



CAPL DU 30 JUIN 2016

----- MOUVEMENT LOCAL DE MUTATION C AU 1ER SEPTEMBRE 2016

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Un nouveau tour de vis est prévu pour le budget de l'État. Matignon a récemment envoyé aux ministères les lettres de cadrage budgétaire dans lesquelles il leur est demandé un nouvel effort. C'est la première étape de la préparation du projet de loi de finances pour 2017.

Pour tenir le cap des 50 milliards d'économies prévues pour 2015-2017, l'État et ses opérateurs doivent réaliser 1,9 milliard d'économies supplémentaires en 2016, puis 2 milliards en 2017. Cet effort est conforme à ce qui avait été annoncé dans le programme de stabilité transmis à la Commission européenne.

Pour atteindre cet objectif, et tenter de réduire le déficit public à 2,7 % du PIB l'année prochaine, Manuel Valls demande aux ministres de réduire de 2 % leurs effectifs, et de stabiliser la masse salariale. Il n'y aura donc pas de rallonge budgétaire pour financer la revalorisation du point d'indice des fonctionnaires. Les dépenses dites « de guichet » (comme les prestations sociales) ne devront pas augmenter, et les autres dépenses (comme celles de fonctionnement, les subventions...) devront diminuer de 5 %. Seuls deux secteurs seront protégés, et échapperont à ces restrictions : l'éducation et la sécurité.

Les réformes régressives se suivent et se ressemblent depuis l'arrivée de François Hollande à la tête de notre pays.

Après le 49-3 pour faire passer la loi Macron, et son équivalent dans la Fonction Publique, le protocole PPCR, appliqué alors que signé non majoritairement par les organisations, en contradiction totale avec les accords de Bercy, c'est désormais **la Loi Travail qui a été adoptée par 49-3**, après une seule journée de débat à l'assemblée mais sans aucun vote sur le sujet !

Alors que plus de 1,3 million de personnes ont signé une pétition contre cette loi, que selon les sondages plus de 70 % des personnes interrogées sont contre, le gouvernement passe une nouvelle fois en force sur une loi régressive qui ramène le monde du travail au 19ème siècle.

L'inversion de la hiérarchie des normes, qui permettra que l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, va induire une pression énorme sur l'ensemble des salarié.es qui vont se trouver dans l'obligation d'accepter tout et n'importe quoi pour garder leur emploi !

Depuis le 9 mars dernier, ce sont des millions de manifestants, de grévistes qui se font entendre dans tout le pays pour dénoncer ce projet de loi travail que seule une frange du gouvernement défend encore. Parmi eux, il y a de nombreux fonctionnaires qui, eux aussi, subissent les attaques en règle du gouvernement Valls contre leurs statuts particuliers à travers la mise en place de PPCR et du RIFSEEP.

La publication du rapport « Laurent » sur le temps de travail dans la fonction publique s'inscrit dans la même logique, en stigmatisant une nouvelle fois les agents publics. Ce rapport remet en cause nos jours de congés et les jours dits de fractionnement.

Dans les 3 versants de la Fonction publique, l'objectif du gouvernement est d'aligner les carrières, les grilles de rémunérations et les parcours professionnels, pour faciliter les passerelles entre ministères et entre versants au

plan régional, tout en conférant des pouvoirs accrus aux préfets. Pour cela, le préalable est de détruire les règles de gestion élaborées dans les administrations (qui sont un facteur de blocage à la mobilité), pour les remplacer par des directives moins contraignantes. C'est la remise en cause des statuts particuliers pour permettre la mobilité forcée.

C'est ce que la DGFIP a entamé avec le recul du droit à mutation et des règles d'affectation pour 2016 et un projet de fusion massive de RAN.

Concernant la DGFIP, Bruno Parent publiait début juin à la une d'Ulysse un message exposant **les lignes directrices de la DGFIP**. Aurait-il pris conscience du profond malaise présent dans les services pour réaliser cet exercice de propagande ? Le climat social notamment avec les fortes mobilisations contre la loi travail, pour la défense des droits de l'ensemble des salarié.es, a-t-il pu peser ?

La mobilisation des agents de Vierzon, la poursuite des actions et grèves dans d'autres départements et services (grèves tournantes dans les Pyrénées Orientales, l'Aude, le Gard, la Haute-Corse, suivies par le Var,...) n'y sont sûrement pas étrangères...

Selon le directeur général, notre ambition collective doit être « *Évoluer pour mieux servir et pour mieux vivre* » Or, c'est exactement l'inverse que portent les lignes directrices de la DGFIP. Elles confirment sans surprise les analyses de la CGT : les réformes actuelles ne visent qu'à intégrer d'avantage les Finances Publiques au projet libéral porté par le gouvernement.

Le DG annonce clairement les prochaines évolutions régressives qu'il prévoit pour les règles de gestion et notamment les mutations pour les prochaines années. Selon lui, il faut :

- « *Faire évoluer nos règles RH pour mieux tenir compte des besoins du service tout en étant attentif aux situations individuelles* ».
- « *Nous sommes tous en fonction pour servir. En même temps chacun.e, et c'est légitime, a des aspirations individuelles : muter géographiquement, changer de métier, progresser dans la carrière... Les opportunités qui s'offrent au sein de la DGFIP en la matière ne sont pas remises en cause.* »

Il conviendrait donc toutefois, toujours selon le DG « *de faire évoluer nos règles de gestion lorsqu'elles conduisent, involontairement, à des conséquences négatives au regard de l'objectif de bon fonctionnement du service. En la matière, une des pistes consiste à distinguer selon les situations : par exemple, ne modifier les règles actuelles que pour ceux qui vont entrer dans la fonction publique ou qui viennent de passer un cap important dans la carrière (grade) et non pour ceux qui sont déjà agent.es de la DGFIP ou déjà dans leur grade depuis un certain temps.* »

Il propose « quelques exemples d'actions/décisions illustrant cette démarche » :

- Modifications récemment apportées aux règles de gestion pour, en particulier, réduire Le « turn-over » ;*
- Accompagnement financier amélioré en cas de mobilité géographique ou fonctionnelle. De plus, quelques « réflexion ou expérimentation » sont en cours :*
- Télétravail et travail à distance ;*
- Postes à profil ou à avis ;*
- Bilan de compétence ;*
- RAN.*

Bref, de nouvelles régressions pour toutes et tous qui n'amélioreront en rien les conditions de vie au travail pour l'ensemble des collègues ! En effet, il propose tout simplement de gérer les personnels de manière différente en fonction de leur ancienneté à la DGFIP ! Pire, selon lui, les agents qui passent un cap important dans leur carrière sont ceux qui changent de grade ! Or, aujourd'hui, le changement de grade pour les catégories C et B n'entraîne aucun changement de poste et ils n'ont aucune obligation de muter ! Le changement de grade dans ces catégories est juste le déroulement normal de la carrière. Pour la catégorie A, effectivement, changer de grade (IP, IDIV, AFIPA) revient à changer de métier et de missions et donc d'emploi !

Ce serait donc une véritable régression pour les catégories C et B s'ils étaient obligés de muter suite à un changement de grade.

L'Administration prouve encore une fois son mépris envers les agents qui subissent au quotidien les conséquences de ses choix : stress, souffrance au travail et difficultés croissantes à accomplir les missions dans un contexte de sous effectif permanent.

La situation de l'emploi est catastrophique, la situation de nombreux collègues en attente de mutation reste très difficile.

En effet, le **mouvement général au 01/09/2016 de catégorie C** fait ressortir un déficit de 2327 agents. Ce sont 605 postes qui sont vacants en Ile de France et plus de 1722 en province. Toutes les directions sont en sous-effectif !

Sous effectifs supérieurs à 2300 agents C, suppressions de plus de 34 000 postes depuis 2002, fermetures programmées de plus de 150 trésoreries, fusions des SIP, fusions des SIE, regroupements de SPF, créations de PCR, transfert de l'enregistrement, fusions de RAN et retenue à la source programmée pour 2018 (15000 ETP en sursis).

Comme dans l'ensemble de la fonction publique, c'est la casse de la DGFIP qui est à l'ordre du jour : des pans entiers de missions sont supprimés, externalisés, le maillage territorial de notre administration est en cours de démantèlement et l'accès au service public est remis en cause.

Dans ce contexte, à la DGFIP, la catégorie C est la première touchée. En effet, c'est elle qui a quasiment supporté la totalité des suppressions d'emplois que subit la DGFIP depuis plus de 10 ans. Elle est également aussi particulièrement impactée par le gel du point d'indice dans la fonction publique et le blocage des déroulements de carrière.

La CGT Finances Publiques insiste sur l'urgence de la situation que subissent les personnels et exige l'arrêt des restructurations et des suppressions d'emplois qui remettent en cause le maillage territorial et l'accès au service public pour l'ensemble de la population.

C'est dans ce contexte particulièrement tendu et qui ne demande qu'à rompre, que se tient cette CAP locale d'affectation des cadres C au 1er septembre 2016.

Au vu du projet présenté lors de cette CAPL, et au regard des vacances d'emplois, des avancements, promotions, réussites aux concours et départs en retraite, nous constatons que ce ne sont pas moins de **23** postes de catégorie C (*) non pourvus qui manquent à l'appel dans notre département, marqué par sa ruralité, par un âge moyen de sa population particulièrement élevé, et par un réseau de communication plus que perfectible.

Ne nous faites pas croire que, dans un avenir proche, notre direction locale sera épargnée par les suppressions de sites et/ou de services, par les « réformes de structures » comme il est « pudiquement » d'usage de parler.

Les prochaines CAPL d'affectation de catégorie B et A, si l'on s'en tient aux projets de mouvements, ne présagent rien de bon quant à notre futur réseau. Et, encore une fois, ce sont les usagers, les agents et la qualité du service public qui en pâtiront, prêtant encore un peu plus le flanc à des critiques toujours plus acerbes, justifiant encore un peu plus la nécessité de « réformer » ce service public.

Nous avons été bernés depuis plusieurs années en ne comprenant, dans le terme « réformer », qu'une facette de ses définitions: celle qui consiste à former de nouveau, donner une nouvelle forme, avec une intention d'amélioration.

Mais, nous avons oublié que réformer, c'est aussi : retirer du service.

Il ne fait aucun doute aujourd'hui que c'est bien cette deuxième définition qui anime nos gouvernants, qui anime nos directeurs nationaux, et qui vous anime.

(*) hors surnombre et hors EDR.