



CAPL DE MUTATION DES AGENTS B

28 juillet 2009

DECLARATION LIMINAIRE

M le Président,

La CAP locale d'aujourd'hui s'inscrit, comme depuis plusieurs années, dans un contexte de pénuries causées par les suppressions d'emplois dans la fonction publique en général et au ministère des Finances en particulier. Et ce n'est pas la loi « mobilité et parcours professionnels » qui, dans le cadre de la RGPP, permettra de rassurer les personnels.

L'objectif essentiel de la RGPP est de faciliter les suppressions massives de postes dans la Fonction publique (35000 à 40000 emplois par an) annoncées par le Président de la République. Cette RGPP se met en œuvre sans débat public, sans que soit posée la question des missions de service public et celle des besoins des usagers et des citoyens sur l'ensemble du territoire. Elle traduit le profond désengagement de l'Etat. Elle induit l'affaiblissement voire la suppression ou la privatisation de missions et de services ainsi que la détérioration des conditions de travail, la mise en cause du statut et l'accroissement de la précarité. La RGPP est bien un outil de casse sans précédent pour l'ensemble de la Fonction Publique.

La CGT rappelle que dans la loi « mobilité » votée début juillet, s'y retrouvent toutes les mesures dont les organisations syndicales ont unanimement demandé le retrait, dispositions lourdes de conséquences pour les personnels, leur statut et le service public. Il en est ainsi notamment de l'extension du recours aux non titulaires, de leur gestion par les agences d'intérim, de la création de la position dite « de réorientation professionnelle » véritable antichambre pour de nombreux licenciements, du temps incomplet avec multi-employeurs ... Les soi-disantes garanties données par M Parini l'année dernière déjà, n'ont aucune valeur car elles ne couvrent que la période transitoire de la fusion.

Pour la CGT, cette loi est une loi d'accompagnement social des restructurations et des suppressions d'emplois à l'image du secteur privé et que la CGT continuera à combattre. Les agents de la DGFIP ont tout lieu d'être inquiets car ils ont déjà subi des milliers de suppressions d'emplois et le ministre en a annoncé une nouvelle vague pour les années à venir. A cela s'ajoutent les pertes de pouvoir d'achat des personnels et le nouvel écrasement des carrières qui va résulter de la conjugaison du relèvement du SMIC et de l'insuffisante revalorisation du point d'indice.

Les agents de la fonction publique devront se contenter de « miettes » en 2009 (+0.5% en juillet et de +0.3% en octobre) et pour 2010 une augmentation de 0,5% au 1^{er} juillet. Cette proposition frise la provocation !

Nous ne pouvons pas tolérer la paupérisation grandissante d'une partie de la fonction publique pas plus que ce que le gouvernement prétend imposer à tous notamment de nouvelles dégradations en matière de retraites.

A la DGFIP dans le cadre de la fusion des discussions se sont engagées au cours de l'année 2009 sur la disparition des statuts particuliers des contrôleurs des Impôts et des contrôleurs du Trésor, pour être remplacés par un statut unique.

La CGT revendique depuis de nombreuses années une véritable refonte de la grille indiciaire, et notamment de la carrière des agents de catégorie B. Le 9 juillet dernier au Conseil supérieur de la Fonction Publique, avec une majorité de syndicat, elle a rejeté le projet de décret de la nouvelle grille du B.

Dans ce contexte, il ne faut pas oublier que notre ministre de tutelle est aussi celui de la fonction publique. Autant dire que les cadres B de notre administration sont doublement concernés par cette réforme. L'amplitude de la carrière B va actuellement de l'indice 297 pour le début de carrière des contrôleurs 2ème classe et techniciens géomètres à l'indice 514 pour la fin de carrière des contrôleurs principaux et géomètres principaux. Tous les recrutements en B se font dans le 1er grade de contrôleur 2ème classe au niveau BAC. La possibilité d'un recrutement direct en contrôleur 1ère classe au niveau BAC + 2 serait donc une modification importante du déroulement de carrière tel qu'il existe dans notre administration.

Les agents bénéficieront de quelques points d'indice, au moment du reclassement mais sur le déroulement de carrière c'est « perdant-perdant » : la durée de séjour dans certains échelons a été allongée. Par exemple : les durées de séjour des 1ers échelons du grade de contrôleur de 2ème classe passent de 1 an 6 mois à 2 ans ; ainsi, un contrôleur de 2ème classe qui débute aujourd'hui atteint, après 7 ans d'ancienneté, le 6ème échelon (indice 352), avec la nouvelle carrière, ce même contrôleur atteindra après 7 ans d'ancienneté le 5ème échelon de la nouvelle grille (indice 345).

La comparaison avec la carrière actuelle fait apparaître à certain niveau une perte de points d'indice ! De plus, avec une durée moyenne de carrière qui passerait de 28 à 33 ans et avec les barrages actuels que constituent les tableaux d'avancement entre les grades, personne n'est assuré d'atteindre le sommet du troisième grade !

En vérité, cette « proposition ministérielle » ne règle rien du contentieux ancien sur la catégorie B, issu du protocole Durafour, signé en 1990 par tous les syndicats sauf la CGT. Encore plus aujourd'hui qu'hier, du fait du tassement de l'ensemble de la grille vers le bas, les qualifications à l'entrée ou acquises en cours de carrière sont loin d'être prises en compte. Les personnels subissent un déclassement découlant de diplômes détenus nettement supérieurs à la qualification requise pour le concours : BAC et plus en C, BAC + 3 et plus en B, BAC + 5 et plus en A. Ce sujet est vécu durement dans la catégorie B.

Les géomètres du Cadastre n'échappent pas à ce « déclassement ».

La CGT revendique une véritable refonte des grilles indiciaires des catégories C, B et A et un déroulement de carrières qui réponde aux aspirations des personnels :

- la fixation du SMIC à 1 600 € bruts ;
- le doublement du salaire entre le début et la fin d'une carrière complète ;
- un début de carrière dans la grille par niveau de recrutement, avec référence au SMIC.

La naïveté ne peut être de mise sur ce dossier car tout prouve que pour le gouvernement, il s'agit d'avancer dans la cohérence ses projets de réduction des effectifs, de compression des salaires, d'augmentation de la part variable du salaire par rapport à la part fixe, de remise en cause des repères indiciaires et de la grille, de développement des dispositifs de dérégulation telle la Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) et de développement de l'indemnitaire de type Prime de Fonction et de Résultat (PFR). En modérant et en bloquant l'augmentation de la valeur du point d'indice, concomitamment à un resserrement de l'ensemble de la grille Fonction publique, le pouvoir a créé chez les fonctionnaires un malaise profond vis-à-vis de leur travail, car, à la faiblesse du pouvoir d'achat très durement vécue, s'ajoute la non reconnaissance de la qualification et du travail, pour accomplir les missions.

Le projet de modification des catégories B est non seulement sans ambition, mais il est aussi sans perspective d'avenir. Par exemple, il n'intègre pas l'ossature Licence Master Doctorat (LMD) des diplômes qui a été mise en place (quelle que soit l'analyse qu'on en fait) et il ne prend pas en compte l'arrivée à un âge bien plus tardif dans la Fonction publique.

Concernant cette CAPL d'affectation la situation des effectifs dans le département du Val de Marne sera déficitaire de – 20,5 emplois hors services de la Direction au 1er septembre 2009.

En catégorie B et C les services des particuliers subiront un déficit de 24 agents, ceux des professionnels de 15 agents.

L'ensemble des 5 SIP fonctionnera en sous effectif avec des records : - 4.5 à Maisons Alfort et - 5.2 à Nogent !!!

Nous réitérons d'ailleurs notre demande des situations d'effectifs C et B « Trésor » dans les SIP.

La CGT constate que la situation déficitaire des effectifs conduit à ne pas tenir compte des formations suivies par de nombreux contrôleurs stagiaires à l'ENI pour leur affectation locale. Cette situation conduira à dégrader les conditions d'exercice des missions de ces jeunes agents et à alourdir le poids de la formation professionnelle locale.

La CGT dénonce avec force les effets dévastateurs des manques d'effectifs sur les conditions de travail des agents même si vous semblez les nier : des choix dans l'exercice des missions doivent se faire, certaines jugées non prioritaires sont abandonnées, nous ne travaillons que dans l'urgence.

De plus, les usagers sont pénalisés puisque nous sommes de moins en moins en capacité d'assurer un service public de qualité. Au vu des effectifs de septembre 2009, les conditions d'exercice des missions continueront à se dégrader.

COMPTE RENDU RAPIDE

Réponses du Président :

- Prend acte des déficits dans le département mais affirme qu'ils seront nécessairement traduits sur les missions et les objectifs : (il n'a jamais demandé de faire + ou autant avec moins ! ! ! !).
- Avec - 8.5 contrôleurs et surtout 2 postes vacants seulement, il estime que ce mouvement est bon voire en amélioration par rapport aux années précédentes.
- Concernant la catégorie C, il n'a pas demandé de faire appel à la liste complémentaire : le nombre de postes titulaires vacants est trop faible par rapport à d'autres DSF : (4 emplois de titulaires vacants mais - 20.5 agents compte tenu des temps partiels).
- Pas de modification structurelle pour la FI en 2010, en attente d'une décision de la DG sur une nouvelle organisation.

La CGT et le SNUI ont voté **CONTRE** ce mouvement compte tenu des déficits.

Questions diverses

Question n° 1 : la CGT demande la diffusion des projets des mouvements de personnels sur le site de la DSF afin d'assurer l'information des personnels.

Réponse : n'est pas par principe opposé, réflexion en cours.

Question n° 2 : Quel est finalement le dispositif de formation retenu dans les SIP (vous deviez nous communiquer ces infos à la suite d'une réunion tenue en juillet) ?

Réponse : la formation sera dispensée dans le cadre du dispositif initial des accueils communs. La formation n'a pas pour but de compenser les problèmes d'effectif en gestion. Aucune formation d'entraide n'est envisagée à ce jour. Toutes les formations sont organisées par la DFP soit à Créteil soit décentralisée.

Question n° 3 : Concernant le CRT, Le SNADGI CGT dénonce :

- La polyvalence et la mobilité accrues des services censées compenser les sous-effectifs criants dus aux suppressions d'emplois massives dans nos administrations
- L'absence des notes d'application du dispositif (par exemple: quelle rémunération ?)
- La précipitation de la mise en place de cette mesure
- L'absence d'information et de dialogue avec les organisations syndicales
- La désignation d'office des agents, y compris absents, pour assurer les vacations
- Le surplus de travail pour les agents qui assureront la mission d'accueil dans les CDI ou les SIP.

et demande avec les agents le retrait de ce dispositif.

On vient d'ailleurs d'apprendre que le renfort trésor ne participe plus à cette mission.

Réponse :

Dispositif national imposé dans le cadre du fonctionnement des CRT comme pendant la campagne IR.

L'indemnité journalière serait de 30€ /jour. Il est resté sur sa position déjà exprimée le 16 juillet lors de la CAPL C.

Question n° 4 : Quel plan d'action est mis en œuvre dans le département pour lutter contre la pandémie annoncée ? Quand serons nous informés des dispositifs mis en place ?

Réponse :

Le Plan de Continuité d'Activité (PCA) de la DGI devrait être finalisé fin août.

En ce moment sont recensées :

- ✓ les tâches prioritaires (encaissement des chèques par ex au SIE)
- ✓ le calibrage des agents devant être présents
- ✓ les correspondants par service

Des masques auraient été livrés mais sans plus de détails.