



Montreuil, le 05/07/2022

CTR du 4 juillet 2022 : LA CGT N'IRA PAS ASSISTER À UNE PROVOCATION !

BOYCOTT

DE L'ATTRACTIVITÉ AU MÉRITE, LE RACCOURCI SIMPLISTE ET DANGEREUX DE LA DGFIP !

Selon la DG, certains emplois offerts au sein du réseau de la DGFIP souffrent d'un manque d'attractivité. Elle propose d'organiser, hors mouvements locaux, à effet du 1er décembre 2022, un appel à candidatures national ciblé sur 100 emplois A+/A/B/C du réseau, qui sera lancé en juillet 2022.

Cette annonce intervient alors que le 8 juillet sont censées commencer des négociations à la DGFIP sur l'indemnitaire. Une provocation sur la méthode, mais aussi sur le fond ! :

Cette indemnité sera attribuée à la double condition de :

- ➔ L'exercice réel d'une mobilité géographique ou fonctionnelle ;
- ➔ Et de l'existence d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi.

L'agent qui rejoindra l'un des postes devra l'occuper pendant une période minimale de 5 ans. Il bénéficiera de la prime d'un montant de 10 000 euros, qui sera versée en 3 fois, la première fraction dès l'installation, la 2e au terme de 2 ans et demi, et la 3e au terme de 5 années de présence sur le poste.

La DGFIP appuie ce nouveau dispositif sur le seul précédent connu en métropole au sein de la DGFIP, c'est-à-dire la prime de fidélisation territoriale en Seine-Saint-Denis mise en place en 2020.

Ce nouveau dispositif n'a rien à voir avec celui mis en place à la direction du 93. En effet dans cette DDFIP, elle concerne les services de direction et tous les services qui lui sont rattachés : SIP, SIE, SPF, PCE, trésoreries, paierie, PCR, SDE, SDIF, PRS, brigades. Les personnels éligibles sont tous les agents qui exercent leurs fonctions de façon permanente dans le département quel que soit leur statut, leur grade ou les missions qu'ils exercent. Ils doivent compter 5 ans d'ancienneté en Seine Saint Denis à compter du 1^{er} octobre 2020. Aucune mobilité fonctionnelle ou géographique n'est exigée et tous les agents sont éligibles ! Au surplus elle concerne environ 40 000 agents publics, civils et militaires de la Fonction Publique d'État dans le département.

L'attractivité devient donc l'alibi pour mettre en place la rémunération au mérite pour certains agents. Et ce n'est que le début puisque cette procédure a vocation à être reconduite chaque année sur quelques nouveaux postes !

LE « GRAND REMUE-MÉNINGS » : NOUS NE SOMMES PAS DES PERDREAUX DE L'ANNÉE !

Objectif affiché par la DG : « associer l'ensemble des agents à la démarche de définition des axes stratégiques ».

Nous associer à quoi ? À la suppression des services de proximité de pleine compétence, aux délocalisations, aux fusions, au recul de l'accueil des usagers, aux suppressions massives d'emplois, à plus de contractuels en lieu et place de fonctionnaires, à l'externalisation ou la fragilisation des missions, à l'industrialisation des tâches, à la suppression de quasi toutes les CAP, à la mise en place de règles de gestion moins protectrices, à la concurrence entre les agents ?

Ce « grand remue-ménings » n'est qu'une démarche hypocrite. Sauf à nous expliquer que les orientations gouvernementales et de la DG ont radicalement changé, ce que le président de la république et sa majorité toute relative ont déjà largement infirmé.

Alors doit-on choisir à quelle sauce nous devrions être mangés ? S'il fallait un exemple concret, voici celui d'un atelier « remue ménage » qui s'est tenu avec 2 thèmes :

- ➔ « Faut-il garder toutes les missions dans toutes les DDFIP ? » Sans succès de la part des agents, mais les animateurs ont insisté sur l'abandon de missions pour les petites directions...
- ➔ « Comment rendre la DGFIP plus attractive ? ». La réponse des agents fut sur les salaires mais ce n'était pas la réponse attendue. Les animateurs ont donc à nouveau insisté sur les postes à profil, l'individualisation des carrières, l'introduction et le développement des CDD (les contractuels).

De qui se moque-t-on ? C'est grâce à la mobilisation des agents, de la population et des forces politiques progressistes que l'on changera de cap !

POLITIQUE IMMOBILIÈRE DE L'ÉTAT ET MISSIONS DOMANIALES

Ce CRT prévoyait le placement sous autorité du RRPIE (responsable régional de la politique immobilière de l'Etat) de l'ensemble MRPIE (mission régionale politique immobilière de l'Etat)/PGD (pôle de gestion domaniale)/SLD-R (services locaux des domaines des régions)/SLD (services locaux des domaines) de chef-lieu d'une DRFIP pour améliorer les synergies internes et les liens avec les partenaires et acteurs externes.

En 2017 la CGT dénonçait déjà la création de la DIE et des RRPIE, renforçant la politique immobilière de l'État dans une pure logique austéritaire (vendre tout ce qui peut l'être et réduire les espaces de travail), avec recrutements interministériels et comme corollaire la suppression de 42 brigades départementales. Un SLD de DDFIP pourrait devenir une antenne d'une DRFIP (donc non pérenne) accompagné de transferts de missions vers le niveau régional : toujours moins de proximité et toujours plus de resserrement du réseau.

UN NOUVEAU REcul POUR LE CYCLE DE FORMATION DES TECHNICIENS GÉOMÈTRES

L'ensemble des scolarités des lauréats des concours A et B a été revue en profondeur et seule celle des techniciens géomètres ne l'avait pas été. Ce sera chose faite pour la promo 2022. Cette volonté à l'origine était purement dogmatique (*CF GT du 3/04/19) : la formation initiale coûte trop cher et peu importe l'investissement à long terme qui est fait en matière de formation initiale.

Depuis 3 ans de l'eau a coulé sous les ponts et les missions de la sphère foncière sont passées sous les fourches caudines des réductions budgétaires et des réformes qui les accompagnent et remettent en cause le bon exercice des missions : transfert de la taxe d'urbanisme, révision des valeurs locatives des locaux d'habitations, foncier innovant, mise en place de GMBI,...

Dans ce contexte les géomètres se voient détournés de leurs missions pour réaliser les tâches de bureau qui s'accumulent du fait du manque d'effectifs : évaluations d'office depuis le bureau, suivi des signalements de la 5R, traitement des NPAI, transfert total de la vérification des DMPC (dévolue aux inspecteurs), accueil physique fiscal, e-contact.

La scolarité passe de 12 à 9 mois. Le stage de découverte des services (comme c'est le cas pour les scolarités renouvelées des IS et CS) passe à la trappe, idem pour le stage d'immersion fiscale. La formation « socle » reprise du contenu de la formation initiale « renouvelée » des CS gagne quelques heures alors que la partie formation bloc fonctionnel passe de 1060 heures à 627 heures ; les chiffres parlent d'eux-mêmes... L'administration grave dans le marbre le recul de la mission topo des géomètres au profit du travail de bureau. Pour sa part, le stage d'application passe de 6 mois à 3 mois (sans compter les éventuels congés annuels), devenant au passage probatoire...

