



Paris, le 27 avril 2009

DECLARATION LIMINAIRE DES ELUS A LA CAP N°6 ET LA CAP N°7

Cap Mutation 2009 (Mouvement général)

Monsieur le Président,

La crise économique et financière a des conséquences sociales catastrophiques, ainsi les plans de licenciements qui se multiplient dans tous les secteurs d'activité fragilisent des milliers de familles. Les agents de la DGFIP n'ignorent nullement cela, car de par leurs fonctions, ils sont aux avant postes de la crise comme ils sont les témoins journaliers des injustices fiscales et sociales grandissantes. Ils sont aussi, nombreux et nous le verrons lors de cette CAP a souffrir des conséquences de la crise, voyant leur conjoint licencié ou jeté dans la précarité.

Face à cette crise sans précédent, le SNUI, ne peut accepter que les suppressions d'emplois (qui touchent de plein fouet la catégorie C) soient utilisées par les acteurs économiques et politiques comme seule variable d'ajustement permettant de conjurer la baisse des actifs financiers et comme frein à l'évolution de la dette publique.

Face à l'ampleur des problèmes que le pays rencontre, les salariés, dont les agents de la fonction publique, ne comprennent pas que le gouvernement, les gouvernements européens ne mettent pas tout en œuvre pour sauvegarder l'emploi.

En effet, comment l'Etat peut-il être crédible, sur la nécessité de défendre l'emploi, quand il contribue à liquider l'emploi public ?

Comment l'Etat peut-il valoriser la révision générale des politiques publiques (RGPP), quand celle-ci est la résultante d'une politique partisane de « casse » du service public ?

Comment, certains peuvent-ils s'interroger sur le « septicisme » des fonctionnaires face aux réformes alors que les agents se sont largement mobilisés pour dénoncer les effets pervers de la réforme de l'Etat et pour réaffirmer leur attachement au service public, outil indispensable d'unité républicaine et de cohésion sociale.

Lors des dernières grandes journées de mobilisation inter-professionnelles, mais aussi à d'autres occasions, comme lors des journées de présentation de la réforme, les agents de la DGFIP se sont largement mobilisés pour d'une part exprimer des préoccupations communes à l'ensemble du monde du travail et d'autre part pour réclamer l'ouverture rapide de négociations directionnelles. C'est tout le sens du courrier adressé le 17 février au directeur général lui demandant d'ouvrir des discussions, sur l'emploi, les rémunérations, les conditions de travail, les garanties collectives et les réformes en cours. Mais à ce jour, les réponses du ministre et du directeur général ne sont pas à la hauteur des attentes des agents.

Ainsi, en refusant notamment de réduire les écarts salariaux entre les différentes catégories et grades de la DGFIP, Eric Woerth confirme qu'il ne place nullement les agents au cœur de la réforme. Pour le SNUI l'administration doit très vite trouver les solutions appropriées permettant de réduire les disproportions des différentiels indemnitaires existants entre les catégories. Pour cela il faut que les idep, les A, les B et les C voient tous et sans exclusive, leur régime indemnitaire largement revalorisé. Aussi, la réponse du ministre ne peut se résumer à l'intéressement. De cela les personnels de la DGFIP n'en veulent pas !!!

Comme ils ne veulent pas de remise en cause du droit à mutation. De part leur engagement massif dans les actions fonction publique, les agents de la DGFIP ont largement exprimé leur opposition aux préconisations du rapport Silicani avec la remise en cause du statut et au projet de loi sur la mobilité.

Pour l'Union SNUI Sud Trésor, la DGFIP doit aborder le sujet statutaire et celui des règles de gestion dans un esprit constructif. Mais cet esprit constructif est-il au rendez-vous ? On peut en douter à la lecture du compte rendu de la journée des gestionnaires RH qui s'est déroulée à Bercy le 24 mars 2009. En effet, on y découvre que le ministère entend faire de la dimension métier le levier principal de la réforme des statuts.

On peut y lire que la DGFIP veut :

- mettre en œuvre des fiches métiers,
- adapter la formation en fonction des dits métiers,
- mettre en place des bilans de compétence et définir des profils de postes,
- baser les mutations sur la recherche de compétence,
- établir des parcours professionnels de formation individualisés.

Alors, compte tenu de ces annonces, que penser des discussions à venir ?

Pour le SNUI, si les orientations affichées lors de la journée RH tracent la feuille de route de l'administration, il est clair alors que la rupture du dialogue social sera inévitable. Le SNUI tient à rappeler que les agents sont attachés à la notion de mutation choisie, tant au plan fonctionnel que géographique. Le fait d'enfermer le droit à mutation dans une approche profil de compétence, profil de poste, est à l'opposé des attentes des personnels et nous ne pourrions pas accepter cela.

C'est donc bien sur une approche différente qu'il faut s'engager. Pour le SNUI l'administration doit asseoir les règles de gestion sur des bases justes et transparentes. Ceci passe par :

- un mouvement général de mutation annuel, examiné en CAP nationale,
- une cartographie précise des implantations, des postes de travail.

Ainsi, le SNUI revendique des affectations nationales en phase avec les réalités fonctionnelles. Les agents doivent pouvoir en toute liberté, solliciter les départements, les résidences, les fonctionnalités de leur choix. L'Union SNUI SUD-Trésor refusera tout enfermement des agents dans des ornières fonctionnelles, d'où la nécessité de travailler à la définition d'une nomenclature des emplois, catégorie par catégorie.

La mise en place des SIP, des DLU, démontre l'urgence d'améliorer la cartographie des affectations prononcées au plan national. En effet, il faut s'engager dans un processus de réforme qui demain permettra aux cadres C, B et A d'arriver via le mouvement national sur le secteur géographique et sur la fonctionnalité (fiscalité personnelle, fiscalité professionnelle, recouvrement, fiscalité immobilière, mission foncière, etc...) qu'ils

demandent et donc qu'ils souhaitent. L'approche métier ne peut donc se résumer, se réduire comme tente de le faire l'administration à la notion de poste de travail. Pour le SNUI, la qualité de la formation initiale, dispensée dans le cadre d'une approche globale en matière d'enseignements fonctionnels, doit permettre aux agents de pouvoir solliciter toutes les fonctions relevant de leur corps d'emploi. Par ailleurs, les agents doivent bénéficier lorsqu'ils sont affectés sur un nouveau poste d'une formation d'adaptation à l'emploi et ce même s'ils arrivent d'une structure similaire.

Cette CAP nous renvoie aux règles de gestion propres à la filière fiscale, mais nous l'avons souligné lors du groupe de travail Mutation 2009, cela ne doit pas conduire l'administration, pendant la période transitoire, à enfermer les règles de gestion sous une cloche de verre. Pour le SNUI, la défense des spécificités de la DGFIP, en terme de missions notamment, justifie la co-existence de statuts particuliers et de règles de gestion spécifiques au sein de la DGFIP. D'où la nécessité de placer la question des doctrines d'emploi au cœur des discussions à venir. Le SNUI le dit clairement, les agents n'accepteront pas que pour des raisons de simplifications et au prétexte de la fusion, l'administration démantèle et précarise les règles statutaires et les garanties de gestion.

Cette CAP nous renvoie également à la question de la carrière du C.

Nous vous rappelons notre exigence d'une carrière linéaire totale concernant cette catégorie exempte de tout barrage statutaire. De même nous dénonçons la non mise en application du 8^{ème} échelon du grade AAPI 1^{ère} classe alors même que la carrière technique en bénéficie.

C'est une revalorisation globale que nous exigeons du fait d'une technicité de plus en plus accrue.

Aujourd'hui les cadres C ne sont plus de « simples » agents d'exécution.

L'examen du projet de mutation 2009 appelle par ailleurs de notre part, les remarques suivantes :

- Agora est toujours un outil laborieux pour l'élaboration des demandes de mutation. Loin d'apporter une aide aux agents, Agora contribue à tout compliquer.
- Le traitement qui est fait des postes Edra soulève encore de fortes interrogations et critiques à notre niveau, en effet, cela conduit à d'une part, remettre en cause la règle de l'ancienneté au niveau d'une direction et d'autre part, à bloquer dans les suites certains agents sur ce type d'emploi alors que ce n'est pas leur premier choix fonctionnel.
- Les agents déposant des demandes liées continuent d'être les « parents pauvres » des mouvements de mutation. Une réflexion concernant ce type de demande devra sans délai se tenir, notamment avec la perspective d'ouvrir le champ des demandes liées à tous les agents de la DGFIP. Enfin, il est anormal que le choix fonctionnel ne puisse pas être aussi l'un des critères du choix individuel dans le cadre d'une demande liée.
- Concernant le mouvement, le taux de satisfaction est sensiblement égal à celui de l'année précédente. Force est de constater que l'administration a réussi, malgré les « wagons » de suppressions d'emplois à maintenir ce taux. Bien évidemment ce n'est pas les bureaux de gestion qui sont à mettre à l'index mais bien le directeur général, destructeur d'emplois, au détriment des missions de services publics. Nous espérons, que dans les suites de CAP, l'administration ira au bout des possibilités, la mutation est aussi un moyen d'améliorer le pouvoir d'achat pour un fonctionnaire en proie à des frais de double résidence.

Avant de conclure, le SNUI tient à réaffirmer que le malaise des agents est incommensurable et il est de la responsabilité de toutes et de tous de faire en sorte que dans le cadre des discussions à venir, notamment en matière de règles de gestion, celles-ci contribuent réellement à l'amélioration des conditions de vie au travail. Ce dernier point est fondamental, car force est de constater, qu'avec l'amoncellement des réformes, de charges nouvelles, la dégradation des relations hiérarchiques notamment, les agents sont de plus en plus en situation de souffrance au travail. Cette souffrance touche aussi les agents qui sont bloqués sur le lieu d'affectation, faute de pouvoir obtenir l'affectation qui les rapprocherait de leurs liens familiaux. Pour le SNUI le combat contre cette souffrance passe notamment par l'amélioration de la situation des effectifs et par des règles de gestion juste et transparentes.

Alors quand le Ministre et le Directeur Général réaffirment que la fusion doit être une réussite, rappelons que cet objectif ne pourra être atteint que si la création de la DGFIP emporte l'adhésion des personnels. Cette adhésion ne pourra intervenir que si la réforme s'accompagne de marges de manœuvre en terme de progrès social.

Le SNUI remercie le bureau RH 2A pour sa disponibilité.