

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques 47

Après les réactions tant des personnels de la DGFIP que des élus locaux suscitées par les premières cartes départementales relatives au plan « Darmanin », les directions livrent les secondes versions. Elles sont censées persuader les élus, la population et les agents des finances publiques de la réalité d'une concertation qui n'existe que dans leurs déclarations. La réalité est toute autre...

Dès la parution des premiers projets, les actions ont été nombreuses en direction de la population et des élus locaux. Lundi 16 septembre, ce sont près de 37 % de grévistes qui se sont exprimés dans de nombreux départements dont 44 % dans le Lot et Garonne. Les élus locaux et la presse ont relayé ces inquiétudes, démontant ainsi les éléments de langage du gouvernement.

Les actions se poursuivent, le mécontentement ne retombe pas. De plus, l'affaiblissement des services publics accroît le sentiment d'abandon de la population des zones concernées. Enfin, les élections municipales se profilent. Dans ce contexte, le gouvernement louvoie mais ne change pas de cap...

Ce plan Darmanin est une véritable œuvre de propagande visant à masquer un plan social massif et un plan de destruction de la DGFIP.

- **DESTRUCTION** du maillage territorial actuel de la DGFIP qui permet un accueil généraliste tout au long de la semaine. En effet, le plan prévoit la suppression de 75 % des trésoreries ainsi que des fusions de services des impôts des particuliers et des entreprises.
- **PROPAGANDE** parce que les cartes présentent une multiplicité d'« accueils de proximité » censés remplacer les trésoreries. Pourtant celles-ci remplissaient un ensemble de missions de proximité ouvert à la population toute la semaine alors que ces nouveaux accueils de proximité ne consisteront qu'en une simple permanence dont les modalités d'ouverture et la qualité de service reste à définir.

Au plan local, la cartographie «géographie revisitée » est surréaliste... et illusionniste. Elle est surtout un enterrement en grande pompe du service public de la DGFIP dans le Lot et Garonne !

Elle se déclinera ainsi :

- Disparition totale dans le département des Trésoreries de Casteljaloux, Miramont, Aiguillon, Nérac, Monflanquin et Fumel remplacées par un tour de passe-passe par des accueils de proximité et des Conseillers des collectivités locales
- nouvelles implantations d'accueil de proximité et/ou conseillers de collectivités locales situées aux chefs lieux de canton.
- Fermeture du service fiscal de Tonneins transformé également en « accueil de proximité »
- Villeneuve sur Lot et Marmande conservent un service de gestion comptable.

Pour les SIP et SIE l'objectif est de tendre vers 1 SIP et 1 SIE départemental, à Agen. Au projet initial de la direction locale, Marmande et Villeneuve sur Lot ne devaient plus être que des annexes. Or voilà que la fermeture du SIE de Marmande est maintenant carrément annoncé pour 2023 !

Dans les faits, le démantèlement de notre administration est en marche. C'est la fermeture des trésoreries, concentration de services, déplacement d'agents afin de concentrer les agents pour réduire les coûts de fonctionnement et faciliter les futures suppressions de nos missions.

Le tout, grâce à la loi de transformation de la fonction publique, sur fond de suppression des CAP nationales et locales (et des CHS CT), laissant ainsi toute latitude aux directeurs locaux de décider sur les questions de mobilité, avancement et promotion des agents.

Lors du dernier CTR, la Direction Générale entendait présenter « la méthode de prise en compte des conditions de vie au travail » dans les projets de réorganisation liés au nouveau réseau de proximité, le « dispositif d'accompagnement des agents adapté aux changements dans le mode d'organisation des services » ainsi que « la prévention des risques professionnels dans le cadre des projets de réorganisation »

L'intersyndicale CGT, Solidaires, FO et CFDT a, au contraire, décidé d'alerter une fois encore le Directeur général sur l'irresponsabilité de poursuivre son projet de nouveau réseau de proximité, élément central d'un plan social qui détruit les missions, le service public comptable et fiscal de proximité

tout en accentuant encore la dégradation des conditions de travail des personnels jusqu'à provoquer de lourdes conséquences pour leur santé physique et psychologique.

L'intersyndicale a déploré la survenance, depuis le début du mois de septembre, de cinq gestes désespérés. Aussi, les Syndicats Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques, F.O.-DGFIP et CFDT-CFTC Finances Publiques ont donc solennellement exercé le 3 octobre 2019 au nom de l'ensemble des agents de la DGFIP un droit d'alerte conformément à l'article 5-6 du Décret 82-453 du 28 mai 1982.

Pour en venir à l'ordre du jour de cette CAPL, nous sommes convoqués comme chaque année pour discuter des dossiers des agents postulant à la liste d'aptitude de C en B pour 2020.

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre le système arbitraire de la liste d'aptitude, qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de leur hiérarchie. Pour autant, la CGT admet que la promotion puisse s'exercer de manière dérogatoire au concours par la mise en place d'un réel examen professionnel (prenant en compte de toutes les spécialisations) en substitution à la liste d'aptitude.

Dans le cadre imposé actuel du système de liste d'aptitude, la CGT revendique également :

- le respect des quotas prévus dans les statuts particuliers pour les promotions de C en B.
- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent ».
- une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » qui n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés ...).
- l'abandon du système des potentialités qui, lors des CAPN et sous couvert d'un soi-disant "dialogue social", tente de limiter la défense des dossiers des agents postulant à la liste d'aptitude aux seuls classés « excellent ».

Sur ce sujet des potentialités, pour le département du Lot-et-Garonne, à ce jour nous n'avons eu aucune information de votre part pour 2020 concernant la liste d'aptitude de C en B. Les élus CGT rappelle que cette information, ainsi qu'un document de présentation, nous étaient fournis pour la préparation de la CAP. Pour mémoire, nous n'avons que 2 potentialités seulement en 2019 ... Sur la durée, on peut constater que cela conduit à décourager d'avance toute candidature puisque seulement 20 contrôleurs se sont portés candidats cette année dans notre département.

Retards des tableaux d'avancement et diminution du nombre de promus, limitation du nombre de passage des concours, taux de réussite aux concours en berne...La Direction Générale réduit à minima les possibilités de promotion interne. Les budgets successifs d'austérité et la logique de réduction drastique des recrutements chaque année, explique la baisse des promotions et donc l'augmentation de la sélectivité des listes d'aptitude. Dans la droite ligne de la politique actuelle, le recrutement est guidé par la gestion de la pénurie.

De plus, les élus CGT constatent que cette année, avant même les débats de la CAPL, la direction locale a d'ores et déjà choisi dans son projet 5 candidats classés en « excellent ». Sachant que pour la CGT, il est hors de question de revenir sur cette liste, cette décision ne laisse aucune marge de manœuvre à la CAP locale et réduit donc à néant le dialogue social local...Les élu.es CGT déplorent que perdure dans ce département des pratiques que nous espérons être d'un autre temps ...

Par ailleurs, Pour les agents qui seront promus, nous réitérons notre demande d'une véritable formation initiale pour les promus par liste d'aptitude. En l'état, les agents ne bénéficient que de quelques jours de « tronc commun », puis participent (ou pas !) à des formations continues, destinées à des contrôleurs expérimentés.

Très attachée à cette question de la formation initiale, mais aussi aux doctrines d'emplois, la CGT revendique une formation de haut niveau, quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie B. Il faut que ces nouveaux contrôleurs soient réellement en capacité d'exercer leurs missions.

Pour conclure, et comme à son habitude, la CGT se limitera à évoquer les dossiers des candidats sans les opposer entre eux.