



Déclaration liminaire CAPN du 12 décembre 2017

Examen recours des IfiP et des candidatures pour des recrutements Hors Métropole

Madame La Présidente,

Une récente étude de la Direction de l'animation, de la recherche des études et des statistiques (la DARES) sur la revalorisation du salaire minimum de croissance au 1^{er} janvier 2017 montre que plus d'un salarié sur 10 est payé au SMIC et que ce sont les salariés, principalement les plus fragiles, qui en bénéficient : les salariés à temps partiel et les femmes. En effet, parmi la population concernée, 55,2 % sont des femmes.

Pour Force Ouvrière, cette étude vient conforter le fait que le projet de désindexation totale ou partiel prôné par le groupe des experts du Smic serait socialement et économiquement contre-productif, il accentuerait les inégalités sociales, la précarité et la pauvreté

En ce qui concerne la Fonction publique, le 26 septembre dernier, une circulaire d'Edouard PHILIPPE aux ministres annonçait la mise en œuvre du programme « action publique 2022 », le gouvernement a fixé les pistes : transferts de missions entre différents niveaux de collectivités, transferts au secteur privé voire abandon de missions.

D'ores et déjà la DGFIP n'est surtout pas en reste. A cet égard, le Directeur abat ses cartes en lançant, il y a tout juste une semaine, un appel d'offre destiné à déléguer à une entreprise privée l'accueil téléphonique des contribuables dans le cadre du prélèvement à la source. (PAS)

Si les mots ont un sens, il s'agit bien non plus d'une tentative mais de la privatisation de missions que nous dénonçons depuis des années.

Cet appel constitue entre autres un désaveu sans précédent pour la déontologie, le dévouement et le professionnalisme de nos personnels.

En ce qui concerne l'objet de cette CAPN,

Concernant tout d'abord les recours, nous vous renvoyons à la liminaire lue dans cette instance le 14 novembre. Cependant, lors de cette CAPN, 27 mois ont été distribués pour une réserve initiale de 55 mois. Nous demandons que les 28 mois restant soient distribués et ne soient pas perdus comme l'ont été les 116 mois de

bonifications non attribués suite à CAPL. D'autant plus qu'il s'agit de la dernière année d'allocation de bonifications mensuelles.

Parmi les dossiers évoqués, 12 concernent des collègues du Nord, Direction au sein de laquelle 393 agents de catégorie A ont fait l'objet d'une évaluation. Quand le pourcentage de recours en CAPN s'élève à 0,82 %, celui-ci est de 3,05 % pour le 59 soit 4 fois plus. Ce chiffre correspond quasiment au pourcentage de recours devant l'autorité hiérarchique au niveau national. (3,32%) Pour notre part, cette statistique est révélatrice de tensions particulières dans les services et de conditions de travail largement dégradées. A votre niveau, quelle analyse faites-vous de cette situation particulière ? Nous avons également relevé, dans cette Direction, que les 12 avis que vous a adressé le Directeur sont quasi-identiques. Pour les élus **FO DGFIP**, il s'agit d'une attitude désinvolte de la part d'un AGFIP. Les évaluations méritent un peu plus d'attention de la haute hiérarchie départementale. Un avis circonstancié traduit notamment un respect pour l'agent et pour la procédure qui est inscrite dans les statuts de la Fonction publique.

En ce qui concerne les HM, nous dénonçons tout d'abord la sélection au choix qui va désormais s'opérer dans une opacité totale et sans contrôle des représentants du personnel. Toutefois, une question se pose, les CAP HM seront-elles maintenues après 2018 ?

La prise en compte pour les agents, des rapprochements et des centres d'intérêts matériels et moraux (CIMM) dans les collectivités d'outre-mer (COM) est satisfaisante.

Il s'agissait d'une revendication ancienne de **FO-DGFIP**. Les agents concernés sont installés avec leur famille parfois depuis plusieurs années et au-delà de ce principe certains y sont nés et y possèdent toutes leurs racines familiales.

De plus, la circulaire du 1^{er} mars 2017 relative aux critères des CIMM dans les COM oblige l'administration à affecter les agents qui remplissent ces conditions.

Dans ce contexte, le rapprochement et/ou la prise en compte des intérêts matériels, moraux et familiaux est-il toujours conditionné par le double avis «favorable » des directions (direction de gestion et de la COM sollicitée) ?

Par ailleurs, vous allez limiter les mouvements d'affectations des postes HM au motif «d'harmoniser les dates d'effet des affectations sur l'ensemble des postes de la DGFIP».

FO-DGFIP ne peut pas valider votre choix, nous revendiquons depuis la fusion la mise en œuvre de 2 VRAIS mouvements de mutation par an.

FO DGFIP profite de la nomination d'un adjoint à la trésorerie auprès de l'Ambassade de Tunis pour dénoncer et s'opposer à la destruction totale du réseau comptable de la DGFIP à l'étranger.

D'ores et déjà 9 trésoreries ont été fermées :

- 4 en 2015 : Côte d'Ivoire, Madagascar, Grande-Bretagne et Chine.

- 5 en 2017 : Tchad, Burkina Fasso, Allemagne, Espagne et Italie.

Les 7 dernières le seront de 2019 à 2021. A ce sujet, d'ailleurs, la fermeture de Tunis est programmée pour 2019.

F.O.-DGFIP rappelle que la Cour des comptes parlait, dès 2015, du réseau des TAF comme «d'une survivance injustifiée». Dès lors, la DGFIP en a profité pour s'engouffrer dans la brèche et liquider le réseau hors métropole.

L'administration, en 2015, employait à ce sujet le terme de réorganisation alors que **F.O.** évoquait déjà un démantèlement à l'occasion des 9 premières fermetures. A cette époque, nous avons rappelé notre ferme opposition à cette éradication. Nous avons également exigé de la part de l'administration qu'elle soit particulièrement attentive aux conditions de retour des agents lors des fermetures. Pour résoudre cette problématique, la DGFIP a anticipé la fermeture définitive de ces structures puisque poste ont été ou seront gelés avant le début des opérations de fermeture en 2019.

Concernant l'agent nommé à Tunis au 1^{er} février 2018, pouvez-vous nous préciser quelles seront les modalités qui accompagneront son retour ? Lors de son retour en métropole en août 2019, bénéficiera-t-il d'une garantie de retour à la RAN ou d'une garantie de retour au département ?

La question prend tout son sens compte tenu de l'évolution des règles de gestion. Quel sera le droit de suite pour les agents actuellement en poste hors métropole ? A ce sujet, le chef de service Ressources humaines estime que «le recrutement actuel était très compliqué, lourd et pas intéressant». Il s'agit d'arguments fallacieux pour, peut-être supprimer des emplois dans les services RH et sans doute, contourner l'avis des représentants du personnel.

A l'instar de ce qui est pratiqué dans le réseau en Métropole, il s'agit d'une politique aveugle de suppressions d'emplois dictée par des considérations purement budgétaires sans tenir compte des résidents français des Pays concernés.

F.O.-DGFIP condamne toute tentative de rattachement de ce réseau au Ministère des affaires étrangères ou à tout autre ministère.

F.O.-DGFIP continue de revendiquer l'ouverture de trésoreries sur tout site d'importance diplomatique ou économique dans le monde.

Pour conclure, **F.O.-DGFIP** réitère avec force les revendications suivantes :

- Le maintien de toutes nos missions ;
- L'arrêt des suppressions d'emplois des restructurations et des privatisations ;
- Un plan ministériel de qualification à la hauteur de l'investissement des personnels ;
- L'ouverture de véritables discussions sur les règles de gestions ;
- Défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers ;
- Augmentation immédiate de 16 % de la valeur du point d'indice pour compenser la perte de pouvoir d'achat depuis 2000 ;