions de vie au travail toujours plus dégradées, à une reconnaissance des qualifications insuffisante, à des rémunérations à la baisse, sans compter des mutations de plus en plus restrictives.

Une chose est sûre, la direction générale a été obligée de convenir que le nombre de grévistes a été conséquent. Mais pour autant, elle est restée de marbre face à la demande d'ouverture de négociations sur l'emploi, les missions, les conditions de vie au travail ou encore les rémunérations.

La Cour des Comptes elle aussi s'est exprimée : la fusion DGI-DGCP n'a pas été assez loin, n'a pas été assez radicale, voire a été trop tendre avec les agents. Sa recommandation pour l'avenir est claire : « il faut amplifier les réformes ! » Cela ouvre une autre notion : « la modernisation ». Cette modernisation là, M le Président, les agents de la DGFIP la connaissent bien, n'en veulent pas et la rejette !

En 2011, le taux de non remplacement des départs à la retraite pour la DGFIP s'est élevé à + 71%. En quatre ans, sur la période comprise entre 2008-2012, celui-ci devrait approcher les 63,3% soit un niveau largement supérieur à l'objectif gouvernemental de non remplacement d'un départ sur deux. Les mouvements d'affectation s'en trouvent largement affectés. Dans les départements, les déficits structurels se creusent. Les vacances d'emplois anticipent de nouvelles suppressions. Dans l'ensemble des Directions, cela donne lieu à des jongleries acrobatiques pour répartir la pénurie dans les services non plus selon les besoins, mais en fonction des moyens disponibles et des indicateurs. De ce fait l'équilibre charge/emploi est rompu et de nombreuses demandes de mutation formulées en local se trouvent insatisfaites.

Enfin nous dénonçons la politique de l'autruche de l'administration déléguant, dans les services composés de plusieurs structures, la responsabilité de la répartition des suppressions d'emplois aux chefs de service.

Ces derniers se retrouvent pris entre le marteau et l'enclume. L'absence de contrôle et de transparence sur le niveau des emplois pour chacune des structures accompagnent le processus

d'abandon des missions obligeant les responsables de service à effectuer les arbitrages en lieu et place des véritables responsables.

Avec l'instauration des Résidences d'Affectations Nationales (RAN), la CGT Finances Publiques acte positivement les possibilités d'affectation plus fines offertes aux agents. Toutefois, nous insistons sur les effets induits par le nouveau système pouvant accroître les difficultés à pourvoir les postes dans les services exposés à un manque d'attractivité, allant jusqu'à compromettre leurs existences.

L'implantation des trésoreries, notamment dans des zones géographiques isolées, représente un enjeu vital pour le service public de proximité. Dans la continuité des plans successifs de fermeture déjà conduits, la pérennité de beaucoup d'entre-elles est menacée sous les effets conjugués des suppressions d'emplois et des abandons de missions.

C'est dans ce contexte que la CGT Finances Publiques revendique le maintien d'un mouvement spécifique sur postes. Cela ne doit pas pour autant soustraire l'administration de ses responsabilités quant aux moyens qu'elle octroie pour répondre aux besoins d'un service public de proximité de qualité. Pour la CGT Finances Publiques, les critères de sélection des postes concernés nécessitent d'être clarifiés afin de pallier à toute tentative de dérives de gestion de la part des Directions Locales.

Concernant la CAP qui nous réunit aujourd'hui, et même si nous sommes dans l'attente de l'adoption du règlement intérieur de chacune des CAPL, la CGT Finances Publiques tient à réaffirmer l'importance du temps de préparation, afin que les débats contradictoires aient lieu dans de bonnes conditions et en pleine connaissance des dossiers.

Si nous sommes conscients du calendrier contraint des CAPL, il n'en demeure pas moins que la CGT Finances Publiques exige un temps de consultation nécessaire à l'examen de tous les dossiers soumis à la CAP, ainsi qu'un temps pour les comptes rendus. C'est une condition fondamentale pour un bon dialogue social.

Pour revenir au cœur de l'ordre du jour de cette CAPL :

1°) la CGT Finances Publiques tient à dénoncer vigoureusement et à s'opposer fermement dans le cadre des mouvements locaux, à une banalisation des postes C et B dans la filière Gestion Publique.

Les mutations étaient gérées auparavant via l'ORE (outil de répartition des emplois) qui était l'émanation de NOMINOE (outil d'implantation des emplois). Ces règles ont conduit au fil du temps à une porosité des affectations entre agents B et agents C, et ce même si les CAP siègent de façon distincte.

Cette opacité et cette absence de règles en local, en « jouant » sur des vacances fusionnées des 2 corps, nuit au bon choix des collègues qui aspirent à une nouvelle affectation.

Le bon respect de règles claires et compréhensibles de tous ne peut aller que dans le sens d'une meilleure équité entre agents. Tout le monde aurait à y gagner, tant l'administration pour le contenu des explications éventuellement à fournir en CAP, que pour les organisations syndicales qui auraient moins de mal à expliquer une non affectation d'un collègue cadre C déçu, au détriment d'un agent B et vice versa. Là encore, les agents ne vous remercient pas pour les multiples suppressions d'emplois des 10 dernières années et qui ont généré un tel désastre ; désastre parfois auprès d'agents vivant la plus grande détresse liée au contexte familial, à l'éloignement géographique et bien d'autres critères dont celui de la maladie pour certains !

2°) La CGT Finances Publiques revendique que les vacances au sein de la DDFIP Auxerre soient affinées par service en tenant compte des spécialités (SPL, etc...) et tel qu'elles figuraient auparavant dans les tableaux des années précédentes.

3°) Pour étudier correctement les dossiers, la fiche de vœux de chaque agent doit nous être communiquée et mentionner l'ensemble des critères suivants :

- Le poste actuel d'affectation
- L'adresse personnelle
- Le grade
- La date d'installation dans le poste
- La date de demande initiale
- La date de la dernière demande modifiée
- L'ancienneté administrative à date fixe
- L'indice et la date de prise d'échelon
- Les vœux par ordre décroissant de l'agent
- La proposition d'affectation

Enfin, pour terminer :

4°) La CGT Finances Publiques vous pose la question, Mr le Président, de l'avenir de la Trésorerie de Charny. En effet, ce poste souffre d'un déficit de moins 1,2 agents (C/B) et il n'est même pas compensé alors qu'il existe des demandes pour ce petit site. Comment justifiez-vous cette inadéquation entre l'offre et la demande ? Les élus de la CGT Finances Publiques souhaiteraient que vous leur réaffirmiez les règles d'affectation d'agents déjà en poste sur le département et qui souhaitent intégrer un autre poste du département lorsque celui-ci se libère, mais surtout lorsqu'il demeure vacant depuis plusieurs années et non pourvu malgré des demandes.

Les élus CAPL N°2 et N°3 de la CGT Finances Publiques de l'Yonne

-10 février 2012-