



# DÉCLARATION LIMINAIRE

## CAPL du 03 Juillet 2019

### Affectations des Inspecteurs au 1er septembre 2019

L'adoption en première lecture du projet de loi « Transformation de la Fonction Publique » en première lecture par les deux Chambres, sonne le glas de cette fonction publique à laquelle nous sommes attachés : garante d'équité, de neutralité, de proximité via un réseau qui a fait les preuves de son efficacité au cours des décennies. Bien que dans son allocution, le président de la République Emmanuel MACRON ait affirmé que les 120 000 suppressions de postes dans la fonction publique ne soient pas inscrits dans le marbre, les diverses interventions d'Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics démontrent que ces suppressions constituent le mantra gouvernemental, l'objectif à atteindre. Sous des prétextes comptables et budgétaires, on désigne à la vindicte populaire les principaux responsables du déficit budgétaire de l'État, les fonctionnaires. Certes le statut demeure, mais il est vidé de sa substance : préparer la mobilité forcée, le salaire au mérite, la contractualisation, les contrats de projets tels sont pour partie les objectifs poursuivis. Avec la suppression des CAP nationales, la fusion des instances, les CAP sont vidées peu à peu de leurs prérogatives et instaure les pleins pouvoirs à la hiérarchie pour manager le département ou tout du moins gérer la pénurie.

Dans ce climat délétère, la communication nationale et départementale sur la « géographie revisitée » ajoute au sentiment de stress et d'inquiétude des agents du ministère et du département. Après avoir déclaré que le guichet unique était la panacée pour rapprocher l'usager de son administration, le ministère atomise son réseau au motif d'une proximité retrouvée sur des territoires qui serait en jachère administrative. Sur notre département, cette entreprise de démolition fait disparaître du paysage la totalité des trésoreries, trois PCE sur quatre – bien que soit affirmé que la concentration des services n'entraînent pas leur disparition, de cinq SIE sur huit, de 5 SIP sur 12. Les quelques points d'accueils créés en lieu et place des services de pleine compétence ne masque pas la volonté réelle de destruction du réseau. Une vision globale et synthétique est nécessaire pour comprendre l'ampleur du désastre annoncé. Lorsque l'on met bout à bout la géographie revisitée, bel oxymore pour désigner un vaste plan de suppression d'emplois au niveau national, la loi dite de Transformation de la Fonction Publique, les nouvelles règles de mutations dont 14 directions sont préfiguratrices, on obtient le véritable visage de cette réforme qui se cache derrière une communication policée : numérisation, dématérialisation, accessibilité, bâtir un nouveau réseau...etc. La CGT FINANCES PUBLIQUES n'est pas dupe et comme nous l'avons affirmé à plusieurs reprises refuse de s'associer à ce dépeçage en règle de nos implantations départementales et nationales.

Le bilan de l'observatoire interne au titre de 2018 était en quelque sorte prémonitoire du « carpet bombing » du plan DARMANIN. Plus des 3/4 des agents pensent que la DGFIP évolue dans le mauvais sens. La teneur du plan ne constitue qu'une confirmation d'un sentiment largement partagé.

Concernant le mouvement des cadres A, les chiffres sont édifiants : 37 départs, 12 arrivées, 49 postes vacants à l'issue du mouvement. Malgré ces vacances de postes certains de nos collègues n'arrivent pas à obtenir le 1<sup>er</sup> vœu et sont maintenus sur leur ancienne affectation malgré leur

demande parfois répétée.

Les réformes d'affectation des inspecteurs stagiaires sont à l'oeuvre et produisent les effets pervers que nous avons dénoncés au moment de leur instauration. La CGT FINANCES PUBLIQUES s'est élevée vivement contre l'instauration d'un mouvement spécifique pour les inspecteurs stagiaires lors de sa création. Ce mouvement spécifique a en effet un caractère discriminatoire et met à mal la règle de l'ancienneté à laquelle notre syndicat est attaché. Par ailleurs, à aucun moment, cette règle de l'ancienneté et l'unicité d'un mouvement pour les cadres A n'avaient été mis en cause par les agents. Nos réserves demeurent pertinentes et sont accentuées par la chronologie des deux mouvements. Pour une affectation au premier septembre 2019, des stagiaires se retrouvent ainsi à occuper des postes auxquels des agents titulaires pouvaient prétendre. Cela a généré beaucoup d'interrogations et un ressentiment important lors de la publication du mouvement A.

Il nous a paru opportun de faire un focus sur le contrôle fiscal et notamment sur la situation des brigades et des PCE.

Le séminaire du contrôle fiscal a eu le mérite de nous donner une préfiguration du métier de vérificateur ou d'inspecteur en PCE tel qu'appréhendé par la centrale. Le Data Mining est désormais un des axes qui sera privilégié pour selon les termes de Mme GABET « Professionnaliser le CFE ». Cependant comme quelques intervenants l'ont fait remarquer, la pertinence et la fiscalisation des certaines de ces listes de la MRV, leur modalité d'exploitation et leur rendement restent encore flous. Par ailleurs, avec un effectif au TAGERFIP sur les BDV de **62** emplois et en projection en effectif réel de **62-19 = 43**, l'augmentation de 12 à 16 vérifications par cadre A, permettez-nous d'émettre des doutes raisonnables, sur la capacité de cette direction à mettre en œuvre un plan d'action avec des effectifs en constante diminution. Par ailleurs, dans un artifice de gestion cynique, on intègre dans les effectifs d'une brigade, les stagiaires en cours de formation probatoire (**6** sur les BDV de Boissy), ce qui fait reposer le programme sur **43-6 = 37** vérificateurs expérimentés. Le tutorat de ces stagiaires est effectué par les vérificateurs en place et les chefs de brigades ce qui affaiblit d'autant le potentiel réel du programme. D'ailleurs ont-ils réellement du temps à consacrer à ce tutorat ? Par ailleurs, se pose en filigrane la question du statut des tuteurs que nous avons évoqués lors d'un CT Formation Professionnelle et qui devient de plus en plus aiguë avec la diminution des effectifs. Enfin, les brigades comptabilisent pas moins de **23 postes vacants**, soit plus du **1/3** des effectifs (37%) du TAGERFIP. Où est la sanctuarisation du contrôle dont la centrale s'est gargarisé à l'envi ? Avoir des ambitions est une chose, avoir les moyens de les réaliser en est une autre. Plus que jamais la CGT FINANCES PUBLIQUES revendique le comblement des vacances de postes qui est la garantie d'un potentiel de contrôle fiscal renforcé et d'équité fiscale dont on sait qu'elle a été l'un des moteurs de la contestation des gilets jaunes.

Examinons cette situation du contrôle fiscal sous l'angle des PCE avec en projection au 31/12/2019 avec 31 cadres A affectés soit 124 vérifications potentielles. On se rappelle la réaction vent debout des collègues du PCE de Champigny lors d'un CT annonceur d'un regroupement à Créteil. On peut également imaginer qu'un certain nombre de ceux actuellement affectés sur les 3 autres PCE ne souhaitent pas être transplantés à Saint-Maurice. Là encore se sont des contraintes budgétaires qui dictent la morphologie d'implantation des services sur le territoire sans tenir compte des choix de vie des agents qui en sont la cheville ouvrière. Quelle est la logique territoriale conduisant à choisir St Maurice ? Peut-être de bons souvenirs gardés par la DDFIP du Val-de-Marne, en quelque sorte un « échange de bon procédé » ... Le choix de St Maurice pour quelqu'un qui habite Créteil implique un trajet en transport en commun compris entre 45mn et ...selon le point de départ. Quand on vient du Sud-Est ce temps de transport croît exponentiellement. Là encore, ce projet a été avant tout pensé dans le cadre de contrainte budgétaire avant de s'intéresser à la vie de la force vive de la DGFIP. D'un point de vue fonctionnel, la perte de sachants et de compétence potentiels attachés à l'expérience acquise ne semble pas constituer un problème. Comme nous l'évoquions dans notre liminaire lors de la 1e convocation de cette CAP, point n'est besoin d'être St Cyrien, Enarque ou polytechnicien pour comprendre que ces regroupements de service s'intègrent dans la loi dite de Transformation de la

la Fonction Publique. Le ministre DARMANIN avait annoncé : « pas de mobilité forcée ». C'est oublier que cette loi prévoit le détachement d'office des fonctionnaires y compris lorsque la mission est transférée vers le privé. Le regroupement des 4 PCE obéit à cette même logique mortifère. Par ailleurs l'examen des conditions RH issue de la départementalisation est sans équivoque.

- Une priorité pour tout emploi vacant dans un service de même nature que son service d'origine sur la même commune ; (choix impossible puisqu'aucun service de même nature ne subsiste sur les communes d'implantation) ;
- Une priorité pour tout emploi vacant sur la même commune d'affectation : choix aléatoire puisqu'il est impossible connaître aujourd'hui les choix de nos collègues ;
- Une priorité pour tout emploi vacant dans un service de même nature que son service d'origine sur l'ensemble (ce qui revient à dire « Je t'envoie à St Maurice, bien que tu ne veuilles pas y aller... )
- Une priorité sur tout emploi dans un service sur l'ensemble de la direction (sous entendu du département avec la départementalisation de la direction )
- Enfin si tu n'obtiens rien tu deviens ALD direction (donc ALD département)

Joyeuse billesée que cette présentation de ce qui in fine est une absence de possibilités. D'autant qu'il convient d'examiner ces conditions dans une globalité. Le Val-de-Marne n'est pas un département isolé et l'intégralité du territoire est touché par cette entreprise de démolition du réseau. S'il est encore impossible d'en chiffrer les conséquences et ce, compte tenu des irréductibles gaulois qui font de la résistance sur la DRFIP de Paris et sur les DOM, on peut imaginer que les mutations à partir de 2020 deviendront un exercice de style complexe.

Du côté du réseau comptable on se souvient des difficultés de la Trésorerie Municipale d'Alfortville pour laquelle une médiation avait eu lieu. L'issue de cette médiation constituait selon les propres termes de la rapporteuse – un semi échec – mais avait conforté « le positionnement des cadres A ». Comme on peut le constater au mouvement, cette médiation a conforté la position du « sauve qui peut ». Ce en quoi la médiation est donc un échec total. Là encore des interrogations subsistent sur ce poste et un management dont l'efficacité consiste à faire fuir les agents qui y sont affectés.

Sur la RAN de Créteil les 3 BDVs constituent des cas d'espèce : - 65 %, -55 % et -44 % pour la BDV 8 qui fait figure de « petite joueuse ». La BDV 5 capte notre attention avec 2 départs effectifs et lorsqu'on regarde les demandes de mutations 3 demandes dont une seule satisfaite + 1 congé formation dont nous aurons l'occasion de reparler dans le cadre de la CAPL d'appel de notation. Par ailleurs une des demandes de ce mouvement est une récurrence de l'année précédente et qu'encore une fois, cette dernière n'est pas satisfaite. Ce « sauve qui peut » ressemble fort à un désaveu de méthode de gestion des personnels par la Chef de Brigade. Globalement les vérificateurs ont des motifs d'inquiétudes légitimes quant à l'avenir ou le regroupement des brigades. Par ailleurs avec le départ de Madame ROUANET se pose la question de l'encadrement de la BVD 5. Qui, Quand et comment.

Les années antérieures le positionnement des ALD nous était communiqué pour information comme le précise l'instruction sur les mutations en page 8/87. Nous ne voyons donc pas quel peut être la cohérence qui animerait le refus de communication de documents à caractère informatif puisque en tout état de cause, relevant de la compétence exclusive de la directrice/directeur, les positionnements des ALD ne sont pas sujet à discussion. Par ailleurs, il nous semble intéressant que vous preniez rapidement de bonne habitude. En effet, le mouvement de l'année prochaine conduira les ALD à obtenir une priorité sur leur poste d'affectation, lorsqu'ils en auront fait la demande et lèvera par ailleurs leur délai de séjour s'ils/elles y sont soumis. L'une des conséquences de la départementalisation étant en effet de diminuer significativement le nombre d'agent ALD. Ce refus de communication nous semble de nature à limiter notre information et constitue une entrave à nos missions d'élus en CAP.

La CGT revendique :

- **Le pourvoi de tous les postes vacants et la compensation en emploi de toutes les**

absences ;

- la règle de l'ancienneté pour toutes les affectations y compris en direction ;
- l'abandon du double mouvement stagiaires/titulaires sujet de mécontentement de tensions entre collègues dans les services ;
- la communication de tous les documents nécessaires nous permettant d'exercer sans entraves nos fonctions d'élus en CAPL ;
- enfin nous rappelons que nous n'avons pas été élus pour participer à une entreprise de saccage de notre administration et qu'il est hors de question pour la CGT FINANCES PUBLIQUES d'être associé à cette pantalonnade issue de la note « Bâtir un nouveau réseau ».

## **COMPTE RENDU : Quand la « géographie revisitée s'invite au mouvement local**

Siégeaient : Ophélie MANIGLIER et Christian AFFRAIX

### A) Présentation du mouvement.

Colette VIGNAL nous présente le mouvement qui se caractérise par 30 départs et 14 arrivées.

Les documents de la CAPL font état d'un effectif titulaires après mouvement de **242** postes de titulaires, **49 postes vacants** et un effectif réel de **285** agents contre **307** avant mouvement

### B) Réponses aux liminaires

Concernant la « géographie revisitée » la direction nous répond que s'agissant d'un « projet » ce dernier est ouvert à discussion groupe de travail et en Comité Technique Local. Le directeur du Pôle Pilotage et Ressources (PPR) réitère son invitation à participer à la concertation constatant la défiance et le désaveu de la CGT FINANCES PUBLIQUES concernant les cartes du projet de destruction du réseau.

A la question relative au calendrier de mise en œuvre de « Bâtir un nouveau réseau » Le directeur du Pôle Gestion Publique affirme qu'aucun calendrier n'est fixé. Il est en effet dans l'incapacité de préciser où iront les agents et à quelle date cette opération se mettra en place. Il affirme également que le projet « (...) répond à une logique. Les critères imposés répondent à une logique qui a pris en compte les points noirs immobiliers comme Choisy. »

Concernant les documents fournis relativement aux ALD dans le cadre de la CAP d'affectation des inspecteurs, le directeur du PPR affirme : « Tous les documents nécessaires ont été donnés, il n'y a pas de sujet. C'est la directrice qui décide pour les ALD et les services de direction. *Si un agent (sous entendu ALD) à un problème, il saisit les organisations syndicales* ».

Les OS font remarquer que les années précédentes, les documents y compris ceux relatifs aux ALD étaient donnés. La CGT FINANCES PUBLIQUES fait remarquer que l'affectation ALD et direction étant de la prérogative de la DIRECTION, il n'y a donc pas de contre-indication à la communication des fiches de vœux et tableau d'affectation des ALD. La parité administrative élude le sujet et ne répond pas à cette question. Les élus CGT remarque que l'année prochaine avec la départementalisation du mouvement, les ALD auront une priorité sur le poste qu'ils occupent sous réserve de la vacance de ce poste.

### C) Examen du mouvement

Le débat étant clos sur ce point, on passe à l'ordre du jour, le mouvement local des A. L'examen se fait RAN par RAN. Traditionnellement à l'ouverture de la première CAP, la direction rappelle les obligations de discrétion professionnelle liée à la fonction d'élu. Mme VIGNAL nous communique le règlement intérieur.

Concernant la Trésorerie d'Alfortville, les deux stagiaires occupant les fonctions de Chef de Service ont été reçus en direction. Un suivi sera effectué dans le prolongement des problèmes survenus dans ce poste.

Concernant la Trésorerie VAL-DE-MARNE amendes, le départ d'un cadre A va mettre en difficulté le poste. Le responsable a décidé de revoir la mission de contrôle interne antérieurement assuré par le cadre A partant. L'administration sera vigilante et continuera le suivi de ce poste.

La Trésorerie Municipale de FRESNES perd tous ses cadres A. Il n'est pas en projet dans l'immédiat de renforcer le poste. Cette situation entraîne un grand nombre de difficultés administratives et comptables (gestion des congés, signature etc). La continuité de service devra être néanmoins assuré par la nomination d'un agent (autre grade).

La situation déjà délicate du SIE de VILLEJUIF s'aggrave, un cadre A prend sa retraite et l'autre est à 70 %.

La situation des brigades est évoquée sous l'angle de l'indigence de vérificateurs en poste sur les brigades de Créteil – 65 %, -55 % et -44 % sur les BDV 3, 5 et 8. La situation actuelle de la BDV 3 (3 agents actuellement en poste) va perdurer. Avec 3 demandes de mutation et 1 congé de formation, les élus s'interrogent sur les méthodes qui conduisent à la fuite des agents de ce service.

Le départ d'une des Chefs de Brigade interroge sur l'encadrement de ces structures et leur avenir compte tenu des effectifs réels implantés. Des bruits courent sur l'encadrement qui inquiètent les agents. A l'heure actuelle, aucune décision n'a été arrêtée par la direction. Cependant les candidats potentiels pour l'encadrement de ces brigades seront prévenus avant leur départ en congé ou par téléphone à défaut.

On évoque également le cas du service CEPL – Collectivité et Etablissements Publics Locaux – qui perd un cadre A à la suite de sa réussite au concours d'IP. Deux stagiaires sont positionnés pour assurer le remplacement. En parallèle le Service d'Appui au Réseau sera renforcé.

A l'issue de l'examen du mouvement il est procédé au vote.

La CGT FINANCES PUBLIQUES vote contre le projet car :

- une partie des collègues n'ont pas obtenu leur mutation, la direction arguant de la difficulté de certains services. En l'espèce, donner satisfaction eut été contre productif pour la direction en « déshabillant Pierre pour habiller Paul ». Cette analyse fait prévaloir l'intérêt de la direction au détriment de la vie personnelle des agents.
- la communication tronquée des documents de la CAPL qui entrave le travail des élus dans l'examen de ce mouvement.