



Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

Nomination au grade d'IDiV à titre personnel (fin de carrière)

Tableau 2018 - CAP du 5 décembre 2017

Madame la Présidente,

L'entreprise de destruction des droits des fonctionnaires et du modèle social français avance au pas de charge. Le premier ministre, dans une circulaire de deux pages parue le 26 septembre 2017 lance le mouvement de destruction : remise à plat de toutes les missions de service public avec un programme de transfert entre collectivités, de transfert au secteur privé et carrément d'abandon de mission.

A cette fin, un Comité d'Action Publique 2022 est créé pour élaborer et structurer ce plan de destruction avec tous les ministères.

Et il faut aller vite, les orientations doivent être remises en conseil des ministres à l'été 2018.

Commençons déjà par l'application du « droit à l'erreur », projet de loi enrichi à la demande du président, il promet une nouvelle conception de l'action publique pour remettre de la confiance entre les Français et les administrations.

A la DGFIP, des réflexions sont en cours pour étendre l'application du L62 aux procédures de contrôle sur pièces et à l'ESFP ainsi que la diminution du taux de l'intérêt de retard.

M DARMANIN l'a dit, nous devons passer d'une administration de contrôle à une administration de conseil. Tout est dit !!!

Concernant la DGFIP, et ne voulant sûrement pas rester à la traîne notre Directeur Général Bruno Parent continue sa politique de destruction : c'est suppressions et restructurations de services à gogo, dégradation des conditions de travail, formation au rabais, casse des règles de gestion.

Vous avez sans doute tous lu le message de notre DG paru sur Ulysse concernant les mutations et premières affectations.

Vous avez compris que ces changements sont purement et simplement la perte de droits et garanties pour les agents.

C'est la fin de la règle de l'ancienneté et le choix du prince pour divers potentats locaux ; l'agent n'aura plus qu'à se taire et obéir.

Toutes les mesures annoncées, sous couvert de cynisme et d'hypocrisie « c'est pour le bien des agents », sont en lien direct avec les restructurations, les fermetures de poste et les suppressions d'emplois.

La CGT exige le retrait immédiat des nouvelles règles imposées par notre tout puissant DG et la consolidation et l'amélioration de nos droits et garanties en terme de mutations.

De plus, nous sommes confrontés aux très nombreuses questions de nos collègues concernant la mise en place de PPCR. Ceux-ci constatent sur leur Agora des modifications sans autre communication de notre DGFIP ou de leur direction qu'un petit mail. Et avec des conséquences dramatiques pour beaucoup d'agents, notamment quand cela se rajoute au dispositif Jacob. Nous y reviendrons dans un dossier. On comprend alors pourquoi notre DG ne communique pas sur ce sujet !!! Et bien entendu, c'est vers les organisations syndicales que les agents se tournent pour obtenir des réponses !!! Mais cela ne durera pas. Le temps qui nous sera prochainement imparti pour préparer mais aussi répondre aux questions des agents ne suffira pas. Nous ne pourrons plus être l'annexe des services RH ce qui vous arrangeait bien. Les victimes en sont encore et toujours nos collègues.

Montreuil, le 11/12/2017

Syndicat national

CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

CONCERNANT LE DEVENIR DU DIALOGUE SOCIAL ET DES CAP

Comment assurer correctement notre travail si vous ne nous accordez l'année prochaine que 2 jours de préparation alors même que les règles de gestion ne sont pas encore complètement détruites (2 jours maximum quelle que soit la durée de la CAPN) ? Comment apaiser dans ces conditions les conflits que le local ne peut gérer avec hauteur et distance ?

Comment participer dans ces conditions à l'apaisement d'un climat social qui ne va faire que se dégrader surtout dans le contexte d'une prime au rendement devenue plus que variable ?

D'ailleurs dans ce nouveau type de dialogue social, nous dénonçons la mise en place du bilan de compétence, non susceptible de recours et éminemment vexatoire pour nos collègues. Ce type d'évaluation correspond exactement à ce que vous voulez généraliser à terme. Terminé les recours, terminé les discussions, et OUF ! On acte la fin du dialogue (social ou autre) et donc les syndicalistes dans les services !

Ce qui nous étonne, c'est que cette situation a déjà été vécue au sein de l'ex DGI. Souvenez-vous... il y a longtemps, fin des années 80... Les primes étaient variables et le dialogue social très peu développé. Les collègues étaient très mal à l'aise et l'ambiance dans les services extrêmement dégradée, voire délétère. Nous voyons qu'avec vos mesures, c'est cet environnement professionnel que vous voulez ressusciter. Mais nous n'en comprenons pas la finalité ?

La CGT défendra toujours un service public de qualité. Un service public issu d'une société qui voulait instaurer une paix durable à la fin d'un conflit éprouvant. Un service public qui permette à notre démocratie de vivre et de faire bien vivre les gens qui l'acceptaient. Et pour cela, ce service public a instauré des protections pour que ses agents ne dépendent de personne et se sentent reconnus et appréciés.

La CGT constate que la DGFIP n'a plus d'idéaux, à l'image de notre représentation nationale. Cette absence d'idéaux se traduit maintenant par une absence de carrière et de potentielle mobilité pour ses agents. Les pleins pouvoirs sont accordés à quelques uns, de moins en moins nombreux en raison de la création de méga-services qui broient et digèrent tout aménagement du territoire. Des pleins pouvoirs qui conduisent à des conflits que nous devons examiner ici et dont nous espérons une résolution rapide.

Ce n'est pas la réunion du 13 novembre au matin qui a changé la donne. Au contraire notre DG se comporte encore une fois en despote, refusant toute discussion.

C'est pourquoi nous avons décidé de boycotter la première convocation de cette CAPN et continuerons d'alerter les personnels sur les choix dangereux faits par le Directeur général.

Osons le dire, aujourd'hui le dialogue social mené à la DGFIP devient le Bruno Parent pauvre de toutes les administrations en France.

POUR REVENIR À LA CAP QUI NOUS CONCERNE AUJOURD'HUI,

Comme chaque année, la CGT réitère son souhait que l'examen de dossiers sensibles se fasse dans un état d'esprit ouvert. Pour nous, il est clair qu'il s'agit bien d'une sélection en fin de carrière dans la mesure où vous imposez une mise en retraite dans les 6 mois de la promotion.

D'une part, le rapport mentionne six dossiers au tableau principal et deux autres du tableau complémentaire avec avis défavorable. Ces avis, purement subjectifs puisque émis par les directions locales ne s'accompagnent pas d'allongement de la durée dans l'échelon. Ainsi :

- ▶ sur les deux tableaux, nous constatons que les agents n'ont ni majoration d'ancienneté, ni mention d'alerte. Nous avons certes l'avis des directions concernées, mais nous ne sommes pas en CAPN de révision des évaluations. Or, nous devons nous en tenir aux cadences d'avancement car discuter un avis défavorable revient, en fait, à évoquer le dossier complet de l'agent.

D'autre part, la CGT remarque qu'il y a encore des collègues non inscrits au projet suite au correctif "Jacob", à savoir 5 agents sur 13 actes de candidatures pour le tableau principal.

Pour ces collègues promus avant le 1er janvier 2007, les attentes restent nombreuses. Nous rappelons, à nouveau, que les inspecteurs restent les grands oubliés des accords Jacob et qu'il convient de revoir d'urgence leur carrière. Ainsi, le reclassement des agents issus de promotion interne proposé par cet accord, s'il est favorable pour les promotions actuelles crée une grande inégalité par rapport aux promotions antérieures dans la mesure où aucune mesure transitoire n'est encore appliquée.

La CGT note que l'an passé 471 agents avaient fait acte de candidature contre 453 agents cette année au tableau principal. Au tableau complémentaire il y avait 24 candidats en 2016 et 25 cette année.

Concernant les carrières longues, si nous comprenons que nos collègues bénéficiant de ce dispositif dérogatoire ne figurent pas au projet, ce fait engendre une anxiété inutile chez certaines des personnes concernées. N'y aurait-il pas moyen d'informer ces collègues en amont de la CAP sur le fait que leur situation sera examinée en CAPN ?

Nous souhaiterions connaître les possibilités de sélection pour cette promotion et à quelle hauteur ?

Enfin, nous vous demandons quel est l'avenir de ce tableau d'avancement ?