



Déclaration liminaire des élus de la CGT Finances Publiques

CAP Nationale de 1^{ère} affectation des lauréats du concours commun de catégorie C

La conjoncture astrale en a décidé, le nouveau président de la république française pour les 5 prochaines années est Emmanuel Macron.

Sitôt élu, il a nommé sans surprise un premier ministre de droite pour mettre en œuvre sa politique ni de gauche ni de droite mais quand même... de droite !

Le programme de campagne présidentiel d'Emmanuel Macron est des plus nocifs pour les salariés du privé comme du public :

- ▶ Casse du code du travail par l'application d'une loi El Khomri élargie (temps de travail, conditions de travail, salaires...) qui plus est en la faisant passer par ordonnance dès cet été ;
- ▶ Suppressions de 120 000 postes dans la fonction publique ;
- ▶ Remise en cause du système de retraite par répartition et remise en cause du code des pensions pour les fonctionnaires ;
- ▶ Suppression des allocations chômage après deux refus d'offres d'emplois ;
- ▶ Augmentation de la CSG d'1,7 points...

La liste est longue...

LA CAP

Le dialogue social

Nous avons boycotté la première convocation de cette CAP, comme pour celles qui ont été convoquées depuis le 17 janvier 2017. Pourquoi ?

Le directeur général a décidé de réduire de manière drastique les temps de préparation et de séance des CAP Nationales.

Pour la CAP Nationale C Administratif, ce sont 8,5 jours de consultation et 1,5 jours de CAP qui sont supprimés pour le premier semestre 2017.

Concernant la CAP de 1^{ère} affectation, ce sont 1 jour et demi de temps de préparation qui sont supprimés, alors que le nombre de lauréats du concours à installer est passé de 1100 à 1600 !

Le message adressé à notre secrétaire général par Pascal Anouliès en date du 13 avril 2017 remet également en cause la préparation collective de la CAP. L'administration envisage (dès lors que la faisabilité est avérée) d'adresser les documents préparatoires en dématérialisé 8 jours avant la CAP aux élus, de supprimer la consultation sur place en centrale et les remboursements de frais accordés aux élus pour préparer collectivement les dossiers à Paris.

Aujourd'hui nous ne sommes plus en capacité de préparer sereinement les CAP nationales et à terme ce sont les collègues qui nous ont confié leur dossier qui risquent d'en subir les conséquences !

L'Administration s'attaque de manière frontale au droit à être défendu des agents et cela nous ne pouvons le tolérer.

Premières affectations, titularisations, mutations, évaluations, tableaux d'avancements, listes d'aptitudes autant d'actes de gestion qui jalonnent leur carrière et qui sont concernés par une CAP dans laquelle siègent les représentants des personnels.

Montreuil, le 02/05/2017

**Syndicat national
CGT Finances Publiques**

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

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

• dgfp@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

En remettant en cause les droits des élus en CAP, c'est à la faculté des agents à être représentés que l'Administration s'attaque !

Les élu.es de la CGT Finances Publiques, condamnent et refusent les décisions prises par le directeur général en matière de dialogue social.

Les règles de gestion

A la suite de la fusion des administrations de la DGI et du Trésor Public, les règles de gestions ont été construites et négociées durant plus de deux longues années pour aboutir notamment à un système d'affectations/mutations uniques.

Depuis 2015, les règles négociées sont remises en cause au détriment des agents...

La Priorité originaire DOM

En 2015, le Conseil d'Etat a annulé la règle de mutation *créée par* la DGFIP instaurant une « priorité originaire » pour les mutations vers les DOM, y substituant la notion de CIMM qui ouvre la porte aux non originaires.

Auparavant, un agent originaire-DOM pouvait bénéficier d'une priorité absolue de mutation pour son DOM d'origine.

Ainsi, en convenance personnelle, les agents « originaires-DOM » étaient classés avant les non originaires. De même, en situation de rapprochement, ils étaient classés avant les non originaires sollicitant également un rapprochement.

La CGT FINANCES PUBLIQUES est opposée à tout dispositif qui prive les agents originaires de leur priorité absolue.

Les fusions de RAN

L'Administration a décidé depuis l'an dernier de remettre en cause la cartographie des RAN. Selon elle, ce zonage géographique ne permet pas toujours, une allocation optimale des ressources qui réponde aux besoins métiers.

L'administration avance des pistes méthodologiques aux directions locales pour fusionner les RAN tels que :

- ▶ RAN peu attractives en raison notamment de leur situation géographique (éloignement des bassins de vie ou d'emplois locaux, accessibilité difficile de certains services du fait de leur isolement, par exemple en zone de haute-montagne...), du coût élevé de la vie locale, etc..., pouvant se traduire par des vacances récurrentes ;
- ▶ les RAN à volume d'emplois et d'effectifs peu important, voire très faible, par comparaison avec les autres RAN du département et/ou dont le nombre de services implantés est très limité ;
- ▶ les RAN recouvrant un périmètre géographique restreint ;
- ▶ les RAN dont le périmètre n'est pas en cohérence avec la réalité économique et/ou démographique locale.

Globalement, c'est la reprise des règles qui régissaient le mouvement spécifique sur postes qui soit dit en passant a été supprimé pour la catégorie C,

Entre 2016 et 2017, le nombre de RAN est passé de 565 à 520. En clair, 45 RAN ont disparu de la cartographie et dépendent désormais d'une autre RAN.

Au final, c'est le choix à une affectation géographique fine dès le mouvement national qui est remis en cause par l'administration.

L'administration mène depuis début février une deuxième campagne de fusion de RAN auprès des directions locales pour une mise en œuvre dès 2018.

Pour exemple, dans le Val de Marne, la direction locale proposait de fusionner les 10 RAN existantes en 3 zones géographiques !

L'intersyndicale du VAL DE MARNE qui a appelé à une grève locale le Vendredi 21 Avril 2017 a réussi à faire reculer la Direction.

Les règles d'affectation des 1ères affectations

Alors que la CGT avait condamné la mise en place de ce dispositif, les lauréats du concours commun ont l'obligation de rester 3 ans sur la RAN qu'ils obtiennent en 1^{ère} affectation, à la disposition du directeur, sans possibilité de muter durant cette période sauf priorité pour rapprochement de conjoint.

Le but avoué par l'Administration est de « stabiliser » les collègues en 1^{ère} affectation, sur la RIF notamment, au mépris de leurs choix de vie.

Pour les agents la réalité est tout autre : ils se retrouvent ALD sur des RAN englobant de plus en plus de communes et d'implantations géographiques avec le risque de se retrouver ballottés de services en service au grès des vacances d'emplois durant trois longues années.

La CGT Finances publiques condamne avec force ce recul et exige que l'administration respecte le délai de séjour d'un an entre deux affectations et affecte les agents RAN mission/structure.

La règle du rapprochement

A la DGFIP, 50% des possibilités d'apports dans un département sont réservés aux agents titulaires et stagiaires reconnus prioritaires au titre du rapprochement.

Aujourd'hui, en catégorie C ce n'est pas le cas !

Par exemple, au projet de mouvement des titulaires, dans le département du Calvados, l'administration a affecté 19 agents en convenance personnelle. Le département est dit ouvert par l'administration et le sous effectif se chiffre à – 10,4 agents.

En théorie, le quota de 50 % de rapprochement devrait permettre à des stagiaires d'obtenir leur rapprochement de conjoint.

Dans les faits il n'en est rien et les 3 stagiaires remplissant les conditions sont affectés dans d'autres départements.

Il en est de même pour les 163 collègues de catégorie C en attente de rapprochement. Ce qui n'est pas le cas pour les stagiaires des catégories A et B.

Le mouvement/les effectifs

Les représentants des personnels de la CGT interviendront durant la CAP, pour tous les agents qui leur ont confié leur demande, non seulement en évoquant leur situation personnelle mais aussi en les resituant dans un contexte où l'emploi est au cœur du problème.

Le projet de mouvement général de mutation de catégorie C publié le 10 avril faisait ressortir un déficit de 3058 agents : 956 postes vacants en Ile de France et plus de 2102 en province.

Le projet de 1ère affectation paru le 23 mai ne suffira pas à combler la pénurie de cadre C dans les services.

Sur les 1666 lauréats du concours, 68 ont déjà renoncé au bénéfice de celui-ci.

C'est pourquoi, les élus de la CAP C de la CGT Finances publiques exigent le recrutement de la totalité des listes complémentaires dès le mois de juin 2017.

Aujourd'hui, toutes les directions sont en sous-effectif !

L'Administration démontre -s'il fallait encore le démontrer- son mépris envers les agents qui subissent au quotidien les conséquences de ses choix : stress, souffrance au travail et difficultés croissantes à accomplir les missions dans un contexte de sous effectif permanent et de réformes incessantes.

La DGFIP, ses missions et ses agents, à l'instar de toute la Fonction Publique, font l'objet d'attaques incessantes depuis plus de 10 ans.

Depuis 2002, ce sont plus de 35 000 postes qui ont été supprimés.

En matière de « réformes » les fermetures des trésoreries de proximité s'accroissent, comme les fusions de SIP et de SIE, le regroupement de SPF, la création des PCRP, le transfert de l'enregistrement, les fusions de RAN...la liste est longue.

Dans ce contexte, la catégorie C est la première touchée.

En effet, c'est elle qui a quasiment supporté la totalité des suppressions d'emplois que subit la DGFIP. Elle est également particulièrement impactée par l'insuffisance de revalorisation du point d'indice dans la fonction publique et le blocage des déroulements de carrière.

Comme dans l'ensemble de la fonction publique, c'est la casse de la DGFIP qui est à l'ordre du jour : des pans entiers de missions sont supprimés, externalisés, le maillage territorial de notre administration est en cours de démantèlement et l'accès au service public est remis en cause.

RGPP, MAP, Lignes Directrices...les politiques s'enchaînent, changent de nom mais le but poursuivi est toujours le même

depuis plus de 10 ans: supprimer des dizaines de milliers d'emplois et réduire l'action publique.

La CGT Finances Publiques insiste sur l'urgence de la situation que subissent les personnels et exige l'arrêt des restructurations et des suppressions d'emplois qui remettent en cause le maillage territorial et l'accès au service public pour l'ensemble de la population.

L'installation des stagiaires

Concernant la rémunération nous dénonçons vivement l'abandon de la possibilité de demander une avance sur la première paye.

Concernant les indemnités de stages nous dénonçons fermement l'alignement des remboursements de frais sur le moins bien faisant à savoir ce qui se pratiquait à l'Ex Trésor, qui ne permet même pas aux agents de rentrer dans leurs frais.

A la DGFIP, les formations initiales et continues sont paralysées par l'obsession de la réduction de la dépense et de l'emploi publics et privilégient le court terme à l'adaptation aux évolutions de fond.

Les métiers de la DGFIP sont de plus en plus complexes et les processus de travail ont considérablement évolué c'est pourquoi la CGT Finances Publiques revendique une réforme profonde des formations initiales, alternant stages pratiques et formation continue. Pour les AAFIP, nous demandons, l'instauration d'une véritable scolarité à l'image de ce qui se fait pour les contrôleurs ou les inspecteurs. Les agents en stage pratique ne doivent pas être comptés dans les effectifs de travail et doivent pouvoir choisir leur direction de stage sur l'ensemble du territoire.

Aujourd'hui, la formation est dispensée sur le lieu de travail par les collègues. Dans les services, la situation des effectifs est catastrophique, les titulaires sont écrasés sous les tâches et souffrent des sous effectifs. Comment dans ces conditions assurer une formation de qualité ?

La question du logement est toujours aussi problématique sur l'ensemble du territoire. Les prix exorbitants du marché locatif précarisent encore plus les conditions de vie des agents C. Il est urgent de développer le parc des logements sociaux et d'en faciliter l'accès aux catégories les plus fragiles. L'« ambition » ministérielle d'un parc de 10 000 logements sociaux en région parisienne et de 500 en province est loin de répondre aux besoins.

La majorité, affectée en RIF ou sur un département éloigné de leur lieu de résidence n'a pas le temps de trouver un logement. Les correspondants sociaux de certaines directions leur indiquent même qu'il n'y a pas de place dans les foyers et les redirigent vers les bailleurs privés.

Nous exigeons que l'administration mette tout en œuvre pour accueillir dans de bonnes conditions les lauréats du concours.