



Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire Locale
Du 05 juillet 2013

Mouvement FGP au 1^{er} septembre 2013
catégories B & C

Mutations : la situation catastrophique de l'emploi s'amplifie !

Avec seulement 3 arrivées extérieures de cadres C et 6 cadres B, la situation de l'emploi dans le département de Loire Atlantique est ingérable ! Après mouvement, il restera 26 emplois non pourvus dans la filière Gestion Publique auxquels nous pouvons ajouter les 10 suppressions de cadres C de la filière GP, déclinaison locale des 2026 suppressions d'emplois actées au premier septembre 2013 pour l'ensemble de la DGFIP. Dans ce contexte nous nous interrogeons sincèrement sur notre rôle en CAPL : allons nous participer à la gestion de la pénurie ? Nous savons bien que la Direction locale et l'équipe des ressources humaines fait son maximum, mais à l'impossible nul n'est tenu. Et nous ne pouvons nous associer à la catastrophe en cours.

Mais revenons sur les causes et les conséquences de cette catastrophe. **Les causes** sont bien connues, ce sont les mêmes depuis plusieurs années : politique d'austérité au nom de la lutte contre les déficits et donc casse de l'emploi public. Le dogme du non remplacement d'un agent partant à la retraite sur deux, et dans notre direction, c'est plutôt 2 sur 3, continue de s'appliquer. La situation est volontairement aggravée par une politique de recrutement externe a minima, qui ne permet même pas de remplacer les départs à la retraite auxquels nous avons droits ! Si bien que les 2026 suppressions d'emplois actés pour le premier septembre 2013 sont bien plus importantes dans les faits avec le nombre d'emplois non pourvus.

Sur les conséquences, nous ne reviendrons pas sur le développement exponentiel du mal être au travail et les difficultés de tous ordres que rencontrent tous les services, les maux sont malheureusement bien connus. Par contre, dans ces moments de profonds dérèglements que nous connaissons, c'est maintenant les droits et les garanties des agents qui sont attaqués. Tout ce qui avait pu être négocié et acté au niveau national au moment de la fusion est remis en cause par le directeur général, au mépris du dialogue social. Ainsi les CAPL pour les tableaux d'avancement sont annulées de manière unilatérale ! Sans pour autant d'ailleurs que cela accélère la tenue des CAPN... Ainsi, les discussions en cours pour établir les futures règles de mutation ont été interrompues en novembre 2012.

Pour autant la DG avance dans ses projets mais de façon contradictoire. D'un côté les bureaux RH poursuivent la mise en place progressive des règles actées dans la cible. De l'autre le Directeur général envisage d'aller très loin en s'en prenant directement aux droits et garanties des agents. Cela signifie que nous n'avons plus aucune garantie sur les nouvelles règles déjà actées pour le système « cible » : classement à l'ancienneté administrative, affectation sur RAN et missions/structure, délai de séjour, règles de priorité, etc. Le DG s'est moqué des agents et voici maintenant que le voile se déchire : l'administration envisage de revenir sur les garanties concédées, de défaire les règles de mutation laborieusement élaborées. Les propositions écrites dans la Démarche stratégique sont éloquentes.

Les choses sont dites, « pour une nouvelle étape dans la déconcentration », le verrou qu'il faut d'abord faire sauter, ce sont les règles nationales d'affectation et c'est dit clairement : "le niveau local (les directeurs) est écartelé entre le niveau national qui a le dernier mot et l'agent qui a une liberté d'initiative totale (comprendre son droit à mutation) pas toujours en phase avec les nécessités de service".

Plus largement, il s'agit d'imposer « la mobilité forcée », de déplacer les agents d'une administration à l'autre en fonction des objectifs fixés dans le cadre de la MAP et de l'acte III de la décentralisation.

Ce serait donc la remise en cause totale des droits et garanties des personnels en matière de mutation. Le Directeur général ambitionne de permettre à ses Directeurs locaux, de disposer à leur guise d'agents, malléables et corvéables à merci, d'adapter leur présence dans un service en fonction de la charge de travail, d'accroître à leur guise le volume des agents mobiles pour combler les trous résultant des suppressions d'effectifs, de réaliser les affectations de plus en plus au « profil ».

La CGT Finances Publiques s'oppose radicalement à ces évolutions et dans ce cadre, combattra la démarche stratégique si ces orientations se voyaient confirmées.

Evidemment dans ce contexte, on comprend que la fusion ne soit totalement finalisée et qu'en 2014, subsistera un mouvement de mutation par filière et qu'un agent ne pourra toujours pas changer de filière, ce que nous déplorons.

Pour en revenir au contexte local, en Loire Atlantique, le nombre d'agents inscrits sur les tableaux par ancienneté de la demande est désormais faible, et il est possible d'accéder à leur requête pour faire disparaître ces tableaux : 2 agents en catégorie C et 6 pour la catégorie B. La CGT souhaite que ces tableaux soient apurés, c'est le dernier mouvement pour le faire, dont acte.

Les taux de couverture ne prennent pas en compte les diverses absences dans les postes. La réalité sur le terrain ne correspond pas à ces chiffres froids, simples données mathématiques.

Nous rappelons encore une fois en CAPL que les calendriers des CAP, nationales et locales, sont intenables en l'état. Comme les années précédentes, la situation en juin et juillet est désastreuse, tant pour les agents que pour les élu-es et les agents des ressources humaines. Les CAP locales vont encore se tenir dans des conditions déplorables. Nous, élu-es en CAPL, et l'ensemble des salarié-es de la DGFIP n'en pouvons plus de ce mépris de nos conditions de vie au travail.