



Déclaration liminaire et compte rendu CAP C2, C3 Promotion IDIV CN et IDIV HC des 19 et 20 novembre 2013

Cette déclaration liminaire se déclinera en trois parties et à trois voix: les travaux de la CAP, les règles de gestion et le ressenti du réseau

I-Travaux de la CAP

L'année dernière lors de cette même CAP, nous regrettons que les inspecteurs n'assistent qu'à une partie des travaux et nous nous interrogeons sur la stratégie mise en œuvre, notamment au regard du séquençage des mouvements.

Nous avons raison de nous poser des questions !... Cette année nous avons les réponses !

Les inspecteurs ne sont définitivement plus convoqués (nous attendons toujours l'expertise de l'arrêt DANTONY) et malgré la scission des CAP, la direction générale n'a pas été en mesure de tenir les délais. Un mois de report alors que la majorité des collègues vont prendre leur poste au 1^{er} janvier 2014 !

Compte tenu de ce report, nous nous sommes livrés à l'examen du mouvement du point de vue de la mobilité, c'est à dire à l'identification de tous les cadres qui sont obligés de quitter leur département pour prendre leur poste, en résumé cela donne :

Dans la filière GP : 24/54 des promotions hors classe et 40/103 des promotions classe normale

Dans la filière fiscale : 9/20 sur les emplois comptables C3, 31/62 pour les C2, 37/94 pour les promotions à la hors classe. Soit une moyenne 43 % de mobilité.

Changer de département pour prendre un poste n'est donc pas une exception. Comment concilier vie de famille, scolarité des enfants et le plus souvent changement de logement en si peu de temps ?

Comment doit-on interpréter cette situation ? Mépris pour les cadres concernés ? Manque de moyens des services RH ? ...

L'informatique à bon dos depuis 2008, pour expliquer tous les dysfonctionnements ! On nous répète à chaque CAP qu'il faut attendre les règles fusionnées, pour avoir un système unifié.

Doit-on aussi s'inquiéter de cette nouvelle stratégie ? Annonce-t-elle encore des reculs pour la prochaine CAP ? Doit-on se préparer à un seul mouvement annuel ? à un retour à l'affectation uniquement sur les postes vacants, comme cela se pratiquait dans la filière gestion publique ?

Concernant les documents transmis, les demandes de vœux de la filière fiscale sont inexploitable, puisque les lignes ne comprennent pas les postes demandés, mais seulement le début de l'intitulé du département sans la structure, ce qui donne par exemple : « DDFIP Midi Pyrénées et Haute Toulouse C2 » pendant 7 lignes consécutives.



Montreuil, le 28 novembre 2013

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

Autant dire qu'en l'absence des demandes des collègues, on ne peut rien en faire, donc rien vérifier.

Par ailleurs, comme à chaque CAP nous demandons la liste d'ancienneté des cadres de la filière fiscale !

Les fichiers sont toujours en PDF et toujours pas harmonisés entre les filières. Les listes des candidats des deux filières devrait être conçues avec un même présentation et en format excel [et expurgés des demandes déjà traitées lors de la CAP des C1 filière fiscale en septembre dernier !]

Nous demandons également que soit publié pour chaque département un tableau général des emplois des postes d'IDIV CN et d'IDIV HC pour les postes administratifs non comptables, afin que les demandes puissent être faites en connaissance de cause et que les règles de gestion soient transparentes.

Compte tenu du peu de moyens humains dont nous disposons en raison du séquençage, nous demandons aussi un allongement de la durée de consultation.

Enfin, le report de cette CAP a eu pour conséquence de ne pas pouvoir couvrir les vacances au mouvement complémentaire des inspecteurs. Comment allez-vous gérer ces dommages collatéraux dans les directions ?

Dans l'hypothèse où cette situation devait se reproduire, nous demandons d'ores et déjà une discussion dans les prochains GT sur un éventuel retour aux mouvements des 1^{er} avril et 1^{er} septembre comme cela se faisait dans la filière fiscale. En effet, lors des discussions sur les règles de gestion, la date du 1^{er} janvier avait été retenue au motif de la clôture des comptes de gestion des collectivités locales, mais il y avait une clause de revoyure .

Compte tenu des demandes de report d'installation qui risquent d'être demandées cette année, il est pertinent de s'interroger sur ce calendrier des mouvements.

Par ailleurs, dans le cadre des postes comptables et des détachements qui sont libérés, pour lesquels qu'il n'y pas de remplacement nommés au 01/01, les collègues seront-ils contraints d'assurer l'intérim et dans l'affirmative, quel sursis d'installation et quid de la date de prise de grade ?

II-Règles de gestion

S'agissant du mouvement de mutation sur les emplois comptables C2, il convient de déplorer également l'absence de perspectives des collègues IP, IDIV ex IP et IDIV, déjà en poste sur un emploi C2. Faute d'avoir obtenu un poste C1 en promotion, ils sont obligés de reprendre un emploi C2 pour deux ans supplémentaires.

L'absence d'aspiration naturelle constatée lors du dernier GT du 6/11/2013 pour les AFIP et AFIPA, emporte bien entendu les mêmes conséquences pour les C1, C2 et C3, à savoir la grande difficulté à accéder aux postes de rang supérieur. Auparavant un cadre pouvait légitimement faire une carrière comptable.

Nous alertons de nouveau solennellement la Direction générale sur cette situation alarmante et démotivante pour l'ensemble des cadres et renouvelons nos propos de réexaminer les possibilités d'engagements de départs et promotions de fin de carrière.

Rapprochements de conjoints et familiaux.

L'analyse des tableaux transmis à l'appui de la CAP nous interpelle.

Les explications fournies par le service RH mettent en exergue des règles de gestion ne permettant pas une véritable alternance, entre les affectations pour mutation et pour rapprochement. La conséquence de l'application de ces règles, outre le fait qu'elles soient relativement méconnues du réseau car fluctuantes, est que les affectations sont rendues difficiles dans les petits départements. Ainsi, pour la CGT, à l'instar des règles de gestion des IP et des AFIPA, il conviendrait de privilégier une véritable alternance mutation régulière / RDC, en tenant compte des derniers entrés sur les précédents mouvements, pour déterminer le profil du premier entré sur le mouvement en cours.

Promotions sur place

Concernant les promotions sur place, nous souhaitons avoir des clarifications quant aux positions de RH1B qui communique des éléments aux agents comptables qui n'ont pas fait l'objet de discussions et validation préalable en GT. A savoir, certains agents comptables du vivier 2014 ont souhaité postuler sur leur emploi pour prendre leur grade d IDIV. RH1B a répondu par mel que pour une promo sur place pour les agents comptables, une année blanche était de rigueur et qu'une promotion 2014 ne pouvait être envisagée que dans l'hypothèse d'un classement de postes du réseau. Cette position n'est pas celle adoptée lors de la RTA du 17 mai 2011 qui prévoit que «les détachés peuvent prendre leur promotion à leur arrivée en détachement ou pendant leur détachement sous réserve notamment d'une inscription sur le TA». D ailleurs, l'examen attentif du projet démontre que cette règle n'est pas appliquée à tous les agents comptables car l'un d'entre eux du vivier 2014 bénéficie de cette possibilité de promotion. Nous nous posons les mêmes questions concernant les promotions des cadres à l'ONP. Nous rappelons que les règles doivent être les mêmes pour tous, et surtout doivent être connues et discutées préalablement.

III-Etat du réseau

Ressenti des cadres

Nous nous faisons l'écho du malaise ressenti par les IDIV se trouvant de par leurs fonctions en position d'adjoints. Et cela, particulièrement dans les DRFIP. Rarement destinataires des notes de service, métiers ou GRH, rarement évalués directement par les équipes de commandement, leur positionnement au sein de la hiérarchie génère un sentiment fort de dévalorisation et de déclassement. Cet état d'esprit est accentué par l'absence de revalorisation indemnitaire lors de la fusion et le fait que les doctrines d'emplois sont de plus en plus banalisées, surtout dans la filière fiscale. D'ailleurs, une protestation collective est en préparation.

Démarche stratégique

La campagne de communication se poursuit sur la démarche stratégique. Elle tente, mais n'y parvient pas, à faire admettre qu'elle va consolider les missions. Il n'en est rien.

Personne n'est dupe sur la méthode : sous couvert d'un langage volontariste, des réformes structurantes vont être mises en place. Elles ne découlent pas de la « nécessité » comme avancé et ne sont pas non plus portées par un réseau, exangue avec les suppressions d'emplois. D'ailleurs, les mesures de simplification ne trompent pas non plus. Localement, les directions oeuvrent sur le terrain avec leur boîte à outils et avancent sur des restructurations, dans la plus grande opacité. « Stratégie de confiance » ... paraît-il !

C'est ainsi que nous avons, par exemple des remontées signalant des projets de fusions de postes comptables (SPF) ou plutôt de « rapprochements géographiques », terme nouveau arrivant dans le paysage de la démarche stratégique, qui contrairement à ce que nous avons pu subodoré dans un premier temps, ne concernent pas seulement des postes implantés sur les mêmes sites.

Outre le fait que ces restructurations devraient faire l'objet d'un CTR, nous nous interrogeons sur les garanties et les règles de gestion qui vont s'appliquer, tant pour les équipes que pour les cadres.

Sont-elles éligibles aux primes de restructuration ? y-a-t'il une obligation de suivre la mission sur le nouveau site ? Quelles priorités sont données aux cadres pour se repositionner ? Le régime indemnitaire comptable est-il maintenu si le cadre perd le poste au profit d'un autre ? Quid du régime de retraite lorsque le cadre cotisait en étant détaché sous le statut d'emploi de CSC et qu'il perd le poste (règle des 4 ans). Enfin quelles conséquences pour les postes : seront-ils considérés en restructuration majeure et feront-ils l'objet d'un

reclassement intermédiaire comme dans la filière GP?

Situation des POLE CE

Partout le sous-effectif y est chronique et les demandes d'EDRA ne sont plus satisfaites, d'autres services étant jugés prioritaires. Cela aggrave la situation de la programmation partout en difficulté. Ce n'est pas la mise en place de SIRIUS PRO qui a pu améliorer la situation. En effet non seulement de nombreuses déclarations sont manquantes dans l'application, mais de plus le requêtage dit « libre » et non encore généralisé, est très rigide et ne permet pas beaucoup d'adaptation aux différents tissus fiscaux. Les anciennes applications (SYNFONIE et OASIS) sont déjà supprimées, alors que la nouvelle n'est pas du tout opérationnelle.

La qualité du contrôle fiscal dans ces services ne semble pas être dans les préoccupations des directions ; ainsi la généralisation du contrôle des comptabilités informatisées ne fait pas l'objet d'un accompagnement ad hoc.

Les agents et les chefs des services sont livrés à eux-mêmes. Pour autant les objectifs en terme statistique doivent être atteints !

Enfin les SIE étant débordés, les fiches de liaison vers les POLE CE se multiplient et que dire de l'augmentation de la délégation de signature de 50 000 à 100 000 euros, qui dégage les services de direction vers les POLE CE, sans bien sûr le transfert de personnel.

Situation des SIE

A ce stade il paraît opportun de faire un petit développement sur la mesure de simplification n°4 qu'on pourrait également appeler « la suite lannionaise ».

En effet M MOSCOVICI, lors de sa visite au SIE de Lannion, a été interpellé par les agents sur l'abaissement du seuil d'utilisation obligatoire des téléprocédures. Il lui a été donné lecture d'un courrier d'un contribuable de 85 ans qui n'envisageait pas de se « mettre à l'informatique ».

Notre ministre a très bien compris cette situation, son père ayant lui-même 84 ans... Et de se retourner vers le directeur général en lui disant « mais vous allez bien nous trouver une solution ».

Et la mesure numero 4 fut publiée !

A-t-on pris la mesure concrète de ce qu'elle implique !

Les SIE dispose d'un micro verrouillé non connecté au réseau et suivant les cas relié à une imprimante ou non. Dans ce dernier cas une clef USB aura été attribuée.

Imaginons l'arrivée de M X.

Dans un premier temps il faut lui créer une adresse e-mail, car s'il n'a pas d'ordinateur il y a fort à parier qu'il ne dispose pas d'adresse e-mail.

1^{ère} étape : la création d'une adresse sur la poste.net, il y aura lieu de retenir une adresse e-mail et un mot de passe et donc d'en communiquer une copie à M X. Il conviendra de sauvegarder le document produit par laposte.net sur la clef Usb, que l'agent aille sur son micro et l'imprime.

2^{ème} étape : la création du compte sur impôt.gouv.fr et choix des télédéclarations et télépaiements, et... édition du formulaire d'adhésion pour que M X le signe. Il conviendra de sauvegarder le document sur la clef Usb, que l'agent aille sur son micro et l'imprime.

3^{ème} étape : saisie de la déclaration et édition. Il conviendra de sauvegarder le document sur la clef Usb, que l'agent aille sur son micro et l'imprime.

4^{ème} étape : saisie du paiement...

Pense-t-on que les agents des SIE ont le temps d'assumer cette charge supplémentaire qui pose de nombreuses questions éthiques notamment celle du contrôle postérieur de ces dossiers.

Imagine-t-on que tous les mois ou tous les trimestres M X va revenir ?

On peut envisager 2 situations : il ne revient pas et se voit appliquer des pénalités de 60 € pour absence de télédéclaration et 60 € pour absence de télépaiement, mais n'étant pas à un travail de Schadock près, (et ils pompaient pompaient) les SIE remettront, remettront...

Autre possibilité, nous jouons un rôle de rabatteur vers les cabinets comptables qui sauront se faire payer.

A un moment ou l'on sent bien l'exaspération monter dans les services et chez les contribuables voila une mesure de simplification qui complique tout. Comme le demande les agents, il faut l'abandonner et revenir à la raison. Toutes les petites entreprises ne s'équiperont pas et le territoire est inégalement couvert par Internet.

Nous ne pouvons nous empêcher d'évoquer le recouvrement et la gestion de l'ISF.

En quelques années la situation a évolué de la manière suivante :

Avant la création des SIP, saisie des déclarations initiales et suite à contrôle par le Sie, recouvrement par le SIE, contrôle par la FI, en général les 2 services étaient sur le même site ce qui favorisait les liaisons.

Suite à la création des SIP, saisie des déclarations initiales et recouvrement par le SIP, saisie des déclarations suite à relance ou contrôle et recouvrement par le SIE, contrôle par la FI, la brigade Fi

...

Suite au traitement des déclarations ISF ayant un actif net inférieur à 3 millions d'€ à l'aide de la déclaration d'IR le paysage se complexifie un peu plus puisque l'ISF se rapportant à un actif inférieur à 3 Millions d'€ va être recouvré par le SIP ou la Trésorerie mixte... et que le guide ISF fait lui apparaître qu'en cas de dépôt de déclaration suite à relance ou contrôle la prise en charge se fera dans les pôles enregistrement (exit les SIE) sauf pour les actifs à déclarer avec l'IR. Dans ce cas le service de prise en charge sera le SIP et celui du recouvrement le SIP ou la Trésorerie.

Sauve qui peut, ils sont devenus fous !

Ou est l'interlocuteur fiscal unique et l'amélioration du service aux usagers qui motivaient la fusion de nos deux réseaux ?

Nous sommes également inquiets s'agissant du transfert de la gestion des procédures collectives (stock et flux) des SIE, SIP, SIP-SIE, Trésoreries mixtes, vers les PRS. Nous aimerions en savoir plus sur le toilettage des stocks, les transferts d'emplois, l'incidence sur le classement des postes.

Gestion publique

Les perspectives données au réseau sont ambitieuses (la fiabilisation et la certification des comptes, le tout numérique, la dématérialisation tout azimut) mais irréalistes, car sans moyens.

En direction comme en poste comptable, le malaise est grand : avalanche de notes, de consignes, de comptes rendus d'activité. Le constat est flagrant : il est impossible de remplir correctement les missions, qu'il s'agisse de celles d'accueil, d'exécution des tâches et d'expertise. Cela fait déjà bien longtemps que nous ne travaillons plus dans la dentelle mais par enjeu, et même cette politique, difficile à mettre en œuvre, ne suffit pas à couvrir réellement les risques et à répondre aux besoins des usagers.

De plus, la tension sur les effectifs, la pression quotidienne entraînent des conditions désastreuses de travail. Tout comme les incidences très prochaines de la nouvelle intercommunalité sur l'organisation du réseau, sans réelle anticipation, qui pèsent lourdement dans ce contexte déjà fortement dégradé.

On nous parle de reconnaissance, de bien être au travail, on nous dote de coquilles vides telles que DUERP, tableau de bord de veille sociale, enquêtes des CHS, ... Ces réponses de façade ne suffiront pas à faire face au malaise grandissant du réseau. Nous demandons une véritable stratégie des emplois et des missions de la DGFIP, et c'est urgent !

REPONSES DE LA DIRECTION GENERALE

La Direction générale est consciente des protestations des agents sur la simplification n° 4, grâce aux remontées des tracts. (!)

Le CTR du 5 décembre va décliner les nouvelles suppressions d'emploi, y compris pour les A+ .

Le TAGERFIP est de la compétence du bureau SPIB (service pilotage stratégie et budget) et les services RH n'ont pas l'autorisation de le communiquer (même réponse à chaque CAP !)

Règles de gestion : toutes les organisations syndicales n'ont pas les mêmes approches. Les délais seront serrés eu égard au dépastillage toujours prévu en 2015. La note de service devra sortir à l'été 2014. Les discussions devront porter sur les perspectives de carrière mais aussi sur les rapprochements, les priorités, les experts, les dates des mouvements, les nominations à la hors classe, les promotions sur place...

Moyens de la CAP : concernant le séquençage, l'accès aux documents, l'allongement de la préparation et de la durée de la CAP ainsi que les accès nomades, ces sujets ne relèvent pas de la CAP, mais du GT calendrier des CAP qui aura lieu en décembre.

Report de la CAP : l'information tardive des organisations syndicales est liée à l'application informatique FF qui est complexe et capricieuse (?!). Elle a posé de nombreuses difficultés. La direction générale a tenté de les régler jusqu'au bout, ce qui explique cette décision retardée. La date de report a été fixée compte tenu des contraintes calendaires liées aux autres CAP. Les directions ont été informées que les cadres ayant des difficultés de mobilité dans des délais contraints seraient écoutés.

Promotions sur place hors réseau : les règles étaient assez claires par filière avant la fusion, il y avait une année blanche. La direction générale réaffirme qu'il n'est pas choquant d'attendre un an pour prendre son grade sur place, alors que d'autres ont une obligation de mobilité . Sur l'exception constatée par certaines organisations syndicales dans un établissement, il s'agit d'une situation très particulière, dans laquelle il a été demandé au cadre de rester un an de plus pour nécessité de service, alors qu'il avait rédigé une demande suffisamment large, pour obtenir une promotion en mobilité géographique.

La direction générale précise que les règles appliquées avant la fusion ne sont plus d'actualité. Les nouvelles devront faire l'objet d'une discussion afin d'être validées, car actuellement le principe de l'année blanche n'a pas fait l'objet d'un examen avec les

représentants du personnel. Ce que confirme la CGT FINANCES PUBLIQUES qui fait remarquer que cette règle de l'année blanche n'est écrite nulle part dans la note de service.

Inspecteurs restant dans le vivier : la direction générale confirme qu'il n'y a pas de garantie que tous en sortiront dans la limite des cinq mouvements, d'autant que certains ne font pas acte de candidature ou se limitent à des affectations géographiques restreintes.

En effet, au projet 70 ont obtenus un poste, dont 2/5 vivier 2012, 35/112 vivier 2013 et 29/214 vivier 2014.

La CGT Finances Publiques déplore cette situation, qui va s'aggraver avec le resserrement du réseau , néanmoins il ne faut pas que la réponse de la direction générale soit de réduire les promotions au grade d'IDIV CN en 2014, pour assécher plus rapidement le vivier !

A l'issue du projet, il reste 8 postes vacants C3 comptables en filière GP, qui vont être proposés en article 23, avec une CAP en janvier et une prise de poste sans doute en mars.

Rapprochements de conjoint ou familial : lors des débats, la pratique de la gestion des rapprochements de conjoint par la direction générale a été illustrée au travers de l'évocation des dossiers.

En effet, comme l'avait analysé la CGT Finances Publiques, elle fait une interprétation très restrictive de l'application du quota de 50% de rapprochement de conjoint. Elle se fonde sur la note de campagne du 26/07/2013 qui indique :

« Il est à noter que la priorité pour rapprochement de conjoint ou familial est appliquée selon un quota de 50% des vacances à pourvoir, par département et catégorie d'emplois , auquel s'ajoute le report, dans la limite de deux, des quotas attribués à la campagne précédente et non consommés.

Ainsi, un poste vacant à l'ouverture du mouvement équivaut à 1/2 possibilité. Sans report de la campagne précédente, il faut donc deux vacances de poste à l'ouverture du mouvement pour proposer un poste à un candidat en rapprochement. »

Cette rédaction est d'ailleurs modifiée par rapport à la précédente note de campagne, ce qui a été soulevé en son temps par les organisations syndicales.

En réalité, l'administration ne prend en compte que les postes vacants à l'ouverture du mouvement pour appliquer le quota de 50%.

Elle ne retient ni les éventuels report de la campagne précédente, ni les postes s'ouvrant au cours du mouvement en cascade.

Cette interprétation a conduit à refuser des rapprochements à des collègues en mutation au motif qu'il n'y avait pas deux postes vacants à l'ouverture du mouvement. Peu importe que suite aux traitements des demandes, deux postes soient devenus vacants.

Il semble que la DG ne sache pas appliquer ce quota lors de l'établissement du projet, comme cela se fait sur d'autres CAP !!

Nous avons rappelé nos propos dans la déclaration liminaire, à savoir, mettre en place une alternance des mouvements pour tenir compte des rapprochements comme cela se pratique pour les IP et AFIPA.

Points divers

Sur le fait, qu'il existe 7 cadres gestion publique et aucun de la filière fiscale promu IDIV sur les ESI, il n'existe pas de volonté de privilégier une filière plutôt qu'une autre. Il n'y a aucune stratégie de l'administration sur ce point.

La création des Idiv expert, est financée par les transformations d'emplois d'Idiv chefs de services en experts, il n'existe pas de création ex nihilo.

A la question de la CGT Finances Publiques à propos des interim sur les agences comptables, la direction

générale a répondu que le cadre partant, doit assurer la continuité pour l'agence comptable jusqu'à ce qu'un remplaçant soit nommé. Quid du poste comptable qui devait être pris par le partant.... ?

Enfin, la direction générale prévoit que les promotions des cadres permanents syndicaux fassent l'objet de discussions en GT. Nous rappelons que la CGT Finances Publiques, à l'inverse d'autres OS n'est pas demandeuse de ce groupe de travail, parce que pour elle les promotions doivent répondre aux mêmes processus de sélection que les cadres du réseau et que pour le reste, c'est la règle de l'ancienneté qui s'applique strictement.

Enfin, la CGT FINANCES PUBLIQUES a voté contre les mouvements pour les raisons développées dans la déclaration liminaire.

Elle l'a fait également au motif que la CAP joue de moins en moins son rôle. En effet, à l'instar de la CAP des C1, où la CGT est intervenue fermement pour obtenir un seul changement, face au ronronnement des débats, il a fallu batailler pour gagner une promotion à la hors classe tout à fait régulière.

En revanche, s'agissant des sanctions en raison des refus de rejoindre les postes (2 ou 4 campagnes), la CGT Finances Publiques a voté pour, comme les autres organisations syndicales, parce que ces pratiques ne doivent plus perdurer, dans la mesure où les collègues ne demandent que les postes qu'ils veulent.

Les élus des CAP 2 et 3

Anne Lefèbvre, Hélène Falguera, Frank Arnou, Hélène Guerra, Carole Tenot, Denise Imbert, Yves Flageul

