



Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire Locale
Du 11 juillet 2013

Mouvement A
filière fiscale et filière gestion publique
au 1^{er} septembre 2013

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

Nous ne pouvons aborder cette CAPL sans évoquer la **question essentielle de l'emploi à la DGFIP**, déjà soulevée par nos élu-es le 5 juillet dernier lors de la première des CAPL traitant des mutations locales, B et C de la filière gestion publique au cas particulier.

A l'ouverture de cette CAPL de mutations locales A, nous ne disposons ni du taux de couverture global des emplois pour le département (emplois théoriques TAGERFIP/ agents affectés) ni des taux par service, ce qui empêche toute analyse de la situation et de son évolution.

Nous ne pouvons nous appuyer sur un excédent apparent d'arrivées (25 dont 12 FF et 13 FGP) sur les départs (10 dont 4FF et 6FGP) compte tenu des départs en retraite et des promotions intervenues, du temps partiel ou encore de certaines absences particulières.

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, qui est plus proche de 2 sur 3, continue de s'appliquer. La situation est volontairement aggravée par une politique de recrutement externe à minima, qui ne permet même pas de remplacer les départs à la retraite auxquels nous avons droit ! Si bien que les 2026 suppressions d'emplois actés pour le premier septembre 2013 à la DGFIP sont bien plus importantes dans les faits avec le nombre d'emplois non pourvus.

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.

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, ce sont maintenant les droits et les garanties des agents qui sont attaqués.

Depuis son arrivée à la tête de la DGFIP, le Directeur Général ne suit qu'un seul objectif : la mise en œuvre de la démarche stratégique en faisant fi de toutes les garanties données aux agents dans le cadre de la fusion. 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. Dans ce contexte, les discussions en cours pour établir les futures règles de mutation des agents ont été interrompues en novembre 2012. Pour autant la DG avance dans ses projets mais de façon contradictoire : 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".

La démarche stratégique préconise d'« allonger la durée minimale de séjour dans un département », de « revoir les affectations des agents en limitant les contraintes nationales en amont, en atténuant la règle de l'ancienneté et en prenant mieux en compte la notion de profil », de « revoir et assouplir les règles permettant de choisir les agents affectés en renfort » et d'« imaginer des procédures d'affectation qui autorisent l'adaptation de la présence dans un service en fonction de la charge de travail (souplesse dans les horaires variables) ». Inutile de traduire ce que cela signifie.

Le Directeur général ambitionne de permettre à ses Directeurs locaux, de disposer à leur guise d'agents, malléables et corvéables à merci.

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.

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

Évidemment 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.

Nous rappelons encore une fois en CAPL que les calendriers des CAP, nationales et locales, sont intenables en l'état. Pire que les années précédentes, la situation en juin et juillet est simplement désastreuse, tant pour les agents qui ont demandé une mutation, que les agents des ressources humaines sans parler de la nécessaire organisation des services au 1^{er} septembre.

Les CAP locales se tiennent encore dans des conditions déplorables quant aux délais de préparation. Ensemble élu-es en CAPL et salarié-es de la DGFIP n'en pouvons plus de ce mépris de nos conditions de vie au travail.