



CAPL MOUVEMENTS LOCAUX D'AFFECTATIONS DES 23 JUIN ET 07 JUILLET 2011 FILIÈRE FISCALE

Après la lecture de notre déclaration liminaire, la direction n'a pas souhaité faire de commentaire sur les suppressions d'emplois. Elle a ensuite fait le point sur les discussions en cours sur les futures règles de gestion. Il s'agissait surtout de mettre en avant certains aspects des futures règles (abandon de l'efficacité pour localiser les suppressions d'emploi, règles d'affectations plus fine pour tous...).

En introduction de la CAP B, Mme FONT a tenu à préciser que si la Direction nous avait transmis les documents sur les EDRA et ALD moins de 24 heures avant la tenue de la CAP, c'était pour prendre le temps de la « collégialité ». « Il n'y a pas d'agents qui n'ait été contacté et qui ne soit d'accord » a-t-elle ajouté, « il n'y a pas de déficit ni en B ni en C. Les temps partiels sont compensés au plus juste », par rapport au Tableau de la Situation des Effectifs.

Mme ETIENNE a souligné que les mouvements techniques avaient été élaborés comme il se devait : selon la règle de l'ancienneté administrative et qu'il n'y aurait pas de détachement après la CAP B, contrairement à ce qui a été fait pour le mouvement C.

Nous n'avons fait aucune remarque sur le mouvement technique qui respecte à la lettre la règle de l'ancienneté pour les mouvements B et C.

Par contre, nous avons constaté que le nombre de détachements est complètement anormal : 15 détachements pour la catégorie B et 6 pour

la catégorie C (dont trois après la tenue de la CAP)! C'est beaucoup trop !

Aujourd'hui pour pallier aux manques d'effectifs, la Direction a tendance à utiliser le détachement comme une règle de gestion banalisée, le mouvement réel est de moins en moins lisible et sa compréhension de plus en plus difficile ! Or pour la CGT le détachement doit rester l'exception et être réservé à des situations très particulières (répondant généralement à des critères sociaux). Le nombre de détachements doit donc rester très limité. Il ne peut en aucun cas être utilisé comme cela est fait aujourd'hui pour « arranger » certains chefs de services et gérer la « pénurie d'agents ».

D'après Mme Font : il faut qu'il y ait « un peu de respiration dans le système », il n'y a plus de « mou dans l'organisation » : pour nous ceci est donc un aveu implicite que le système, miné par les suppressions d'emplois, s'avère inefficace et qu'il nécessite des « aménagements » pour permettre aux services de fonctionner !

Nous constatons donc que les services asphyxiés par le manque d'agents doivent de plus en plus « recruter efficace ». On se dirige tout droit vers une « administration de métiers » où les agents une fois déclarés compétents pour telle mission auront toutes les peines du monde à en changer même s'ils le désirent. Si un agent issu de la fiscalité des Particuliers obtient une structure de la fiscalité des Professionnels au mouvement, et même si cela était son souhait, on aura tôt fait de le détacher en SIP où il sera, de par son parcours

professionnel, tout de suite opérationnel. On ne peut ou on ne veut plus prendre le temps de former les nouveaux, leur laisser le temps d'apprendre, on préfère contourner les règles pour que le service fonctionne tout de suite. Pour la Direction « il faut qu'il y ait un retour sur investissement »!

Ceci est totalement contraire aux règles statutaires de gestion : un détachement ne doit se faire que pour trouver des solutions à des situations particulières et nécessite obligatoirement l'accord des deux parties concernées. Or que voit-on aujourd'hui ? Des agents ayant pourtant obtenu l'emploi qu'ils souhaitaient, sont fortement ou subtilement incités à y renoncer pour « raison de service ». La direction leur fait comprendre gentiment que leur présence serait davantage appréciée à un autre endroit et beaucoup, bien que ce soit leur droit le plus strict, n'osent pas dire NON !

Nous dénonçons cette gestion des emplois !

Nous avons demandé à ce que chaque agent détaché ne le soit que de manière très provisoire.

La Direction nous confirme que « les détachements ne sont pas définitifs : lorsqu'il le souhaite, l'agent peut revenir sur le poste où il est titulaire ».

Pour la CGT, tout agent détaché devrait obligatoirement faire une fiche de vœux l'année suivante. Une fois un poste obtenu, cela permettrait de libérer l'autre et permettre ainsi à d'autres agents intéressés de l'obtenir.

Vos élus et experts en CAP :

Nelly BENOIST

Christophe RISSEL

Pascale TOURNIE

Anouk LE CLOEREC

Nous restons à votre disposition pour tous renseignements.

Nous avons fait la même demande concernant les agents en affectation provisoire. Compte tenu de l'accord de la direction sur ce sujet, nous attendons les actes. La direction devra rappeler aux agents concernés de déposer une demande de mutation ou une fiche de vœux.

Nous avons déploré aussi l'utilisation des EDRA pour pallier le manque d'emploi. EDRA est une structure au même titre qu'un SIP, un SIE ou une CH... Actuellement, cette structure ressemble plus à une coquille vide qu'à un véritable échelon de renfort. Les EDRA doivent, en théorie, effectuer des missions de remplacement de courte durée (arrêt maladie, surcharge ponctuelle...). Les charges de travail actuelles des services rendent très difficiles les conditions de travail dès lors qu'un collègue est absent. Nous assistons de plus à de l'autocensure en matière de congés voire même dans certain cas de maladie ! Nous avons demandé que les EDRA soient utilisés comme tels avec un régime indemnitaire à la hauteur des exigences du poste.

En conclusion, la CGT Finances Publiques constate que les règles qui devraient être appliquées à l'occasion des mouvements locaux sont de plus en plus bafouées. Le manque d'emploi ne permet pas aux services d'accomplir dans de bonnes conditions les missions. Ces mouvements locaux ont consisté à gérer la pénurie d'emplois rendant les conditions de vie au travail plus difficiles. Pour toutes ces raisons la CGT a voté contre ce projet.