

CAPL B du 1^{er} juillet 2014

Recours Entretiens Professionnels

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Nous venons de vivre une période où se sont succédées des séquences électorales à répétition. Le résultat des votes, notamment aux élections européennes, est éloquent. Les chiffres sont parlants, le Parti Socialiste au pouvoir enregistre un recul de plus de 8 millions de voix, l'UMP un recul de 6 millions et le FN (quoi qu'on en dise) un recul de 1,7 millions de voix. Le seul vainqueur de ce scrutin est l'abstention massive qui démontre, si besoin était, le rejet largement majoritaire des politiques ultralibérales en France et en Europe.



Les Français ne veulent pas du pacte « d'irresponsabilité », oui d'irresponsabilité puisqu'il conduira inexorablement à une pauvreté croissante (déjà plus de 8,7 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté), un chômage aggravé (plus de 3.5 millions de chômeurs de catégorie A), une remise en cause inacceptable des conquêtes sociales (remise en cause du code du travail pour une soi-disant « sécurisation de l'emploi », tentative de casse des prud'hommes...), les grèves se multiplient, chez les cheminots, chez les

intermittents Et bientôt, n'en doutez pas, d'autres suivront.....

Le choix est clair de faire payer aux salariés les cadeaux faits aux grandes entreprises et au monde de la finance. La DGFIP n'échappe pas à cette logique : des milliers de suppressions d'emplois opérées depuis des années produisent une dégradation de la qualité de service public et des conditions de travail au jour le jour.

Les services sont en grandes difficultés dans leur fonctionnement et cela rejaille sur les personnels qui subissent stress et souffrance au travail. Les usagers ne sont pas en reste puisque confrontés au quotidien à la dégradation de la qualité du service rendu.

Les politiques successives de réductions du nombre de fonctionnaires sont des décisions dont l'aberration apparaît chaque jour plus évidente. Alors que nos dirigeants font, à juste titre, état de la fraude grandissante dans ce pays, à l'heure où « l'optimisation fiscale » est devenue un métier à part entière face auquel nous devrions être de mieux en mieux armés, c'est dans ce climat là que de moins en moins de moyens humains et matériels sont donnés à notre administration.

Nous exigeons avec force que des recrutements statutaires soient effectués à hauteur des besoins, en faisant de toute urgence un recensement des charges et des missions de la DGFIP.

En Haute-Garonne, le nombre des emplois supprimés depuis 2000 est significatif, sans compter les emplois vacants non pourvus, 70 agents pour l'ensemble des catégories B et C.

Ce qui serait très loin de faire le compte pour les emplois nécessaires à :

- un réel service public de qualité, pour une vraie justice fiscale
- une lutte efficace contre la fraude fiscale au combien nécessaire à l'équilibre du budget public.

Qu'on ne nous réponde pas réorganisation, optimisation, efficience, restructuration, tous ces mots pour cacher la réalité des abandons de missions et des augmentations de charges de travail.

Qu'on ne nous réponde pas «c'est ailleurs que cela se décide» mais que vous soyez à nos côtés pour faire état du délabrement programmé de notre service public.

Qu'on ne nous réponde pas austérité et contraintes budgétaires bruxelloises, mais qu'on fasse le constat que cette austérité est une source d'anti-croissance, et d'anti-emplois.

Nous entrons dans cette période de CAP de mutation et de révision de l'évaluation professionnelle, alors que bon nombre de nos collègues dans les services sont lésés par les politiques mises en œuvre :

- pas ou peu d'avancée dans leur carrière parce que les mois de bonus sont budgétairement contingentés
- pas de promotion au grade supérieur parce que elles sont budgétairement très contingentées
- pas de possibilité de mutation parce que le recrutement est soumis aux contraintes budgétaires d'austérité et que le système des RAN, notamment en filière gestion publique, est un frein évident aux demandes de mutations interne. Un collègue qui demanderait la Trésorerie de Salies du Salat peut se trouver affecté à l'Isle-en-Dodon, ce qui en terme d'organisation et de choix de vie n'est pas identique. Cela constituera sans nul doute un argumentaire supplémentaire pour, dans le cadre de la démarche stratégique, procéder à la fermeture de ces petites structures

Nous sommes d'ailleurs toujours dans l'attente d'une discussion concernant le découpage des RAN promise à l'arrivée de Monsieur Chantereau.

- La doctrine d'emploi entre B et C est mise à mal dans le quotidien de l'exercice des missions. Les récents appels à candidature ont également mélangé les corps d'emplois
- **Les droits et garanties de plus en plus remis en cause, des postes à profil qui pointent leur nez sans en dire le nom, parce que la gestion commence à primer le droit :** à ce propos, comment cautionner les appels à candidature qui ont circulé en juin pour certains services de la DRFIP 31 ? Outre le fait que la première proposition de la DRH bafouait allègrement toutes les règles que l'administration a elle-même fixées, la seconde proposition nous amène à nous interroger : la direction a-t-elle des agents à placer ou à écarter ? Un petit appel à candidature pour faire joli et hop, le tour est joué.... Prenons l'exemple du poste appelé pour exécuter les prises en charges de titres au service Recouvrement produits divers : quelle est la nécessité d'une candidature pour un poste qui demande pour son exercice ni plus ni moins de compétences que la plupart des emplois de la DGFIP ? **L'administration veut des agents opérationnels immédiatement alors qu'avec une véritable formation professionnelle la question ne se poserait pas.**

L'appel à candidature peut également servir à masquer le malaise qui règne au sein d'un service : ainsi, au service Fonds structurels européens (FSE), cela fait trois collègues qui se succèdent en peu de temps sans que la question n'ait été examinée avec les élus en CAP, ni surtout avec le CHSCT, qui aurait pu tenter une analyse des conditions de travail. On crée un tableau de bord de veille sociale pour discuter une fois l'an des items qui pourraient vouloir dire que quelque chose ne va pas dans un service mais jamais on ne laisse aux instances ad hoc la possibilité d'analyse des situations concrètes de travail. On lègue la gestion du malaise aux collègues : quelles conclusions tirées du burnout d'un comptable ? quelle analyse des successions d'affectations au FSE ?

Cherchez-vous à ressembler à l'encadrement de Renault ou France Télécom ? Dans ce cas, vous pouvez persévérer, vous êtes sur la bonne voie. **Mais ne comptez pas sur la CGT pour vous accompagner servilement dans cette entreprise de destruction de la santé physique et mentale des salariés du département.**



Que penser des convocations de la RH sans précision sur les motifs de l'entretien et sans rappel du droit aux collègues à être accompagnés ainsi que des contrats de moralité établis par la structure « agents en difficultés » en toute opacité ?

Le découragement grandit chez les agents, découragements de ne pas rendre au public le service qui devrait être rendu, découragement face aux tâches qui s'amoncellent, découragement de ne pas être professionnellement reconnus.

La responsabilité de l'administration est engagée eu égard aux stress et aux conséquences pour la santé des agents... pour la nième fois nous vous alertons et vous demandons d'être vigilants aux signes avant-coureurs de maladie.

Tout doit être fait pour adoucir un processus qui écrase les agents des finances sous des charges incommensurables. Sachez que nous sommes et nous serons aux cotés des agents qui souffrent des conséquences de la gestion calamiteuse de notre administration, gestion uniquement guidée par l'économie, par l'austérité alors qu'il suffirait d'une once de bon sens.

Nous dénonçons également les délais de plus en plus court pour la préparation des CAPL qui nous contraignent à travailler dans l'urgence et qui laissent les agents dans l'expectative et les inévitables difficultés d'installation qui seront liées à la programmation de la CAP de mutation au plus tôt le 18 juillet 2014, avec un délai de préparation qui sera d'un jour pour les représentants des personnels. Nous vous demandons d'exiger de l'administration centrale l'organisation de CAP nationale permettant la tenue des CAP locale au plus tard le 30 juin.

Toujours sur le volet des mutations, nous ne comprenons pas pourquoi la DRFIP 31 s'entête dans l'opacité de la gestion des emplois vis-à-vis des personnels. D'autres départements similaires aux nôtres, et dont la Direction locale fait référence dans ses traditionnels « benchmarking », publient sur leurs intranets locaux non seulement les emplois implantés mais aussi les vacances d'emplois. Pourquoi une telle hésitation dans le 31 ?

Devant le mutisme constant et assumé de l'ensemble de la DRFIP 31, nous souhaitons revenir aujourd'hui sur le versement de la Prime accueil. Nous exigeons la plus grande transparence sur l'attribution de cette prime par service. Quels services en ont bénéficié ? Combien de personnes par services ?

Faudra-t-il demain que nous envoyons nos courriers à M Chantereau en accusé-réception pour tenter espérer avoir une réponse ?



Sur la prime caisse : nous apprenons la suspension de cette prime sur un « flash Le Floc'h Louboutin » aperçu sur le site de la DRFIP 69. C'est quand même fort de café que cette suspension intervienne alors que le versement de la prime caisse obère le versement de la prime accueil.

Enfin avant d'aborder nos travaux de ce jour, nous terminerons par quelques mots sur l'entretien professionnel.

Le système d'évaluation des agents est une pièce essentielle de la soi-disant "modernisation" de l'action publique (MAP). Il est un instrument ultra-sophistiqué de management individualisé au service d'une politique contre les fonctionnaires.

L'évaluation professionnelle individuelle est, en fait, une pièce angulaire du système...

- qui rend l'agent dépendant de la hiérarchie pour tous les éléments de sa vie professionnelle (mutation, promotion, rémunération ...)
- qui rend individuellement l'agent responsable de la marche de son service, de la DGFIP.
- qui met les agents en concurrence et nie le contexte imposé aux agents (suppression d'emplois, restructuration, blocage des salaires, ...)
- qui dit aux agents : bosse, obéis, souris, dis merci, mets un badge et démerde toi !

- L'évaluation ne mesure pas le travail effectué, elle ne mesure pas plus la détérioration de l'exercice des missions et des conditions de travail. Elle ne mesurerait d'ailleurs pas d'avantage leurs améliorations.
- Il s'agit d'adapter la gestion des personnels aux suppressions d'emplois.
- Il s'agit de transformer la culture de service public et l'exercice de l'intérêt général, incarné par les fonctionnaires, en une culture de la performance individuelle.
- Le fonctionnaire n'a pas à penser, encore moins à contester, mais à appliquer les directives, les objectifs décidés ailleurs. Le salarié doit travailler encore plus, plus vite et gagner moins.

L'introduction du recours hiérarchique obligatoire n'apporte aucun droit de plus. Il complexifie la procédure. Il s'agit en fait de dissuader les agents de faire appel en CAPL. Dans le recours hiérarchique, l'agent est face à la hiérarchie, c'est-à-dire hors d'une intervention des représentants syndicaux. C'est donc toujours aussi déséquilibré pour l'agent.

La CGT Finances Publiques exige :

- ▶ L'arrêt des suppressions d'emplois
- ▶ La hausse du point d'indice
- ▶ L'arrêt des restructurations
- ▶ Le retrait de l'évaluation professionnelle



Bulletin d'adhésion

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

<p>SECTION :</p> <p>.....</p> <p><input type="checkbox"/> Actif <input type="checkbox"/> Stagiaire <input type="checkbox"/> Retraité</p> <p>Je souhaite m'abonner à :</p> <p><input type="checkbox"/> <i>la Nouvelle Vie Ouvrière</i></p> <p>Facultatif > Pour les agents A et A+ Adhésion à l'UGICT (secteur Cadres & Techniciens)</p> <p><input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON</p> <p><small>L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de cotisation supplémentaire. La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.</small></p> <hr/> <p>RESERVÉ À LA SECTION</p> <p>Saisie CoGITiel par la section</p> <p>le: .. / .. /</p> <p>Date de réception au bureau national,</p> <p>le: .. / .. /</p>	<p>NOM :</p> <p>Prénom :</p> <p>Date de naissance : .. / .. /</p> <p>Catégorie : Grade : Echelon :</p> <p>Filière fiscale <input type="checkbox"/> Filière publique <input type="checkbox"/></p> <p>Adresse administrative :</p> <p>.....</p> <p>Adresse pour l'envoi de la presse :</p> <p><input type="checkbox"/> Adresse administrative <input type="checkbox"/> Adresse personnelle (préciser) :</p> <p>.....</p> <p>Tél. :</p> <p>Mel :</p> <p>Date : .. / .. / Signature :</p>
---	---