



Déclaration liminaire des élu-e-s de la CGT Finances Publiques

CAPN CATÉGORIE B

du 01/04/2016

AFFECTATIONS

HORS MÉTROPOLE (COM)

Les modifications apportées par le gouvernement au projet de loi Travail ne changent rien à l'affaire : le texte reste hautement toxique pour les salarié-es d'aujourd'hui et de demain. Ce texte ne permettra pas les créations nécessaires d'emplois, généralisera la précarité et aggravera les inégalités professionnelles pour tous et toutes. C'est ce que montre l'exemple des pays européens ayant suivi cette voie.

Il est inadmissible que des accords d'entreprise prévalent sur les lois de la République : c'est pourtant ce que prévoit aussi la loi « travail ». En effet, si elle est votée, la négociation d'entreprise deviendrait prioritaire sur la loi et la convention collective. Le principe d'égalité entre les citoyens serait gravement remis en cause.

La loi « travail » répond aux exigences des grands patrons du MEDEF de baisser le coût du travail, d'assouplir les critères de licenciement économique, d'étendre « les accords pour travailler plus et gagner moins » au prétexte de préserver l'emploi et la compétitivité.

Les organisations syndicales (CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL) ont appelé l'ensemble des salariés, privés d'emploi, étudiants, lycéens, retraités à se mobiliser par la grève et à participer massivement aux manifestations le 31 mars pour obtenir le retrait de ce projet de loi et conquérir de nouvelles garanties et protections collectives.

A l'issue de ce 31 mars, près de **1,2 million de manifestants** sont recensés dans 250 villes. Cette mobilisation est à l'image des 70% de français qui veulent le retrait de ce projet de loi !

Avec l'ensemble des organisations syndicales à l'initiative de ce 31 mars, la CGT va proposer de poursuivre et amplifier l'action, les grèves, les manifestations, notamment le **5 avril** en direction des parlementaires, le **samedi 9 avril** et après, jusqu'au retrait de ce projet de loi et pour l'obtention de nouveaux droits sociaux.

La CGT fait la proposition concrète d'un projet de code du travail moderne assurant à tous les travailleurs des conditions de travail décentes, et ne demande qu'à en débattre...

Du côté de la Fonction Publique, les projets sont tout aussi régressifs.

Le 29 mars, une commission mixte paritaire composée de 7 députés et 7 sénateurs a élaboré une nouvelle mouture de la loi dite « déontologie des fonctionnaires ».

Si le texte qui ressort de cette commission revient sur les dispositions les plus régressives (inscription du devoir de réserve, restauration de 3 jours de carence, possibilité de mise à pied 3 jours sans passage en conseil de discipline, dispositions sur le temps de travail...), il n'en demeure pas moins que son adoption en l'état acterait des reculs considérables pour les agents publics. Pour la CGT Finances Publiques, il n'est pas acceptable que ce projet soit un artifice utilisé par certains parlementaires pour obtenir des contreparties aux quelques mesurette lâchées par le gouvernement concernant le pouvoir d'achat des agents.

Montreuil 04/04/2016

Syndicat national

CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

L'augmentation de 0,6 % en juillet 2016 (soit 0,3% sur l'année), puis 0.6 % en février 2017 n'y change rien. Ce n'est pas cette obole qui effacera 6 années de gel du point d'indice et une énorme perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Par ailleurs, le gouvernement a décidé d'appliquer unilatéralement le protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunération) à l'ensemble des fonctionnaires, s'asseyant sur la loi sur la représentativité issue des accords de Bercy..

La CGT l'affirme haut et fort, NON ceci n'est pas un accord, et les dispositions qui en découlent ne sont pas favorables aux agents, car derrière les revalorisations indiciaires qui s'appliqueront d'ici 2020 se cache une volonté de remettre en cause les principes qui fondent le Statut général de la Fonction publique et les statuts particuliers. NON cet accord n'est pas un cadeau aux fonctionnaires ! Pire, ce sont les agents qui financent ces mesures par des économies réalisées sur leur dos.

L'objectif du gouvernement est de réduire les coûts de fonctionnement de l'Etat avec la volonté de mettre rapidement en oeuvre la réforme territoriale. C'est la poursuite des politiques d'austérité, des restructurations et des suppressions d'emplois, c'est la casse des droits et garanties qui sont des blocages à leur «harmonisation» entre les trois versants de la Fonction publique.

Enfin, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) ou « la remise en cause du principe d'égalité de traitement à grade et fonction identiques » est un outil pour faciliter la mobilité et faire la part belle à l'individualisation des rémunérations. Cette idée est insupportable et la CGT se battra sans relâche pour conserver l'égalité de traitement, seul moyen de garantir l'égalité tout court.

La CGT est contre la rémunération au mérite et la modulation des régimes indemnitaires, et l'introduction de la mobilité forcée dans les critères d'attribution. Les administrations de Bercy ne doivent pas entrer dans ce dispositif. La CGT exige donc que les administrations de Bercy soient exclues du RIFSEEP, comme la législation en laisse la possibilité.

Côté DGFIP, la réunion d'information sur la mise en oeuvre de la retenue à la source, suite aux annonces faites dans la presse par les ministres a donné l'occasion au directeur général de rappeler l'importance de ce chantier qui sera selon ses propres termes : « un très, très gros travail » et le rôle primordial que jouera la DGFIP. L'annonce de cette réforme aura d'importants impacts sur l'organisation de notre travail.

La CGT a rappelé son opposition à cette réforme tant pour l'ensemble des citoyens que pour les agents de la DGFIP. Pour autant, la réforme est décidée et maintenant bien engagée.

Le directeur général a tenté, sans convaincre la CGT Finances Publiques, de rassurer sur les motifs de la réforme. L'objectif est bien de supprimer des emplois et de satisfaire une préoccupation purement comptable. D'ores et déjà 2130 suppressions d'emplois sont actées pour 2016 !

Non Monsieur le Directeur Général, vous ne ferez pas croire à la CGT Finances Publiques que votre préoccupation est « le caractère contemporain de l'impôt ».

Pour répondre aux besoins des citoyens de ce pays, il faut mettre fin à la casse de la DGFIP. Nous ne sommes pas face à une « simple » réforme structurelle interne à la DGFIP, mais bien devant un changement profond de la société au profit de puissants acteurs économiques tels que les banques, les actionnaires et les patrons des multinationales.

La CGT Finances Publiques demande l'arrêt des suppressions d'emplois et dans l'immédiat, l'appel de toutes les listes complémentaires au concours.

L'ordre du jour de cette CAP porte sur des affectations hors métropole (collectivités d'outre mer) au 01/09/2016.

131 contrôleurs se sont portés candidats et ont formulé 203 vœux afin de combler les 7 emplois B vacants proposés par l'administration. Ce qui démontre (et confirme) le fort intérêt porté par les personnels à ce type d'emplois.

Pour la CGT finances publiques, cette question des affectations hors métropole continue de générer beaucoup de problèmes. De nombreux points doivent faire l'objet de nouvelles discussions notamment sur les questions suivantes :

- ▶ Les agents en poste à Mayotte, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna et en Polynésie Française doivent pouvoir candidater librement comme l'ensemble des autres agents de la DGFIP ;
- ▶ la question indemnitaire avec celle des indemnités d'éloignement pour les COM, qui ne doit pas être vu comme un surplus de rémunération ou un effet d'aubaine mais bien comme la prise en charge du coût de la vie, ou d'éléments comme la situation géopolitique ou comme compensation des pertes liées au taux de change ;
- ▶ la durée de séjour qui devrait être rallongée à 3 ans, renouvelable une fois, permettant une plus grande stabilité tant pour les agents que pour les missions ;
- ▶ la condition d'âge qui est discriminatoire : la CGT a fait des propositions en terme de sélection (avec l'idée d'une double condition d'âge et d'annuité), mais nous n'avons toujours pas eu de réponse sur le sujet ;
- ▶ l'ouverture de tous les postes hors métropole du réseau (FF et FGP) à l'ensemble des collègues de la DGFIP, avec des outils de formation adaptés ;
- ▶ un mouvement HM adossé au mouvement général ;
- ▶ la notion de « centre d'intérêt matériel et moral » (CIMM) qui découle d'une appréciation de la résidence habituelle de l'agent. Cette notion, trop vague en l'état, justifie de nouvelles discussions pour être clarifiée. Nous vous rappelons que concernant les COM, il était acté que les agents nés dans celles-ci, ou dont un ascendant y est né, bénéficiaient de la reconnaissance automatique de leur CIMM.

De même que nous ne sommes pas satisfaits de la direction prise concernant les affectations dans les DOM, celle appliquée pour les affectations dans les COM n'est, pour nous, pas adaptée à la situation. Les critères introduits par l'administration vont permettre des effets d'aubaine pour certains, ce qui va venir léser des collègues originaires qui auraient pu rentrer tandis que d'autres agents pourtant originaires perdraient ainsi la reconnaissance de la priorité. Il est essentiel d'essayer d'améliorer le dispositif. Nous voulons que la situation des agents originaires soit prise en compte.

S'agissant de l'appel de candidature pour les COM diffusé le 2 mars, la CGT Finances Publiques déplore une fois de plus le manque de transparence concernant la prise en compte des situations de priorité (CIMM, RE) et leurs justificatifs. Actuellement, les notions de profil continuent à transparaître. Il n'est pas normal dans le cadre d'un mouvement à l'ancienneté administrative de réclamer une lettre de motivation, un CV et les 3 derniers CREP. Mais le plus grave est de lire que la direction d'origine peut décider de la non mutation d'un collègue.

Sur les documents transmis pour la préparation de cette CAP, la CGT avait déjà évoqué en janvier les conditions désastreuses de la dématérialisation. Cette fois ci, nous constatons qu'une partie des documents transmis auparavant disparaissent sans concertation et sous des prétextes fallacieux.

Avant d'en terminer, la CGT souhaite revenir sur un sujet pour lequel elle vous avait alerté en 2014 à savoir, les problèmes rencontrés par les personnels de la DFIP de St Pierre-et-Miquelon.

Contrairement à ce qui nous a été affirmé récemment, rien n'est réglé dans cette direction :

- ▶ la situation des 2 agents en difficultés depuis 2013 n'a pas évolué, les obligeant à continuer leur démarche sur le plan juridique ;
- ▶ sur les 5 collègues arrivés au 01/12/2014, 4 demandent à repartir en métropole ;
- ▶ un de ces agents (débauché auprès de la DSF locale pour pallier aux difficultés du service) vient de déposer également un signalement de risques psycho - sociaux dont les causes proviennent de la même direction, des mêmes raisons et, pour partie, des mêmes méthodes de gestion qui avaient pourtant été identifiées précédemment.

Dans l'immédiat et au vu des circonstances, cet agent doit **ABSOLUMENT ET LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE**, réintégrer sur l'île la DSF, sa direction d'origine, sans que lui soit opposée la condition d'un remplacement.

Pour autant, la CGT exige désormais que l'administration assume ses responsabilités et règle la situation dans un service déjà fragilisé par la politique de l'emploi, mais également par des choix et orientations stratégiques qui mettent à mal les conditions de vie au travail des personnels.

Il est urgent que la Direction Générale agisse vraiment pour protéger ses agentes et agents !

