



## **Déclaration liminaire**

### **CAP LOCALE PARIS DU 19 JUILLET 2013**

#### **Affectation locale des inspecteurs et inspectrices de la filière fiscale et gestion publique**

Dans le contexte actuel de régression sociale et d'attaques contre le monde du travail, les organisations syndicales CGT, CGT-FO, FSU, Solidaires appellent à une journée d'action interprofessionnelle avec grèves et manifestations le 10 septembre 2013 sur les questions des retraites, de l'emploi, des salaires et de l'avenir des services publics.

En matière de retraites, les organisations syndicales, ont déjà largement fait part de leur analyse sur le rapport Moreau et des mesures qu'elles ne sauraient accepter : tout allongement de la durée de cotisations, l'opposition public privé, la sous indexation des pensions et des salaires.

En matière de rémunérations, nous dénonçons le gel du point d'indice depuis le mois de juillet 2010 et qui devrait le rester jusqu'en 2015.

A la DGFIP, le 9 juillet dernier, le Directeur Général a présenté sa « démarche stratégique » en affichant une « ambition pour notre administration », celle de « mobiliser notre professionnalisme au service du rétablissement des finances publiques nationales ».

La CGT tient à réaffirmer son rejet de la démarche stratégique qui l'a conduit à boycotter le comité technique de réseau.

Le déficit budgétaire s'élève actuellement à 72 milliards d'euros en année glissante, il justifie toutes les politiques de rigueur menées depuis des années dans notre pays par les gouvernements successifs alors que la fraude fiscale est, quant à elle, estimée à un niveau encore supérieur, soit 100 milliards d'euros ( fraude fiscale non détectée et non recouvrée).

Entre 2008 et 2012, la fraude fiscale non détectée a augmenté de 25 %, alors que sur la même période, les effectifs de la DGFIP ont été réduits, hors postes vacants, de plus de 10 %.

Dans ce contexte, l'ambition la plus cohérente aurait dû être celle de donner des moyens supplémentaires à l'administration fiscale afin de participer au rétablissement des finances publiques par une véritable offensive contre la fraude fiscale accompagnée d'un renforcement de l'action en recouvrement.

Or, les orientations affichées par le Directeur Général ont pour seul but de décliner au sein de notre administration la politique de diminution de la dépense publique poursuivie par le gouvernement à travers la MAP et l'acte III de la décentralisation. Cela se traduit par de nouvelles baisses d'effectifs, l'abandon de structures et de missions mais aussi, de manière conséquente, par la remise en cause des garanties des personnels.

La première étape de cette politique a été instituée par le gouvernement précédent à travers la mise en œuvre de la fusion de la DGI et de la DGCP, mesure emblématique de la RGPP. Elle a eu pour rôle majeur de favoriser les suppressions d'emplois puisque sur une période de quatre ans ( du 01/01/2008 au 31/12/2012 ), ce sont plus de 11 000 emplois nets qui ont été supprimés au sein de notre administration avec, en particulier pour la catégorie C, une amputation de plus de 14 000 emplois.

A Paris, entre 2010 et 2013, ce sont 527 emplois qui ont été liquidés.

Suite au Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance (TSCG) que le Président de la République a fait ratifier par sa majorité parlementaire et qui l'engage à ramener ses déficits à 0,5 % du PIB à l'horizon 2017, suite aux dernières injonctions de la Commission européenne pointant la dérive de ces mêmes déficits, le gouvernement a décidé, dans un contexte de quasi récession, de ramener dès 2015 nos déficits à hauteur de 3% du PIB. Le choix est fait d'agir principalement sur la compression de la dépense publique.

Considérée comme une administration non prioritaire, la DGFIP devrait donc continuer à supprimer des emplois à un rythme au moins égal à celui mis en œuvre depuis dix ans, soit de nouvelles suppressions à hauteur de 2000 à 2500 emplois par an, accélérant ainsi une dégradation déjà largement entamée de nos structures, de leurs missions et des conditions de travail des agents.

La démarche stratégique est donc bien une nouvelle étape qui consiste à supprimer massivement des missions et des structures et à remettre en cause profondément les garanties des personnels.

Pour ce faire, cette démarche vise plusieurs cibles :

La première porte sur les missions elles mêmes avec la poursuite des opérations de concentration de structures comme les SIE ou les SIP, l'absorption de structures par d'autres comme les services d'enregistrement par les services de publicité foncière ou encore la régionalisation de certaines missions comme le contrôle fiscal (avec sa restructuration annoncée en Ile de France). Quant aux missions domaniales et cadastrales, c'est leur sortie pure et simple de la DGFIP, voire leur externalisation, qui est envisagée dans la démarche stratégique.

En matière de suppressions de missions, nous citerons la note du 3 juin 2013 par laquelle le Directeur Général demande aux comptables publics de ne plus participer à la gestion des services publics locaux en phase de réinternalisation (gestion de l'eau, assainissement... ). Il est inouï que ce haut fonctionnaire puisse prendre une telle décision politique !

Au regard des résultats catastrophiques du recouvrement des impôts des particuliers et des entreprises, il est aberrant que la démarche stratégique ne propose rien d'autre, pour le recouvrement des produits locaux, que la duplication des schémas organisationnels retenus lors de la fusion (PRS, équipe dédiée...).

La seconde cible concerne plus particulièrement les agents puisque la démarche stratégique attaque les garanties des personnels en matière d'affectation.

Le Directeur général ambitionne de permettre à ses Directeurs locaux, de disposer d'agents 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 et de réaliser les affectations de plus en plus au « profil ».

Certains directeurs locaux zélés, prenant leur rêves pour des réalités, s'empressent déjà d'appliquer à la lettre, les propositions déclinées dans la démarche stratégique :

Par exemple, la note de campagne des affectations locales, de la DDFIP du Loir et Cher propose de prendre en compte prioritairement le profil des agents , les acquis professionnels ou l'adéquation au poste, la règle de l'ancienneté devenant alors un critère secondaire ( les agents devront joindre à leur fiche de vœux un CV, les dernières notations, et inscrire sur leur fiche leur dernier service, leur formation etc...)

Depuis son arrivée à la tête de la DGFIP, le Directeur Général ne poursuit 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.

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 la RAN- arrondissement à Paris et missions/structure, délai de séjour, règles de priorité, etc.

Le DG s'est moqué des agents : l'administration envisage de revenir sur les garanties concédées et de défaire les règles de mutation laborieusement élaborées.

Les propositions écrites dans la démarche stratégique sont éloquentes. «*Pour une nouvelle étape dans la déconcentration*», le verrou qu'il faut d'abord faire sauter, ce sont les règles nationales d'affectation : «*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)».*

Le mouvement de mutation de 2013 s'inscrit dans le cadre de l'harmonisation progressive des règles d'affectation des inspecteurs des deux filières, même si les mouvements restent réalisés par filière.

A Paris, les élu-e-s considèrent que l'administration, à l'instigation des directeurs parisiens, n'a pas respecté les règles d'harmonisation actées au niveau national

A ce titre, les inspecteurs de la GP ont pu dans le cadre du mouvement national de mutation exprimer un vœu géographique sur une RAN (Résidence d'affectation nationale) et fonctionnel sur mission-structure, comme les inspecteurs de la filière fiscale :

- La RAN (soit l'arrondissement à Paris ) englobe, au sein d'une même entité de gestion, la ville d'implantation des services de l'ex-DGI et les villes des trésoreries, sur la base de la compétence territoriale des SIP.

- La mission/structure, pour la FGP, correspond à :

- Service de direction (actuels chefs de service et chargés de mission en direction) ;
- Gestion des comptes publics (actuels adjoints dans les postes comptables y compris les SIP, les PRS et les Trésoreries amendes) ;
- Huissiers ;
- Postes comptables (chefs de poste) ;
- Informatique (PSE, PSE-CRA, Analyste, SIL).

Or, à Paris, le critère de la RAN n'est appliqué qu'aux adjoints des SIP. C'est ainsi que pour la filière gestion publique, à l'exception des SIP et des PRS, il n'y a qu'une seule RAN « Paris » et non « arrondissement » et trois missions structures : direction, gestion des comptes publics et huissiers.

Nous revendiquons donc une harmonisation complète qui retienne, dans un premier temps, la RAN-Arrondissement et dans un second temps, la mission-structure (gestion, contrôle, direction, gestion comptes publics etc...) pour les inspecteurs et inspectrices des deux filières.

Le directeur général comme le directeur régional ne peuvent prétendre à une stratégie de confiance que par l'ouverture de véritables négociations sur les règles d'affectations nationales et locales dans le cadre dédié , les Comités Techniques.

Concernant le mouvement local proprement dit :

Nous relevons un certain nombre d'inexactitudes dans la note du 18/06/2013 : ainsi, au paragraphe I C « missions structures communes aux deux filières », il est faux d'écrire que la mission structure-direction ou ALD seraient communes. En effet, l'affectation direction pour la filière fiscale se fait par pôle ( 754, 756, 758 ) et pour les ALD, elle se fait par zones infra départementales (754, 755, 756, 757, 758 et B 21).

Votre note invite les agents déjà en poste à la DRFIP ( page 2, paragraphe II-3 ) à souscrire une fiche de souhaits à titre indicatif pour rejoindre un service de direction d'un pôle ou d'une mission. Ainsi, vous incitez les collègues à formuler des demandes de détachement au mépris des règles d'affectation nationales et locales. Vous privez les élu-es en CAPL de la moindre possibilité de défense des collègues et d'examen des affectations locales ( page 2 paragraphe II A 3, page 3 paragraphe II B 3 ).

C'est la raison pour laquelle nous avons demandé par deux fois les éléments suivants :

- liste de positionnement des agents ALD
- liste d'affectation en division des agents affectés dans les services de direction
- liste du positionnement des agents détachés- liste du positionnement des EDR
- liste du positionnement des surnombres
- les fiches de souhaits de l'ensemble de ces collègues.

Nous déplorons l'absence de communication des documents demandés avant l'ouverture de cette CAP L et demandons donc que vous nous les transmettiez avant le vote.

Enfin, s'agissant de l'analyse de ce mouvement, nous constatons :

- pour la filière fiscale, 14 vacances d'emplois ( SIE : 2 ; PCE : 7 ; BDV : 4 ; FI : 1 ; SPF : 1 ) augmentées de 33,3 temps partiels et 106 collègues affectés ALD,

- pour la filière gestion publique, 13 vacances d'emplois [ PRS : 1 ; trésoreries spécialisées : 2 ( TP amendes 1 et CHS ) ; huissiers : 10 ], 8 surnombres [ SIP : 1 ; Direction : 7 ] et 9 collègues affectés ALD.

Nous demandons le comblement de tous les emplois vacants, notamment celui de la TP amendes 1.

De plus, pour la filière fiscale, nous demandons la réactivation des 4ème BDV et 7ème BDV Ouest, la 7ème BDV Nord , la 8ème BDV Sud et la 6ème BDV Est.

La lutte contre la fraude fiscale le vaut bien !

Nous demandons aussi à connaître l'affectation en stage des collègues en SPM et plus particulièrement des SPM ALD.

Enfin, à la date de cette CAP L, nous n'avons toujours pas le positionnement des chefs de services.

En conclusion, nous précisons que l'ensemble de nos remarques ne sauraient remettre en cause la qualité du travail réalisé par le service RH mais vise uniquement la responsabilité politique du DRFIP Paris qui refuse de soumettre à l'examen de cette CAPL l'ensemble du mouvement des inspecteurs et inspectrices au 01/09/2013.

**Nous voterons contre ce mouvement d'affectation locale.**

**Nous serons en grève le 10 septembre !**