

Compte rendu des CAP locales du 10 mai 2011

Les trois CAP (n°1, n° 2 et n° 3) de la filière fiscale se tenaient le 10 mai après midi avec pour ordre du jour la mise en place des SIP de Quimper. Elles suivaient une première CAP L n°3 qui concernait les tableaux d'avancement en cadre C dont vous trouverez la déclaration liminaire à la fin

Monique GENTRIC siégeait aux CAPL n° 3 (catégorie C), et Jean Paul CAM et Roger HERE à la CAPL n° 2 (catégorie B).

La CAPL n°3 se tenait également pour l'examen des tableaux d'avancement en catégorie C.

Les représentants ont tout d'abord effectué la déclaration liminaire suivante.

La déclaration liminaire de la CGT

Après l'examen de la question de la mise en place des deux SIP de Quimper au 1^{er} juillet 2011 lors du CTPD du 19 avril dernier, nous sommes aujourd'hui conviés à l'examen du projet d'affectation locale des agents dans ces structures.

En ce qui concerne la mise en place des SIP de Quimper, nous avons indiqué que celle-ci était loin de se faire dans un contexte rassurant puisque seulement 11 agents de la filière gestion publique, inspecteurs compris, étaient appelés à rejoindre la nouvelle structure. Dans ces conditions, et au vu de la situation que l'on connaissait à Brest, on pouvait légitimement s'inquiéter sur les conditions de fonctionnement des SIP et les conditions travail réservées aux agents de ces structures.

M. MONNERIE avait rétorqué que la trésorerie de Quimper Banlieue était en « sureffectif » par rapport à l'ORE, que c'était l'occasion d'effectuer des ajustements, et que l'on était, selon lui, dans la norme en matière d'effectifs.

Cependant, il faut noter que, aussi bien ORE que TSM, ne sont pas des instruments de mesure du volume des emplois nécessaires, mais simplement des applications de la répartition des emplois implantés dans un contexte d'insuffisance notoire, loin, très loin des besoins de fonctionnement réels des services.

Nous avons par ailleurs demandé si, avant la mise en place des SIP de Quimper, il avait été tenu compte des expériences des autres sites et des nouvelles sujétions ou problématiques posées suite aux mises en place déjà intervenues. Aucune réponse ne nous a été faite, sinon qu'une mission serait confiée à une inspectrice.

Depuis lors, les différents contacts avec les services fusionnés de Brest ont largement confirmé nos inquiétudes. Si la fusion s'est bien réalisée du point de vue des relations entre les collègues issus des deux filières, il n'en va pas du tout de même en ce qui concerne les conditions matérielles et les moyens alloués aux différents services pour assurer leurs missions.

Au plan national, lors du groupe de travail du 3 mai sur le déploiement des DLU, la DG s'est voulue très prudente, rappelant que cette première réunion depuis 2009 ne permettait pas de tirer un réel bilan de la mise en place des DLU. Il s'agissait, selon elle, d'un point d'étape qui sera suivi d'autres réunions pour analyser toutes les facettes liées à leur création.

Sans surprise, mais sans enthousiasme, elle a réaffirmé que la création des DRFIP et DDFiP avait permis de générer les synergies attendues de la fusion et, concomitamment, de conforter la place des métiers dans le réseau. Chacun, dit-elle, a gardé ses missions, en y ajoutant la coordination, et l'équilibre des métiers, les positionnements des cadres et des agents et les évolutions de carrière ayant été préservés.

En ce qui nous concerne, nous estimons, à l'inverse, que la création des DDFIP (et DRFIP) s'est accompagnée de la mise en place de structures de direction d'une complexité préjudiciable à la communication interne, à la visibilité externe mais aussi à la fiabilité et à la compréhension des décisions.

Les agents sont de plus en plus éloignés des décideurs, et les cadres intermédiaires écartés de tout lieu de réflexion et de pilotage.

Par ailleurs, les services sont bombardés de notes suite aux évolutions législatives et applicatives en cascade (200 notes pour les SIE en 2010). Les DDFIP ne sont plus en mesure d'assurer le soutien, ce qui oblige les agents, ou les chefs de service, à investir eux-mêmes dans l'analyse des notes et de leurs modalités d'application, parce qu'aucun travail préparatoire n'est réalisé en amont.

Par ailleurs les discours lénifiants sur la fusion et le maintien des missions ne résistent pas face à des suppressions d'emplois massives que doivent subir les services !

En effet, celles-ci sont bien le coeur de la dégradation des conditions de vie au travail. Il faut arrêter cette hémorragie d'emplois, et définir, à partir des missions, les besoins réels des services.

Pour ces raisons de fond, dans cette situation, la CGT Finances Publiques votera contre le projet présenté.

Débat après les déclarations liminaires des organisations syndicales

Lors de la CAPL n° 2, à l'issue des déclarations liminaires, Mlle PEUCAT a tout d'abord tenu à nous informer de la décision d'attribuer aux administrations un « retour » à la hauteur de 50% des économies réalisées au titre des suppressions d'emplois. Elle a indiqué être en attente d'une note interne sur le cadrage de gestion.

Elle a ensuite rappelé la décision de limiter le nombre d'indicateurs.

En réponse aux déclarations liminaires du SNUI et de la CGT, M. PICHEVIN a indiqué, pour sa part, que s'il y avait effectivement une augmentation des charges des services, il y avait également des gains de productivité, et que l'on ne travaillait plus, aujourd'hui, comme avant.

S'agissant des aspects locaux, et à la question « a-t-on tiré les leçons de l'expérience de la mise en place des précédents SIP », il a tenu à souligner la mise en place d'un « encadrement croisé », c'est-à-dire le pilotage des services par des responsables issus des deux filières, ainsi que la décision de dédier un cadre à l'accueil.

Les représentants de la CGT lui ont fait remarquer la situation difficile rencontrée dans les SIP de BREST après la fusion, situation que les agents brestois vivaient très mal, tout en soulignant que l'administration avait de la chance de disposer d'agents compétents et particulièrement consciencieux.

M. PICHEVIN a indiqué qu'il n'était pas question de nier les difficultés, et que sur Brest la mise en place des cellules de recouvrement avait entraîné des évolutions sur les méthodes de travail des agents.

En matière d'effectifs, Mlle PEUCAT a indiqué que cette année on dénombrait environ 50 départs en retraite dans chaque filière. Concernant le mouvement C (aucune arrivée d'agent venant d'une autre direction), elle a indiqué que l'on se trouvait, à l'issue du mouvement, à un écart infime par rapport au TSM.

Nous lui avons alors rétorqué que, du fait des suppressions de postes, le nombre d'emplois TSM diminuait chaque année, et que par conséquent celui-ci ne constituait pas du tout une référence (voir aussi la déclaration liminaire sur ce point). En outre cela n'empêchait pas beaucoup de services de souffrir d'un manque d'effectifs, ce qui ne leur permettait pas bien souvent d'effectuer leur missions comme elles devraient l'être.

Après le débat sur les conditions de fonctionnement des services, résultant de la politique de l'emploi et des restructurations, le projet de mouvement résultant de la mise en place des SIP était soumis au vote.

Si celui-ci ne faisait pas l'objet de critiques sur le plan technique, la parité syndicale a voté contre le projet présenté pour les raisons de fond développées au cours de la CAP.

DECLARATION LIMINAIRE CGT FINANCES PUBLIQUES POUR LES TABLEAUX D AVANCEMENT EN CADRE C

Dans une période où le pouvoir d'achat reste une des principales préoccupations des français, la CAPL qui se réunit aujourd'hui est l'occasion pour la CGT FINANCES PUBLIQUES de rappeler ses revendications en matière de rémunération et de carrières de la catégorie C :

La CGT FINANCES PUBLIQUES revendique une carrière linéaire pour les agents, c'est-à-dire une seule et unique grille indiciaire au sein de chaque corps avec suppression des grades ; une grille unique avec un rythme d'avancement d'échelon plus rapide correspond mieux à la reconnaissance des connaissances professionnelles acquises par l'ancienneté .

Dans le cas où les grades seraient maintenus, la CGT FINANCES PUBLIQUES demande que les critères de sélection soient les suivants :Échelon, Date de prise de rang dans l'échelon, Date d'accès à la catégorie, Notation

Alors que le gouvernement annonçait ,il y a quelques jours, pour la seconde année consécutive un gel des salaires des fonctionnaires, la CGT FINANCES PUBLIQUES constate que dans le Finistère seulement 6 AAI sur 10 et 21 AAPI 2^{ème} classe sur 59 sont promus au grade supérieur .

Ce choix de l'administration imposé uniquement pour des raisons budgétaires, entraîne pour les agents non promus une perte de pouvoir d'achat .

C'est pourquoi la CGT FINANCES PUBLIQUES demande que tous les agents figurant dans la plage d'appel statutaire soient promus au grade supérieur .