

Compte-rendu CAPL B du 15 janvier 2015 Mutations au 1er mars 2015

DÉCLARATION LIMINAIRE

Madame la Présidente,

Le mois de janvier est de coutume celui où chacun souhaite à ses amis, ses proches, ses administrés, ses employés... une excellente et heureuse année. Les événements récents dans notre pays et la conjoncture économique ne sont hélas pas de nature à générer l'optimisme.

La CGT Finances Publiques de Haute-Garonne exprime son émotion et son indignation après l'attentat terroriste perpétré contre le journal Charlie Hebdo le 7 janvier 2014, ainsi que les crimes et les prises d'otages meurtrières du lendemain et surlendemain. La Démocratie, la République, la Paix, les Libertés de pensée et d'expression, l'acceptation des autres avec leurs différences sont des biens communs que nous sommes décidés à défendre face à tous les totalitarismes, aux discours haineux et aux tentatives de divisions et de stigmatisations.

Si l'unité nationale doit être de mise contre les ennemis de la République et pour la défense de nos libertés, il est également urgent de créer l'unité des salariés contre ce gouvernement dont les choix économiques plongent chaque mois davantage la population dans le chômage, la précarité et aggravent les difficultés de millions de salariés à boucler les fins de mois. Les pactes en tous genres (stabilité, responsabilité...) mis en œuvre en application des critères budgétaires de l'Union Européenne entraînent pour les salariés des baisses de salaires, la diminution des droits sociaux et se traduisent par une augmentation massive du chômage.

Rappelons que selon une étude de l'INSEE parue le 16 décembre, les salaires des Français ont baissé en 2012, ce qui n'était pas arrivé depuis 1996. La baisse du salaire net moyen (2154€) a atteint 0,4 % et celle du salaire net médian 0,6 %. Le salaire net médian était de 1730€. Cela signifie que la moitié des salariés gagnait moins de 1730€ par mois. en 2012. Dans la fonction publique, ce sera régime sec pour la 5^{ème} année consécutive, le Premier Ministre a en effet confirmé le gel du point d'indice au moins jusqu'en 2017 ! A titre d'exemple, depuis 2010, la perte mensuelle de salaire brut d'un cadre B contrôleur 2^{ème} classe à l'indice terminal (486) s'élève mensuellement à 107€^(*)

De surcroît, pour relativiser les statistiques de mesure du coût de la vie, nous vous invitons à regarder une courte vidéo élaborée par la CGT INSEE qui analyse les chiffres qui nous sont communiqués chaque mois (www.cgt.fr/L-indice-des-prix-ne-reflete-pas.html).

Avec la poursuite des suppressions d'emplois à la DGFIP (2000 emplois dont 16 suppressions nettes dans le département), il est à craindre que la situation professionnelle concrète des agents ne se dégrade à nouveau en 2015.

Cette situation des effectifs a une conséquence directe sur le sujet dont traitera la CAPL d'aujourd'hui : les mutations.

(*) **Source :** www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/perte_actualisable_du_point-2014-11.pdf

Au préalable, nous dénonçons la faiblesse de ce mouvement complémentaire avec seulement 1 arrivée dans le département, loin de combler les besoins dans les services alors que 26 emplois de B restent vacants (et on pourrait dissenter longuement sur les modalités de calcul qui aboutissent à ce chiffre).

La CGT réclame depuis longtemps un vrai deuxième mouvement et non un mouvement complémentaire. En effet, en raison de la pénurie d'emplois, aucune mutation n'a eu lieu dans certains départements lors du mouvement général du 01/09/2014. Ces départements sont automatiquement exclus du mouvement complémentaire du fait des règles de mutation, même lorsqu'il existe des postes vacants.

Les emplois vacants se traduisent dans les services par une surcharge de travail répartie entre les collègues présents qui vient s'ajouter aux conséquences des suppressions de postes. C'est un élément majeur de la dégradation des Conditions de Vie au Travail. C'est également une conséquence essentielle de la déstructuration du service public et de la «déshumanisation» croissante du travail. Pour toutes ces raisons, la CGT exige un recrutement massif pour la catégorie B et l'appel de toutes les listes complémentaires des concours B en 2015.

La pénurie d'emploi organisée depuis plus d'une dizaine d'années a un impact direct sur la satisfaction des demandes et les droits et garanties des agents. Ces suppressions d'emplois couplées à la volonté de la Direction de faire primer la notion de profil au détriment de l'ancienneté administrative ont pour objectif de contourner les règles nationales d'affectation. Les Directions locales entendent ainsi déplacer les agents à leur convenance au gré des restructurations actuelles et futures.

En clair, il s'agit de déplacer les agents d'une résidence à l'autre, d'une administration à l'autre en fonction des objectifs fixés dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP), de l'acte III de la décentralisation et de la future «démarche stratégique». Le droit à mutation des agents se transforme peu à peu en un droit du Directeur à organiser les services comme bon lui semble. La liste des services jugés prioritaires par M. Chantreau communiquée lors du mouvement principal de septembre 2014 en est la preuve. Le recrutement des collègues de la future équipe départementale de renfort en est une autre illustration avec la multiplication des appels à candidatures profilées.

Concernant l'équipe de renfort départementale, dont la création s'est effectuée dans la plus grande précipitation fin 2014, la Direction a joué une nouvelle fois la carte de l'opacité. Aucun chiffre n'a été donné sur les emplois vacants au moment de la présentation de la nouvelle organisation aux équipes de renfort ni au moment de l'appel à candidature. Nous vous demandons donc de nous communiquer aujourd'hui l'ensemble de ces éléments et de programmer l'inscription au prochain Comité Technique Local de ce sujet.

Nous souhaitons dénoncer une nouvelle fois la procédure de «détachement» qui vous permet d'affecter arbitrairement certains collègues en bafouant les règles de l'ancienneté administrative. Si nous pouvons comprendre son utilité pour certains cas d'extrême urgence (situation conflictuelle dans un service, agent(s) en situation médicale ou personnelle difficile...), ce mode de gestion doit être exceptionnel et toujours demeurer provisoire. A l'heure actuelle, 27 agents B sont «détachés» dans le département. Ces détachements bloquent 2 postes à la mutation : celui sur lequel l'agent a été affecté (comptabilisé au Tagerfip) et celui sur lequel il est «détaché», puisque la Direction peut considérer que le service concerné est suffisamment pourvu. Nous réclamons que vous clarifiiez cette situation au plus vite.

D'autre part, vous vous étiez engagé à tenir une réunion sur la gestion des agents en difficultés. A ce jour, aucune date n'a été fixée. Nous renouvelons donc notre demande. La CGT estime qu'il en va de l'équité en matière de mutation pour l'ensemble des agents !

Dans le même genre de dérogation, nous dénonçons la multiplication des appels à candidatures pour

certaines postes, ce qui fait parfois ressembler la Direction à un cabinet de chasseurs de têtes. Il est certain qu'il est plus confortable d'avoir un agent directement opérationnel plutôt que d'avoir à le former. Or, le statut de la Fonction publique garantit le droit à la formation professionnelle des agents et leur droit à mutation.

Cette situation entraîne des difficultés pour les agents à obtenir les formations nécessaires. L'formation proposée par l'administration n'est qu'un palliatif bien loin de répondre aux besoins réels.

Cette insuffisance en matière de formation va se ressentir fortement dans les SIP puisque la séparation des métiers d'assiette et de recouvrement garantie au moment de la fusion sera supprimée à compter du 1^{er} septembre 2015 (instruction du 18 décembre 2014 sur les mutations). Ainsi, il est précisé que les agents seront affectés dans ces structures indifféremment sur les missions d'assiette et de recouvrement. Les agents de catégorie B déjà affectés dans un SIP pourront changer de domaine d'activité sur décision du responsable de service. L'instruction prévoit même que «lors des pics d'activité réguliers et connus, les agents peuvent être amenés à s'entraider». Voilà qu'à l'encontre de la philosophie qui guide la mise en place de la future prime individuelle (la RIFSEEP, qui a remplacé la prime de fonction et de résultat (PFR)), la solidarité renaîtrait soudain dans nos services !?

La CGT Finances Publiques estime qu'il s'agit clairement d'un recul pour les droits et garanties des personnels. Les changements d'affectations de ces personnels au sein d'un service ne peuvent relever de la simple volonté du responsable de ce service. De ce fait, l'agent n'a aucune garantie quant au respect de ses droits. Lors de la fusion DGI-DGCP, l'engagement avait été pris du respect des métiers : la CGT Finances Publiques 31 demande le respect de cet engagement.

La CGT dénonce une fois de plus le non-respect des doctrines d'emplois entre B et C. En effet, la Direction n'hésite pas à affecter indifféremment des agents C sur des postes de B et des agents B sur des postes C. Il est évidemment inutile de rappeler ici qu'un cadre C qui exerce les compétences d'un cadre B ne voit pas sa rémunération améliorée !

Enfin, en tant que représentants des personnels, nous sommes là aussi pour témoigner du ressenti des collègues. Depuis la publication du projet de mouvement sur l'intranet local, les témoignages de collègues vont dans le même sens : écoeurément, incompréhension, colère devant de telles iniquités !

RÉPONSES DE L'ADMINISTRATION

Concernant la problématique des détachements, la Direction va communiquer un tableau précis des détachements avec les motifs de détachement et nous devons nous réunir au premier semestre sur le sujet.

La Direction affirme que dans la plupart des situations, ce sont les agents qui sollicitent le «détachement». Ceci est exact, mais c'est uniquement dû au fait que les agents connaissent les difficultés d'accès aux postes ou services de leur choix. Pour nombre d'entre eux, le «détachement» ou la candidature sur un poste à profil est le seul moyen d'obtenir le poste ou service souhaité lors de la CAP locale, sans le caractère aléatoire de la mutation nationale. La CGT a réaffirmé son opposition au «détachement» (sauf pour les agents dits «en difficulté») dans la mesure où ces affectations non réglementaires, si elles satisfont quelques-uns, lèsent le plus grand nombre.

Notons au passage que la Direction nous a expliqué que de nombreux agents sont «détachés» à la Direction des «Ressources Humaines». L'effectif de la DRH étant très restreint, ceci permet à ce service de choisir par voie de détachement les agents qui y sont affectés. De fait, le service «Ressources Humaines» est inaccessible par mutation réglementaire. La CGT dénonce cette situation.

La CGT a demandé davantage de transparence et réclamé avant la tenue de la CAPL, la publication sur Ulysse 31 de la liste des services, que la Direction juge prioritaires pour le mouvement de mutation. La réponse a été négative. La Direction n'assume pas ses choix en matière de gestion et veut probablement s'éviter les appels téléphoniques des chefs de service qui constateraient en amont de la CAPL que leur service n'est pas ouvert au mouvement.

Concernant l'appel à candidature pour l'équipe de renfort, un point sera fait au comité technique local du 20 mars 2014. Deux agents B ont souhaité quitter l'équipe. Le recrutement est en cours par voie d'entretien. Concernant le pointage des équipiers de renfort, la Direction est saisie du sujet. Nous attendons une réponse rapide. Nous allons prochainement lui adresser une lettre ouverte sur l'ensemble des revendications des agents de la future équipe départementale de renfort.

S'agissant du respect des métiers évoqué dans notre liminaire, la Direction a répondu que cet engagement n'était pris que dans la phase de mise en place de la fusion. Elle soutient qu'il s'agit d'une mesure de souplesse dans l'organisation des services. Nous n'avons pas à nous inquiéter, «la formation professionnelle sera à la hauteur (et ce ne sera pas de la e-formation)»

La Direction s'assied allègrement sur les doctrines d'emplois et affecte indifféremment les agents B ou C lorsqu'une vacance d'emploi existe sur un service.

La Direction nous a communiqué la date de CAP de mutations au 1er septembre 2015 : le 23 juillet 2015 ! La CGT dénonce cette date tardive qui pénalise les agents arrivant de départements extérieurs.

L'appel à candidature local afin de pourvoir le poste de gestionnaire de site Place Occitane a reçu 5 réponses. La DRFIP n'a retenu aucune de ces candidatures et a sollicité la Centrale pour un recrutement d'agent contractuel. La CGT réaffirme son opposition aux recrutements effectués en dehors des règles statutaires.

RÉSULTATS DE LA CAPL

Sur les 16 demandes de mutation locale, les 5 affectations locales ont été prononcées suite à changement d'affectation nationale (voir publication sur Ulysse 31), aucune demande locale n'a donc été satisfaite malgré un grand nombre de postes vacants.

AUSTERITE = SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ET POSTES VACANTS = DROIT A MUTATION SABORDÉ

N'hésitez pas à contacter les représentants CGT Finances Publiques:

Maïté SERENA : marie-therese.serena@dgfip.finances.gouv.fr
Jean-Marc SERVEL : jean-marc.servel@dgfip.finances.gouv.fr
Thierry DELARCHE : thierry.delarche@dgfip.finances.gouv.fr
Henri CATHALA : henri.cathala@dgfip.finances.gouv.fr
Maurice QUASHIE : maurice.quashie@dgfip.finances.gouv.fr
Estelle MOLLO-GENE : estelle.mollo-gene@dgfip.finances.gouv.fr
Elise DUBOS : elise.dubos@dgfip.finances.gouv.fr

Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute Garonne

Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex

www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/

cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr