



CAPL n° 1 – DRFIP 35

le 25 juin 2015

Compte-rendu des élus CGT

DECLARATION LIMINAIRE DES ÉLUS CGT

Les politiques d'austérité menées en France depuis plusieurs années ont eu pour effet, notamment à la DGFIP, de générer des suppressions massives de postes, des suppressions successives de différentes primes et une dégradation très forte des conditions de vie au travail des agents.

Les restructurations incessantes portent atteinte à l'exercice des missions de service public de la DGFIP, et annoncent de nouvelles suppressions de postes dans les années à venir.

Aujourd'hui, les services sont exsangues. Les conditions de travail continuent à se dégrader, générant des tensions quotidiennes, accentuées par un public qui devient également de plus en plus agressif. Dans ce contexte, la DGFIP s'est engouffrée dans la prise en charge de contrats d'apprentissage dès septembre 2015.

Si la CGT porte beaucoup de revendications pour les contrats d'apprentissage, nous sommes particulièrement inquiets de voir la rapidité avec laquelle la DGFIP souhaite mettre ce dispositif en place.

En effet, une telle mesure nécessite un important travail préparatoire afin de permettre d'une part aux étudiants concernés d'avoir une formation qui soit en adéquation avec le diplôme préparé, et d'autre part afin de permettre aux services les accueillant de pouvoir les encadrer et les former correctement à ce diplôme.

Or, aujourd'hui, la tension dans les services est telle qu'il n'y a visiblement pas les moyens humains pour accompagner ces apprentis. Se pose alors la question de savoir sur qui reposera leur formation? Et sur qui reposera leur encadrement? Sur les agents, qui doivent déjà gérer une complexification importante de la réglementation, tout en palliant à l'insuffisance d'agents dans les services? Sur les chefs de services, qui doivent mettre en place des réorganisations internes continues afin de faire face aussi bien aux réorganisations du réseau qu'à ces mêmes insuffisances de personnel? Ou sur leurs adjoints, dont la compétence aussi bien technique que d'encadrement est considérée par la DGFIP comme étant si faible que, dans le cadre du nouveau régime indemnitaire mis en place en septembre 2014 pour les cadres A, la DGFIP a décidé de ne pas leur ouvrir droit aux indemnités correspondantes. Ce qui a eu pour conséquence, pour les adjoints déjà en place une perte sèche de rémunération, les indemnités d'intérim ayant été purement et simplement supprimées à compter du 01/09/2014, et les autres éléments de la rémunération ayant généré la mise en œuvre du dispositif de maintien de la rémunération. Et pour les nouveaux adjoints, une rémunération moindre. Le fait que ce dispositif n'ait toujours pas évolué aujourd'hui, traduit bien, malgré les discours, le fait que la DGFIP ne souhaite pas le modifier, et au travers de cela, l'image que la DGFIP a de ces adjoints. Il semble difficile alors de croire que la DGFIP puisse envisager de leur confier la responsabilité de l'encadrement de ces apprentis..

C'est dans ce contexte difficile que nous allons aujourd'hui discuter des recours devant la CAP déposés par les cadres A.

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents, basée sur des critères lisibles et objectifs, et tenant compte de la dimension collective du travail.

L'obligation du recours devant l'autorité hiérarchique a non seulement alourdi la procédure de notation

et d'appel, mais a également remis en cause le rôle et la place des élus dans le cadre de la défense collective des agents.

Cela se traduit par une baisse considérable des recours, qui sont passés tous grades confondus de 45 en 2013 à 19 en 2015, soit une baisse de 58%.

Par ailleurs, la CGT Finances Publiques s'oppose fermement à ce que la réserve de réduction d'ancienneté puisse être entamée avant même la consultation des CAP : il s'agit d'un contournement des représentants élus portant atteinte aux fondements de la représentativité.

C'est pourquoi la CGT aurait souhaité que toutes les demandes, réglées ou non devant le recours hiérarchique, soient examinées lors de cette CAP, qui seule doit être compétente pour la révision des comptes rendus d'évaluation professionnelle ou pour l'attribution des mois en réserve.

COMPTE RENDU DE LA CAP :

Le président ne conteste pas les difficultés engendrées par les suppressions d'emplois, amenées à se poursuivre dans les prochaines années. Mais il souligne qu'il s'agit de décisions gouvernementales que l'administration ne peut qu'appliquer. Il s'agit de les appliquer avec le maximum de discernement.

Quant à la réorganisation du réseau dans notre département, elle sera évoquée lors de prochaines réunions.

Pour la direction, la baisse du nombre de recours pourrait s'expliquer par l'augmentation du volume de bonifications accordées (70% des agents évalués).

Il a été rappelé que conformément aux engagements pris, aucune réduction de cadence d'avancement n'est accordée au stade du recours hiérarchique, sauf réparation d'erreurs " techniques " manifestes.

Concernant la mise en place des contrats d'apprentissage au sein de la DGFIP, Mr MACE a indiqué que la DGFIP est actuellement en train de recenser les écoles, les candidats et les maîtres d'apprentissage susceptibles d'être intéressés. Les formations concernées aboutiraient à l'obtention de diplômes de géomètres topographes (niveau BAC +2) et diplôme de comptabilité et de gestion (DCG).

S'agissant des recours :

En 2015, 19 recours ont été déposés, tous grades confondus, deux ont obtenu satisfaction devant l'autorité hiérarchique.

3 cadres A ont saisi la CAPL pour bénéficier de bonifications. Ils ont tous confié la défense de leur dossier aux élus CGT.

La direction avait gardé une réserve de 2 x 1 mois pour les éventuels recours.

Au terme de la CAP, un inspecteur a obtenu satisfaction (1 mois de réduction d'ancienneté).

Les élus ont voté pour l'attribution de la bonification, et contre le rejet des autres demandes.

Les élus CGT

Bée **GRANDAIS** - Bruno **DOUAILIN**