

Déclaration liminaire CAP du 28 avril 2014

MUTATIONS ET NOMINATIONS POSTES COMPTABLES C2/C3 IDIHC ET IDIVCN

Contexte

Le gouvernement trace des pistes « d'économies » dans les dépenses : blocage du point d'indice des fonctionnaires, des APL, des retraites...

Allons plutôt chercher les recettes.

La fraude fiscale est évaluée à 80 milliards mais les moyens ne sont pas donnés aux services pour la combattre.

Au titre des dépenses, une est systématiquement oubliée : la dépense fiscale plus communément appelée « niches fiscales » :

Le rapport de l'Inspection générale des finances (IGF) sur les dépenses fiscales et les niches sociales publié le 29 août 2011, dresse le bilan coût/efficacité de 538 avantages fiscaux ou allègements de charges sociales.

Selon ce rapport, 19 % des dépenses fiscales et 9 % des niches sociales, qui représentent un total de 15 milliards d'euros de recettes fiscales et de cotisations sociales non perçues par l'État, sont inefficaces

Par ailleurs, 47 % des niches fiscales et 27 % des niches sociales, qui représentant un manque à gagner de 37,5 milliards d'euros, sont jugées « peu efficaces ».

Soit une facture totale de 52,5 milliards d'euros pour des mesures qui, selon l'IGF, n'ont pas prouvé leur pleine utilité.

Quelle coïncidence le gouvernement recherche 50 milliards !

On ne rabote pas la niche que constitue le CIR, mais au contraire on contrôle de moins en moins et on écrième le nombre de dossiers vérifiés localement transmis au ministère de la recherche au sein des départements. : les SIE sont invités à faire de la dépense sans compter et... sans trop contrôler

Dans ces conditions on peut s'interroger sur la qualité du contrôle qui sera faite sur le CICE lorsqu'on voit celui pratiqué actuellement sur le CIR

Qui peut naïvement croire que les milliards injectés dans les entreprises, au titre du CICE, vont se traduire en création d'emplois ? Ne vont-ils pas plutôt, comme les autres mesures permettre d'augmenter les distributions ou restaurer les marges (TVA réduite dans la restauration) ?

Et ce n'est pas la dernière trouvaille dite « task force » dont la définition « est une forme d'organisation temporaire créée pour exécuter une tâche ou activité donnée », qui va permettre à la DGFIP de lutter efficacement contre la fraude à la TVA.

Quels sont les moyens humains et législatifs mis à disposition de cette task force et pendant combien de temps ?



Montreuil, le 26 mai 2014

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

Les CDIF, ou ce qu'il en reste, font une révision des locaux professionnels (à l'exception notable des plus importants : les modèles U) sans moyen et avec des contrôles sommaires...

Les pôles enregistrement continuent à accorder des prêts à taux zéro pour les paiements fractionnés/différés ce qui permet ainsi de placer les liquidités en banque pendant le plan de règlement...

Les Sip vont devoir faire face à l'accueil des contribuables de conditions modeste confrontés à des augmentations d'impôts en raison des différentes modifications de la Loi de Finances : plafonnement de la demi part, suppression pour les personnes seules emportant les conséquences à la TH, plafonnement des frais sur les retraites et imposition des majorations de retraites, imposition des cotisations complémentaires obligatoires payées par les employeurs... et lutte contre la fraude à la PPE, qui certes doit être menée mais ne rapportera pas les 50 milliards !

Quel constat édifiant... et les fonctionnaires vont faire les frais de la recherche des 50 milliards !

N'y-aurait-il pas plutôt un lien avec l'avis de l'agence de notation Standard and Poor's qui dans sa note publiée le 18 avril « juge le gouvernement français trop optimiste, mais maintient néanmoins la note AA »

En tant que citoyens, nous subissons un matraquage éhonté sur la nécessité de faire 50 milliards d'économie, en oubliant que c'est la nationalisation de la dette suite à la crise bancaire, qui a provoqué les déficits. En tant que fonctionnaire, on nous demande au travers de consignes de méthode d'alléger les contrôles sur les dépenses.

Donnez du sens à vos missions, donnez du sens dans les services qu'ils disaient !

Secteur local

Avec l'installation des nouveaux maires, vont fleurir nombre de réunions de présentation de l'offre de service de la DGFIP : diaporamas et brochures élogieuses, la DGFIP au service des collectivités locales et établissements publics, la DGFIP au service de l'intercommunalité...

Nous ne pouvons nous empêcher de rappeler l'épisode de la ré-internalisation des services publics externalisés (comme l'eau et l'assainissement) et la consigne écrite du DGFIP invitant les comptables à dissuader leurs ordonnateurs. L'argument avancé tenait à l'impossibilité pour nos services, faute de moyens, d'absorber le travail confié au privé et réintégré dans la sphère publique.

Comment le réseau va pouvoir gérer les réformes structurantes de l'intercommunalité et de la métropolisation, compte tenu des difficultés extrêmes et reconnues pour faire fonctionner les services ?

La consistance et le maillage du réseau comptable vont être directement impactés. D'ores et déjà, il est à craindre que les opérations comptables générées ne pourront être traitées par les services de direction. En effet, l'intercommunalité multiplie les opérations de transferts et les risques, ce qui nécessiterait de renforcer les effectifs. Evidemment les implantations ne sont pas à vos ordres du jour et pourtant les objectifs de fiabilisation des comptes locaux sont toujours affichés !

Les coupes sombres, 11 milliards dans les dotations, vont rendre la gestion des collectivités locales plus difficile et la mission de conseil du comptable des plus périlleuses.

Par ailleurs, ce n'est pas la dématérialisation totale de la chaîne comptable, chantier déclaré priorité des priorités par la DG, qui va suffire à « fluidifier » les échanges entre ordonnateurs et comptables. En revanche, il y a de fortes chances que ce motif soit pris en compte pour écorner encore plus les effectifs des postes comptables.

Conditions de travail

Les conditions de travail n'en finissent plus de se dégrader, font perdre le sens du travail et créent des situations intenable pour les agents. En réponse, l'administration conseille aux cadres dont les équipes sont en difficultés d'aller se former au management ! C'est le résultat de l'exploitation du DUERP : quand les agents sont stressés on envoie les cadres en stage !

Responsabilité des comptables

Les PRS vont faire face au transfert de la gestion des procédures collectives dans des conditions opaques. Quid des transformations des créances provisionnelles, quid des notifications au titre de l'article L622-17, par quel canal. S'agit-il d'une « professionnalisation » ou « d'une dilution », préalable nécessaire à une refonte de la notion de responsabilité ?

Concernant cette CAP

Modification du projet

Malgré toutes les précautions prises lors de la publication des projets pour avertir les collègues des possibles modifications, beaucoup sont totalement désappointés lorsqu'ils apprennent qu'ils sortent du projet, au détour d'un appel des OS. Pour nombre d'entre eux la mutation n'est pas un acte anodin mais un choix de vie.

La DG dans son message d'envoi des cascades aux OS a écrit qu'elle préviendrait les collègues concernés par les changements. Or il semble que cet engagement n'ait pas été réalisé.

Les organisations syndicales se font ici l'écho du ressenti très fort des collègues qui ont l'impression d'être déplacés comme des pions sur une échiquier.

Le service des ressources humaines de la direction générale ne devrait-il pas s'attacher à prévenir avec humanité les collègues, pour gérer leurs déceptions, qui sont de plus en plus grandes avec le resserrement des postes offerts.

Postes vacants

La publication des postes vacants dans Ulysse à l'issue du projet dans la filière GP a suscité des réactions de certains collègues de la filière fiscale qui ont décidé de postuler malgré la filiarisation. C'est un élément de plus qui doit motiver la direction générale pour ouvrir le plus vite possible tous les postes administratifs et comptables. C'est significatif d'une véritable attente dans le réseau et cela sera facteur de fluidité dans les mouvements.

Reclassements ZUS

De nombreux collègues ont déjà fait calculer leur avantage spécifique d'ancienneté validé à la date du 31/12/2013. Or aucun d'entre eux n'en bénéficie pour les mouvements. Cela génère des frustrations lorsqu'ils constatent qu'ils sont primés sur les postes, parfois à un mois près, alors qu'ils auraient gagné cinq mois grâce à l'effet ZUS ! Quand est-ce que le reclassement sera effectif ?

Questions diverses

Lors de la CAP des C1, la direction générale s'était engagée à revoir individuellement la situation de la dizaine de CSC1040 dont les postes ont été reclassés HEA au 01/01/2014 et qui n'ont pas bénéficié d'une promotion sur place. Un délai d'un mois avait été demandé par le service RH pour expertise. Avez-vous des réponses ?

Compte rendu

La Direction générale n'a pas donné de réponse concernant les discussions des règles de gestion sur le dépastillage mais elle a tenu à déplorer les écrits qui circulent ...

Elle impute principalement le ralentissement des carrières à l'incidence de la réforme des retraites.

- ▶ Suppressions d'emplois : **la DG contribue aussi aux suppressions.**
- ▶ Rapprochement de conjoint : **la DG a entendu les demandes des OS sur rapprochements de conjoints et a remis les compteurs à 0.**
- ▶ Refus annoncés et cascades : **la DG a essayé de prévenir les collègues via les directions locales.**
- ▶ Gels de postes : **anticipation de fusions de postes qui seront annoncées au bureau SPIB. La DG préfère ne pas faire arriver un cadre sur un poste qui va être supprimé ou fusionné ou déclassé. Le but de SPIB est de conserver les indices qui seront gelés et attribués plus tard.**

Les gels ne sont pas contradictoires avec les demandes de SPIB qui précisent que ce ne sont que des propositions. Traduisez : si les suppressions ne sont pas confirmées, les postes seront à nouveau ouverts.

- ▶ Sortie du vivier : **moins de sélections en N-1. La DG estime que si les agents élargissent leurs demandes, ils pourront obtenir leur promotion mais aucune garantie ne peut être donnée que tout le monde aura le grade d'IDIV.**

« Il faut réduire le vivier en réfléchissant au calibrage des sélections. L'allongement de la sortie du vivier n'est peut être pas la bonne solution, il faudra voir au cas par cas. Il n'y a pas eu beaucoup de cas où les cadres ont dû repasser la sélection ».

- ▶ Fin de carrière : promotion sur place **des C1 1040 reclassés HEA : toujours pas de réponse donnée en CAP « mais comme c'est un engagement pris en CAP, cela sera fait ».**
- ▶ ZUS : **à la demande des OS, le fil de l'eau est préféré pour obtenir le reclassement plutôt qu'une mise en œuvre unique à une date donnée. Un arrêté a été publié, mais les dossiers ZUS sont compliqués à traiter. Cela ne sera pas fini en 2014 et il faut d'abord reclasser certains inspecteurs avant leur passage en catégorie cadre, ce qui implique plusieurs opérations successives très lourdes et ... manuelles.**

La CGT est intervenue sur les points suivants :

- ▶ **Sur les règles de gestion non abordées dans la liminaire parce que cela ressort des RTA en cours. Nous déplorons les courriers qui circulent sur la messagerie DGFIP en provenance de diverses associations qui font monter l'opposition entre les grades et les filières. Il est urgent d'aboutir à un projet acceptable par tous, avant que cela dégénère vers une situation conflictuelle. La CGT partage les propos de la CFDT demandant à la DG de percevoir la gravité du mal qui ronge la DGFIP ;**

▶ **Sur les gels**, la CGT rappelle que M Rousselle avait précisé que les demandes de restructurations transmises dans le cadre de la démarche stratégique n'étaient que des projets qui devaient être validés par SPIB. Pourquoi donc la DG a décidé de ne pas pourvoir ces postes, qui accentue le blocage du mouvement ?

▶ **Concernant la sortie du vivier**, il n'y a plus de postes vacants dans la filière fiscale et de moins en moins en gestion publique. Or, même les collègues qui ont demandé tout poste ne sortent pas du vivier. Dans le cadre des discussions futures, il faudra réfléchir à allonger la durée de sortie du vivier.

La CAPN a examiné les différents mouvements et les cascades générées par des refus de mutation ou de promotion (avant et pendant la tenue de la réunion) et s'est prononcée, à l'unanimité, sur les sanctions rattachées à ces décisions : de 2 à 4 mouvements selon les motifs invoqués par les collègues.

Nous avons défendu des dossiers spécifiques, relevant pour certains de situations difficiles de collègues et déjà évoqués en amont avec la Direction.

Le bureau RH1B a eu certes l'oreille attentive mais la situation bloquée des IDIV dans le TAGERFIP a été souvent avancée pour ne pas satisfaire par exemple des rapprochements justifiés.

La Direction a relevé de nombreuses situations de cadres en difficulté dans leurs postes (C2, C3) ainsi que des demandes visant à les affecter en direction locale.

La CGT a tenu à préciser qu'il s'agissait, d'une « illustration » des difficultés à gérer des unités en sous effectif.

Qu'il s'agisse de demandes de gels de postes, d'initiatives douteuses et ou de manœuvres locales, nous avons condamné l'attitude de certaines directions locales, tout comme celle de la Direction générale qui satisfait prestement les directeurs locaux.

Des chiffres qui parlent d'eux mêmes :

- ▶ **Filière Gestion publique : 1147** demandes formulées.
- ▶ Mutation IDIV CN : 221 demandes ; agents mutés 51 (28 comptables + 23 non comptables).
Soit 23 % de taux de satisfaction.
- ▶ Mutation IDIV HC : 227 demandes ; agents mutés 75 (70 comptables + 5 non comptables).
Soit 33% de taux de satisfaction.
- ▶ Promotion IDIV CN : 385 demandes ; agents promus 48 (31 comptables + 17 non comptables).
Soit 12,5% de taux de promotion.
- ▶ Promotion IDIV HC : 301 demandes ; agents promus 48 (33 comptables + 15 non comptables).
Soit 16% de taux de promotion.
+ 6 cadres promus HC à titre personnel.
- ▶ Mutation AFIPA : 3 demandes ; 2 agents mutés.
- ▶ Mutation IP : 10 demandes ; 4 agents mutés.
- ▶ **Filière fiscale** : 2112 demandes formulées (détail non communiqué) ; 532 agents mutés et promus.
Soit 25 % de taux de satisfaction.

Au regard des difficultés grandissantes à satisfaire les demandes des collègues du vivier, il est légitime de se poser la question des conditions de la future sélection IDIV encadrement. L'année dernière déjà, la sélection était plus « sélective » que celle de 2012. La Direction générale osera-t-elle nier les contraintes budgétaires pour expliquer encore l'accès rétréci des inspecteurs au grade supérieur ?



SUR LES AUTRES POINTS À L'ORDRE DU JOUR : LA CGT FINANCES PUBLIQUES A VOTÉ :

- ☛ Pour le recrutement de 4 collègues sur les emplois hors métropole (l'ancienneté administrative a été respectée),
- ☛ Pour la promotion d'IDIV hors classe à titre personnel,
- ☛ Contre un refus de congé pour formation professionnelle,
- ☛ Contre le recrutement (0 IDIV) de chargés d'enseignement dans une période à fort «enjeu» de professionnalisation,
- ☛ Contre les mouvements dans un contexte contraint.