

DECLARATION LIMINAIRE CAPL du 16 juillet 2013

Mouvement local des Contrôleurs (Filière Fiscale)

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. Il en est ainsi de l'affirmation par l'ancien directeur général que la loi mobilité ne serait pas appliquée aux agents de la DGFIP, que les règles de mutation nationales se déclinent avec les mêmes garanties en local.

Pour atteindre ses objectifs le DG sollicite depuis plusieurs mois l'avis de ses directeurs locaux et cherche à impliquer les agents dans ses choix. Son attitude a provoqué la rupture totale du dialogue social avec les organisations syndicales qui condamnent toutes cette démarche. 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. D'un côté 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 »

Il faudrait donc :

— « Allonger la durée minimale de séjour dans un département » ;

— « Revoir l'affectation des agents en limitant les contraintes nationales en amont, en atténuant la règle de l'ancienneté et en prenant mieux en considération la notion de profil » ;

— « Revoir et assouplir les règles permettant de choisir les agents affectés en renfort » ;

— « 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) ».

Ce serait donc la remise en cause totale des droits et garanties des personnels en matière de mutation. Le Directeur général ambitionne de permettre à ses Directeurs locaux, de disposer à leur guise d'agents, malléables et corvéables à merci, d'adapter leur présence dans un service en fonction de la charge de travail, d'accroître à leur guise le volume des agents mobiles pour combler les trous résultant des suppressions d'effectifs, de réaliser les affectations de plus en plus au « profil ». Certains directeurs locaux, trop pressés à prendre leurs rêves pour des réalités, s'empressent déjà de prendre à la lettre, les propositions déclinées dans la Démarche stratégique.

Le mouvement local de la Gironde fait suite à des CAP nationales difficiles. Grâce à la mobilisation intersyndicale, la Direction Générale s'est engagée à l'appel des listes complémentaires des concours, à la communication en CAPN des nouvelles vacances d'emplois non connues au projet et au comblement maximal des vacances.

En Gironde, les suites des CAPN ont permis de satisfaire 20 collègues.

La CGT Finances Publiques de la Gironde observe que le mouvement local que vous nous présentez aujourd'hui a été élaboré conformément aux règles en vigueur : respect des dates de dépôt des demandes, affectation à l'ancienneté administrative, derniers emplois vacants pourvus.

Ce mouvement ne saurait être entaché par des mesures de gestion (hors EDRA et ALD) prenant en compte d'autres critères d'affectation que ceux prévus par les règles ainsi dénombrées.

Ce qui ne devrait pas être le cas en Gironde compte tenu de la concordance entre les vœux formulés et obtenus par la plupart des collègues concernés par ce mouvement.

Pour la CGT Finances Publiques de la Gironde, les mesures de gestion ne sont que des aménagements à la marge qui ne sauraient ni prendre le pas sur un mouvement local soumis à l'approbation des organisations syndicales locales, ni dénaturer un mouvement et donc déposséder les CAPL de leur compétences.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques de la Gironde continue de considérer que le mouvement local présenté

aujourd'hui constitue le seul document de travail
recevable.