



Commission Administrative Paritaire du 25 juin 2018

Déclaration liminaire des élus B de la CGT Finances Publiques 47

Concernant la politique générale

Pour commencer, il convient de dresser un petit bilan après un an de Macron économie : destruction du code du travail, baisse des APL, réforme de l'ISF, taux unique pour les revenus du capital, remise en cause des services publics locaux avec le sabordage de la TH, baisse de l'IS, exonération de la surtaxe de 20% dans les entreprises non soumises à la TVA, augmentation de la CSG pour diminuer la part des cotisations pour la protection sociale, droit à l'erreur, suppressions massives d'emplois Fonction publique, suppressions des emplois aidés, mise en place du prélèvement à la source, dépeçage de la SNCF, sans compter la suppression dès l'année prochaine de l'Exit Tax.

Pendant ce temps là, dans notre beau pays, c'est la casse de la SNCF, les fermetures d'hôpitaux, une politique d'austérité dans les services publics, des suppressions d'emplois à gogo de fonctionnaires ajouté à une pression accrue qui, parfois, conduit à des drames humains.

Dans ce contexte, autant vous dire que nous attendons avec une impatience non dissimulée les prochaines annonces du fameux-fumeux CAP 2022.

En effet, avec ou « grâce » à CAP 2022, nous savons à quoi nous en tenir pour la Fonction publique : c'est bien à sa destruction, avec la volonté affichée de transférer des missions, de les externaliser ou de les abandonner. Toutes les annonces gouvernementales convergent vers un même objectif « *en finir avec le Statut Général et les statuts particuliers* » pour les remplacer par des contrats de droit privé.

Dans notre ministère, dans sa volonté de démanteler rapidement la DGFIP, le gouvernement tente d'avancer vite et fort, avec en corollaire l'explosion de nos missions, puisqu'il annonce des évolutions importantes sans qu'aucune limite ne soit aujourd'hui posée : fin de la séparation ordonnateur/ comptable, refonte du réseau du recouvrement, fusions pour les SIP, les SPF, et les SIE, avec l'objectif d'un SIP et d'un SIE par département et le transfert de la mission publicité foncière aux notaires, refonte du Contrôle fiscal, démantèlement des directions départementales et organisation en pôles régionaux ou interrégionaux. M. Parent, le 9 mars dernier, a même parlé de la transformation de la DGFIP en agence!

Les abandons de missions ont commencé : partenariats avec la poste, externalisations, suppression des accueils des SIP à court terme. Pire, la sous-traitance d'une mission de l'IGN à une société dont le capital est détenu par d'anciens hauts fonctionnaires de Bercy, va se traduire par un transfert de données foncières de grande valeur à cette société, quid de la déontologie dont on rebat les oreilles aux petits agents de la DGFIP ?

Comme ce n'est pas suffisant, la cour des comptes, dont tout le monde connaît la soi disant indépendance, vient d'en rajouter une couche en mettant en cause l'existence des « unités de moins de 5 agents ».

Il est surtout surprenant de voir à quel point la Cour est au service des intérêts du pouvoir plus que de la population et de ses besoins.

Concernant le mouvement général de mutation B

Cette année, 6 331 demandes de mutations ont été déposées. La Direction Générale affiche un taux de satisfaction de 65,9 % ... quasi identique à celui de l'an passé (66%) alors que pourtant, cette année, de nombreux mouvements internes étaient réalisés au stade du projet.

La réalité du mouvement B au 01/09/2018 c'est surtout 45 affectations d'office contre 24 en 2017), 114 rapprochements de conjoints non faits contre 41 en 2017. Le tout dans un contexte général qui laisse apparaître 1532 emplois B administratifs au stade du projet contre 872 en 2017.

Aucune gloire à tirer d'un projet de mouvement qui se voulait « quasi abouti » et qui s'avère donc en recul par rapport aux années précédentes. Ce mouvement confirme en réalité que, désormais, sans priorité, ou une très grande ancienneté : point de mutation...

La DG a donc, encore une fois, fait le choix de répartir la pénurie sur l'ensemble du territoire et de trop nombreux collègues vont devoir travailler dans des conditions de sous-effectif récurrents pendant que d'autres restent en attente d'une mutation qui ne vient pas.

Ces constats, à nouveau navrants cette année, nous amènent à la conclusion que la politique de réduction des effectifs telle qu'elle est menée, en totale contradiction avec l'intérêt général de l'Etat, conduira inévitablement à continuer l'abandon de nos missions. La DG ne pourra pas éternellement compter sur la bonne volonté de ses agents et de ses cadres. L'Etat ne pourra pas toujours demander plus à des agents épuisés, découragés et dont le travail n'est pas reconnu.

La CGT revendique le recrutement d'agents à hauteur des besoins réels. C'est aussi en ce sens que nous demandons l'appel de l'ensemble des listes complémentaires.

Enfin, nous réitérons avec force notre demande de régularisation des ALD sur leur poste, ainsi que la régularisation des collègues détachés depuis plusieurs années. Il convient de rappeler que la majorité des ALD sont des agents arrivés sur leur département par le jeu des priorités, et pour l'immense majorité, par le jeu des rapprochements de conjoints.

Nous tenons à rappeler une fois encore les conséquences de ce statut. De nombreux postes fixes sont laissés vacants après les mouvements généraux de mutation, alors qu'ils ont été demandés. En effet, ce statut est souvent considéré comme une variable d'ajustement pour les directions d'affectation, et ressenti comme un siège éjectable ou une situation de «bouche-trou» pour l'agent concerné.

La CGT est opposée à la précarité des affectations et souhaite un maximum d'agents affectés rapidement en postes fixes.

Pour ce qui est des années à venir, ce n'est pas ce qui nous est annoncé unilatéralement qui va nous rassurer. En effet, comme si tout cela ne suffisait pas, dès 2020 la direction générale met à bas nos règles de gestion et garanties afin que les directeurs locaux aient toute latitude pour l'affectation locale des agents :

- Suppression des RAN et affectation nationales aux départements ;
- Mutations bloquées 2 ans voir même 3 ans dans le cas des 1ères affectations ;
- Annulation de la garantie de maintien à résidence en cas de suppression d'emplois ou restructuration.

Ainsi donc, dès 2020 et même avant pour certains départements préfigurateurs, tout le monde sera « ALD Département » ! Merci Bruno Parent. Et pourquoi pas avec CAP 2022, « ALD FRANCE » ??

La CGT s'oppose à la départementalisation, au moment où sont annoncées la destruction des services RH locaux, la mise en place de CSRH et la réduction engagée des instances paritaires !

Concernant le mouvement de mutation dans le Lot et Garonne

Ce sont 25 mouvements B qui sont recensés à l'issue de la CAP nationale mais, en réalité, seulement 9 arrivées extérieures. Dans le même temps, on comptabilise 4 départs pour un autre département et 12 départs en retraite pour 2018.

Au final à l'ordre du jour de cette CAP locale, en comptabilisant les agents affectés ALD, le mouvement local concerne 38 agents. Pas mal de collègues qui étaient en situation d'ALD avant le mouvement national se voient attribués un poste fixe bienvenue. Par contre, sur ces 38 agents, 8 n'obtiennent pas satisfaction sur leur 1er vœu.

Concernant les documents fournis, la CGT 47 tient à mettre en avant la très nette amélioration des documents mis à notre disposition pour la préparation des CAP locales du mouvement local de mutations. Si nous avons constaté quelques erreurs dans ces documents, notamment plusieurs reprises des anciennetés administratives qui sont fausses, il n'en demeure pas moins qu'ils sont plus complets et plus précis par rapport aux années précédentes et nous tenions à le dire.

Enfin, nous continuons de demander que les affectations détaillées dans les services, particulièrement à la direction, puissent être communiquées rapidement, voire pour information lors des CAPL : s'il est vrai que ces affectations « internes » sont de la responsabilité du directeur, la communication tardive d'éventuels changements peut poser problème : source d'incertitude et de stress pour les agents concernés, ou encore déstabilisation de certains services dans lesquels il n'est pas possible d'organiser de tuilage, faute de temps.