



Commissions Administratives Paritaires Locales B (FGP) et C (FF et FGP) des 26 et 28 juin 2012

Mouvement local au 1er septembre 2012

DECLARATION LIMINAIRE COMMUNE CAPL N°2 et N°3

Monsieur le Président,

Au terme de cinq années de mise en place de réformes régressives menées sous l'égide de la RGPP et dont la fusion DGI-DGCP se voulait emblématique, notre administration en ressort considérablement affaiblie tant du point de vue de l'exercice de ses missions que des moyens en emploi pour les accomplir pleinement et des conditions de vie au travail des agents.

Le nouveau gouvernement affiche une volonté d'arrêter la RGPP et de lancer un nouveau projet de refondation et de modernisation de l'action publique.

Pour la CGT Finances publiques, cette perspective doit clairement prendre appui sur les revendications que les personnels portent depuis des années. Notre intervention syndicale visera à concrétiser cette exigence et à ouvrir de véritables négociations, à tous les niveaux, sur l'ensemble des contentieux revendicatifs.

En tout état de cause, nous ne saurions accepter que les responsables de notre administration continuent à ignorer la nouvelle situation créée et poursuivent la mise en œuvre des contre-réformes et des restructurations des services selon les logiques antérieures qui ont été rejetées démocratiquement par les citoyens de notre pays.

La vérité, c'est que la politique globale de l'ex gouvernement, dans le cadre de la mise en place de la RGPP, a rationné l'intervention publique pour la mettre au service du profit et des plus fortunés faisant fi des conséquences telles que l'intensification des rythmes de travail, la dégradation des conditions de travail des agents et du service rendu aux usagers.

Le nouveau Président de la République, François Hollande, doit entendre l'aspiration du peuple français à un profond changement de politique économique et sociale, menée sans discrimination et avec pour objectif la justice sociale. Le monde du travail n'a pas à payer les effets d'une crise dont il n'est pas responsable. Des décisions nouvelles, propres à changer le quotidien des salariés, retraités et privés d'emploi, doivent être prises.

Un véritable changement passe par la création d'emplois, l'augmentation des salaires, la reconnaissance et la revalorisation du travail dans son contenu et dans sa finalité, le développement des services publics sur l'ensemble du territoire, un haut niveau de protection sociale et une véritable politique industrielle.

En priorité, le nouveau gouvernement doit mettre un terme à la RGPP, à la casse de l'emploi, au démantèlement des services publics, impulser une nouvelle politique salariale, abroger les mesures anti-sociales entérinées dans la dernière période, notamment par une autre répartition des richesses au service du développement humain durable.

La DGFIP a connu des suppressions de postes en masse et la baisse des crédits de fonctionnement.

Ainsi, ce sont 25 000 emplois qui ont été supprimés ces 10 dernières années, dont près de 15 000 pendant les seules 5 dernières années, puis pour l'année 2012 encore 3 000 suppressions, en ne remplaçant pas 2 départs en retraite sur 3.

A la DGFIP, au plan national comme local, cela nous fonde à réitérer auprès des nouveaux interlocuteurs politiques notre exigence d'arrêt des réformes, d'établissement d'un réel bilan contradictoire sur la fusion et d'ouverture immédiate des négociations sur l'ensemble des contentieux revendicatifs.

Des mesures concrètes sont à prendre immédiatement, notamment pour :

- l'arrêt des suppressions d'emplois et le comblement des postes vacants par les recrutements nécessaires ;
- l'arrêt des licenciements et mise en place de plans de titularisation,
- la revalorisation du point d'indice,
- la suppression du jour de carence,
- l'accès automatique au 8ème échelon de la catégorie C,
- l'abrogation de l'amendement Lamassoure portant atteinte au droit de grève,
- l'abandon de la prime de fonction et de résultats et de la réforme sur l'évaluation,
- l'abandon du projet de corps interministériel des informaticiens.

Concernant la CAP de ce jour, 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 en revenir aux CAP locales qui nous réunissent, la CGT dénonce fermement le fait qu'il manque des éléments absolument indispensables à la bonne compréhension du mouvement, par exemple :

- le tableau de situation des effectifs B et C n'a pas été fourni pour la CAP 3 ;
- le tableau récapitulatif avec mention des départs prévus à la retraite, les concours, les détachements, etc ...
- il n'est pas précisé à quelle date est arrêtée la situation des effectifs: fin juin, 1^{er} septembre ?

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.

La CGT Finances Publiques constate la mise en place de fiches de vœux selon les critères que nous avons souhaité lors de la dernière CAP de mutation filière gestion publique. Cependant, nous demandons que l'administration d'une part attire l'attention des agents sur l'importance de remplir correctement et entièrement cette fiche et d'autre part apporte toutes les corrections nécessaires pour une étude correcte des dossiers.

Concernant les demandes déposées à compter du 1^{er} septembre 2011, l'ensemble de ces éléments doit être repris, comme cela était le cas pour le mouvement du 1^{er} avril 2012, en classant les demandes par ordre décroissant de grade, et de la date de prise de l'échelon.

Il en est de même pour les agents nouvellement promus par liste d'aptitude. Nous n'avons pas leur reclassement. Alors dans ces conditions, comment est-il possible de reclasser leurs demandes en fonctions de leur ancienneté ? Plus grave, comment est-il possible de départager leurs demandes par rapport à d'autres demandes internes, déposées à compter du 1^{er} septembre 2011 qui doivent être aussi étudiées en fonction de leur ancienneté administrative !!

Même si la DDFIP de l'Yonne fait jouer la garantie à la chaise pour certains agents, la Direction Générale préconise cependant de ne pas appliquer ce type de garantie, notamment si le poste est en surnombre. D'autant qu'il est stipulé que les nouveaux promus doivent être reclassés dans leur nouveau grade en fonction d'une ancienneté fictive au 31.12.2011.

De plus, leurs fiches ne comportent, pour la plupart, qu'un seul vœu, ce qui paraît bien réducteur, d'autant que la mobilité leur a bien été stipulée lors de leur entretien.

Un agent de Sergines a fait une fiche de vœu, pouvez vous nous expliquer pourquoi cette collègue n'apparaît pas dans le tableau des demandes déposées à compter du 1^{er} septembre 2011 ?

La CGT Finances Publique dénonce le fait que suite à une erreur de l'Administration, qui confond détachement et affectation, un agent de catégorie C ait été informé de la suppression de son poste quelques jours seulement avant la date limite de dépôt des fiches de vœux.

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 !

La CGT Finances Publiques revendique qu'au fil des mouvements de mutation à venir, la situation tende à se résorber. Ainsi, si un poste est en souffrance, la direction se doit de résorber cette situation par l'affectation d'un agent dans le bon grade par rapport à la vacance d'emploi ! Il faut arrêter avec la banalisation des emplois C et B !

Le TAGERFIP fait ressortir en amont de la CAP de ce jour un déficit de 15 cadres B pour notre département, et si l'on y intègre les listes d'aptitudes de C en B, c'est bel et bien moins 7 B. Comment concevoir, dans ce cas que dans les tableaux de classement des demandes nationales apparaissent trois agents qui n'obtiennent pas satisfaction pour intégrer l'Yonne.

Comme nous l'avons déjà demandé, la CGT Finances Publiques revendique que les vacances au sein de la DDFIP Marie Noël soient affinées par service en tenant compte des spécialités (SPL, etc...) et tel qu'elles figuraient auparavant dans les tableaux des années précédentes.

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