



DÉCLARATION LIMINAIRE CAPN A SÉLECTION IDIV FILIÈRE EXPERTISE CAPN n° 3 et 4

Madame la Présidente,

Nous ne pouvons débiter cette CAP sans vous exprimer notre profonde indignation et colère à la lecture de vos propositions sur le dialogue social.

Tant sur la méthode que sur le fond, celles-ci sont inacceptables car elles remettent en cause des acquis fondamentaux en matière de droit syndical et de respect des représentants syndicaux et des élu.es des personnels, particulièrement pour ce qui nous concerne, les élu.es aux CAPN.

D'une part, il est intolérable de changer la donne en cours de mandat !

Nous nous sommes engagés pour un mandat de 4 ans avec des modalités de fonctionnement qui ont fait l'objet de longues discussions aboutissant à la publication d'un " Règlement intérieur " et d'un " Guide de fonctionnement des CAPN " modifié en octobre 2015.

Vous balayez d'un revers de main, vos propres engagements pris lors de la fusion. Faut-il vous rappeler que :

- loin s'en faut, le nombre d'élus a baissé à la création de la DGFIP alors même que leur travail a augmenté, dans un contexte où les règles de gestion sont en constante évolution ;
- à la DGFIP, le taux de participation aux élections est très élevé à 86,20%. Il tient au fait que les personnels reconnaissent le rôle de leurs représentants syndicaux dans toutes les instances ;
- vous reconnaissez vous-mêmes le rôle important et le sérieux des élus dans les CAPN, par l'apport de leurs connaissances et du lien qu'ils ont avec les directions locales et les personnels.

D'autre part, ces propositions sont un recul inadmissible par rapport aux décisions actées en 2011 et reprises dans le Guide de fonctionnement.

C'est une remise en cause profonde du droit à la défense des personnels.

En supprimant les remboursements de frais des suppléants vous diminuez de fait les possibilités de préparation et de défense des dossiers dans des conditions satisfaisantes.

Vous transférez la charge sur les organisations syndicales, mais les élus même s'ils sont candidats sur des " listes syndicales " sont les représentants de tous les personnels !!

C'est donc bien à l'administration que cette charge doit incomber.

Vous allez sans doute nous renvoyer vers la stricte application des textes juridiques ! Pourtant lorsque cela vous arrange, vous savez détourner ou ne pas appliquer les textes statutaires ou réglementaires, et nous sommes bien placés pour vous donner quelques exemples en matière de droits et garanties ! (ZUS, prise en compte des délais de route dans le temps de travail pour la Forpro notamment,..).

Montreuil, le 20/10/2016

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

C'est aussi une remise en cause de la garantie donnée pour les élus, aujourd'hui "quasi-permanents" en matière de déroulement de carrière. De ce fait, vous niez l'importance du temps qu'ils consacrent à la défense des agents, en article 15.

Et pour ces raisons, les élu.es de la CGT Finances Publiques, condamnent et refusent les propositions faites sur le dialogue social et ne sauraient accepter le moindre recul sur les délais de CAP et de consultation qui serait de nature à remettre en cause le droit des personnels à être correctement défendus et représentés.

SUR LA FILIERE EXPERTISE

Après des années de disette, la filière « expertise » voit enfin une petite embellie cette année, que ce soit par le nombre des fiches de poste (30 cette année répartis en 24 créations et 6 renouvellements, contre 18 l'année dernière offerts dans le cadre du précédent exercice), comme par le nombre de candidats (56 cette année contre 34 en 2015 et 41 en 2014).

Ces bonnes données sont tout de même à relativiser. En effet, en reprenant les fiches de poste, force est de constater que l'année dernière leur nombre était de 18, simples reprises du précédent exercice qui n'avait pas réussi à les pourvoir. Nous tenons d'ailleurs à préciser que nous attendons une attention extrême aux candidats que nous présentons et qui ont échoué sur l'un des piliers. Cela fait partie de l'aléa auquel a droit tout candidat.

Certains domaines d'activité ont un grand besoin d'experts. Cela a d'ailleurs été mis en avant lors du dernier GT contrôle fiscal où le manque d'expertise et de technicité a été amèrement constaté par M. SIVIEUDE. Nous regrettons également un manque de fiche dans le domaine du cadastre, secteur hautement sinistré à la DGFIP alors que le niveau d'expertise requis est extrêmement important. La CGT vous avait d'ailleurs déjà fait remarquer que

la dilution de la technicité en cours à la DGFIP allait à terme être hautement préjudiciable. Nous constatons que la DGFIP n'a pas, encore cette année, répondu aux attentes des services dans ces domaines techniques. Bien sûr, nous avons constaté depuis longtemps que l'attente dans les services était bien différente des attentes des directions locales plutôt préoccupées par le souci d'économies de basse échelle.

Concernant le nombre de candidats, il est vrai en forte hausse cette année, elle correspond uniquement à la mise « sur le marché » de fiches de poste enfin « appétissantes ». Les agents ont donc simplement répondu positivement à ces offres.

5 postes restent à nouveau vacants faute de résultats suffisants à l'entretien, ce qui constitue un seul des trois piliers supposés étanches. Même si nous comprenons qu'une note inférieure à 10/20 peut revêtir une incompatibilité avec les attentes d'un jury et la fiche de poste désirée, cela peut aussi être le simple reflet d'une excessive angoisse. Pour la CGT, les deux autres piliers, si ils sont étanches, doivent permettre le rattrapage de certains candidats méritants par ailleurs. Une sélection ne doit pas entièrement reposer sur un état d'esprit au moment d'un entretien. Ce n'est du moins pas notre définition d'une sélection d'expert.

Malgré cette hausse, faute est de constater que l'attractivité de cette sélection paraît encore limitée. Ainsi, la proposition de postes faisant l'objet de fiches détaillées reste toujours l'apanage du Directeur local sans recherche avec le réseau d'une demande appuyée sur des besoins exprimés.

Enfin, nous serions très intéressés de connaître le volume actuel du vivier des IDIV filière « expertise ».

Et pour terminer en beauté, nous tenions à vous féliciter pour ces fiches qui fixent le dialogue social à la DGFIP au plus bas. C'est une grande victoire pour vous que nous tenions à souligner et à applaudir. En toute ironie bien sûr.

LE 15 NOVEMBRE 2016, TOUS ET TOUTES EN GRÈVE

