

# CAPL B du 23 juillet 2015

## mouvement de mutation au 1<sup>er</sup> septembre 2015

Toulouse, le 23 juillet 2015

### Déclaration liminaire

A l'heure des politiques d'austérité, il n'est pas de petites économies. La dernière en date est le recul de l'application de la Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées de 2005 (Loi n°2005-102) qui exigeait une mise au norme des établissements publics et privés sur l'accessibilité de leurs locaux pour les personnes en situation de handicap. Cette application est repoussée de 3 ans minimum, voire de 9 ans pour les lieux accueillant plus de 200 personnes. Encore une preuve, si cela était nécessaire, que l'austérité touche d'abord les personnes les plus modestes et les plus fragiles.

François Hollande, l'OCDE et autres organismes pro-libéraux considèrent qu'il y a une reprise de la croissance en France. Cela est clairement vrai, quand il s'agit des revenus des spéculateurs et rentiers. Mais pour les autres citoyens toujours rien en vue, l'horizon ne s'éclaircit toujours pas. Le chômage n'a jamais été aussi important (+ de 5 700 000 demandeurs d'emplois) soit une hausse de 400 000 en 1an.

Les mesures contenues dans la Loi MACRON, ne vont pas améliorer la situation. La preuve en est que depuis les années 80, les reculs des droits et garanties des salariés se sont traduits par une hausse du chômage et de la précarité des travailleurs.

**A la DGFIP, les décisions politiques vont dans le même sens. En 15 ans la DGFIP a perdu environ 40.000 emplois alors que la population en FRANCE est passée de 60,7 à 66,3 millions de personnes soit une augmentation de 10 %.**

**En ce qui concerne les emplois, il y a pour la catégorie B (administratif et informatique), plus de 1.700 vacances d'emplois.**

Malgré ce déficit abyssal, l'appel des listes complémentaires pour les B n'est que d'une petite centaine. Cela est loin d'être satisfaisant, cela traduit même un mépris total pour les agents qui depuis 10 ans voient leurs conditions de travail se dégrader continuellement.

A cela va s'ajouter rapidement, la gestion des apprentis qui vont être recrutés par la DGFIP.

La CGT n'est absolument pas opposée à l'apprentissage et porte beaucoup de revendications concernant les apprentis. Cependant nous sommes opposés aux propositions faites par le Ministre.

En effet, nous considérons que les apprentis ne doivent pas se substituer au recrutement d'agents statutaires et pallier l'absence d'un recrutement conséquent.

Ensuite nous connaissons les problématiques liées à la surcharge de travail dans les services. Elles vont encore s'aggraver car il va falloir désigner un(e) maître(sse) d'apprentissage qui ne se verra pas déchargé des missions et objectifs qui lui sont déjà assignés. Il y a également en jeu la qualité de la formation de l'apprenti, sa qualification et la connaissance de l'organisme de formation .

Enfin se pose la question de la déontologie et de la défense dans le cadre professionnel de ces apprentis qui relèveront d'un contrat et n'auront pas de perspective de titularisation.

Aujourd'hui, à la DGFIP, nous sommes dans une situation difficile ainsi que le reconnaît le Directeur Général. Cependant, plutôt que de changer de cap, il propose de poursuivre dans la suppression des missions. Et cela dans le cadre de la démarche stratégique lancée par l'ancien DG (B.BEZARD) qui est venue accélérer le mouvement.

La CGT est montée au front dès la présentation de ce dossier. Ce plan quinquennal aboutit à un démantèlement accru du réseau, avec la diminution des horaires d'ouvertures, des fermetures de centres des finances publiques de proximité, des fusions entre services qui créent des pétaudières, dégradent les conditions et la qualité du travail aggravant la souffrance des agents au travail.

**Au plan local cela se traduit par une nouvelle convocation, par le Directeur, des organisations syndicales pour faire un nouveau point sur les dossiers de la démarche stratégique, un concert de musique classique sans chef d'orchestre, puisque Monsieur Chantereau a brillé par son absence !!!!**

Et la musique jouée c'était, tous les projets validés à l'exception de la 2<sup>ème</sup> implantation du SPFE (service de publicité foncière enregistrement) sur Saint-Gaudens ou ailleurs, fermeture de l'Isle-en-Dodon entérinée par le ministère et les 3 autres projets de restructuration par la Direction Générale.

Vous avez convoqué une CAP dite de « régularisation » à laquelle toutes les Organisations Syndicales (OS) ont refusé de siéger car elles estimaient à juste titre que la situation de ces collègues devait être examinée dans le cadre de la CAPL de mutation. Vous avez choisi d'ignorer les positions unanimes des OS pour pratiquer des mutations arbitraires.

**Concernant la CAPL, une énième fois la CGT dénonce la convocation tardive et la date de cette commission. En effet, la Haute-Garonne se distingue puisqu'elle est la dernière parmi les départements importants à traiter ce mouvement. A titre d'exemple, la même CAPL s'est tenue le 10/07 dans les Bouches du Rhône, les Alpes Maritimes, le Rhône, le Haut-Rhin, le Bas-Rhin, le 16/07 en Gironde .....**

La date choisie par la DRFiP 31 pénalise en premier lieu, les collègues mutés qui sont retardés dans leurs démarches d'installation pour trouver un logement, une école... ces choix seront différents suivant que vous soyez muté à Fronton, Luchon ou bien Revel.

Au fil des ans, cette CAP se tient de plus en plus tard et dans des conditions que les élus CGT continuent de dénoncer.

En effet malgré une date aussi reculée, nous n'avons eu les documents de travail, (cela s'entend de ceux sur lesquels on pouvait travailler, c'est à dire les rectifiés et justes) que le mardi 21.

Dans les documents qui nous sont transmis, il manque de nombreux documents utiles que nous revendiquons d'obtenir à la prochaine CAPL de mutation.

Nous demandons également que soit publié sur Ulysse, le projet de la Direction en même temps qu'il est communiqué aux Organisations Syndicales. En effet dans le cadre de la déclinaison des règles du national au local, le projet doit être connu des agents en même temps que les OS. Cela permet également de ne pas muter sur un vœu moins bien classé un collègue qui suite à une erreur de l'administration avait obtenu une mutation plus favorable (cas d'un collègue cette année).

Voici la liste des pièces fournies par d'autres directions locales dont les effectifs sont équivalents à ceux du département.

En premier lieu, tous les fichiers qui sont fournis aux élu-es doivent être en format libre office (dématérialisation oblige).

Ces fichiers doivent comprendre :

- Un tableau récapitulatif par RAN et par ancienneté l'ensemble des demandes de vœux
- La liste intégrale de l'ensemble des agents en position d'ALD 31 ou sur une RAN avec le lieu où ils sont positionnés et leur ancienneté administrative.
- Un Tagerfip, avec les effectifs réels avant et après projet (voir fichier joint)
- La liste des agents détachés.

**Nous réitérons notre demande de connaître les besoins sur les différents services de Direction.**

Nous sommes pour la première année dans un mouvement intégralement fusionné. Cela a forcément des conséquences sur les attentes des agents, les règles de gestion, le travail, la formation etc...

Sur les règles de gestion nous revendiquons que l'ancienneté administrative soit prise en compte pour tous les agents (y compris ceux de la mission/structure Direction et les ALD).

**La situation des effectifs B sur la Haute-Garonne est catastrophique. Selon les chiffres de la DG, il y a un déficit de 17 équivalent temps plein (ETP).**

Après la tenue de la CAPL, la situation sera encore plus catastrophique, car vous continuez cette année encore à procéder à des « détachements ». La CGT réaffirme son opposition aux « détachements » qui n'ont aucun fondement réglementaire et continuera à dénoncer ces pratiques arbitraires qui lèsent de nombreux agents et empêcheront plus tard d'autres collègues d'obtenir des postes considérés comme pourvus au Tagerfip, mais qui ne sont pas occupés dans la réalité.

Nous vous demandons aujourd'hui de mettre fin à ces pratiques.

En ce qui concerne les ALD, bien qu'à la disposition du Directeur, nous considérons qu'ils ne doivent pas être déplacés plus d'une fois par an, car il ne s'agit pas d'agents de l'EDR.

Suite à notre interpellation du président de la CAPN le 30/06/2015, ce dernier a confirmé qu'il était souhaitable de ne pas déplacer les ALD plus d'une fois par an.

**Nous concluons, sur la nécessité de voir un plus grand nombre d'agents satisfaits et que tous les services ayant une vacance d'emploi se voient comblés dès lors qu'un agent en a fait la demande.**