



## CAPL DU 12 MARS 2015 EQUIPES DE RENFORT

### DECLARATION LIMINAIRE

Le 9 avril 2015, la CGT, avec FO et Solidaires, appelle l'ensemble des salariés du public et du privé à une journée de grève et de manifestation interprofessionnelles.

Car, aujourd'hui, la politique du gouvernement qui trouve son incarnation dans le « pacte de responsabilité », la rigueur budgétaire, la réforme territoriale, nombre de dispositions du projet de loi libérale « Macron » ainsi que dans plusieurs décisions des pouvoirs publics et du patronat, aggrave la situation des salarié(e)s, des retraité(e)s et des chômeurs(les).

Il faut combattre et réduire le chômage, permettre la création d'emplois, en changeant de politique économique. Préserver les droits et tous les régimes sociaux, garantir et promouvoir le service public, augmenter les salaires (secteurs public et privé), les retraites, les pensions et les minima sociaux, constituent des priorités sociales, de surcroît en période de crise.

A la DGFIP, nous sommes concernés parce que notre Direction est bien victime de cette politique : 30 000 emplois supprimées, plus de 3 000 vacances d'emplois, un plan de restructuration à venir qui mettra à mal le réseau, les implantations, les missions de notre administration.... Et donc conduira à une dégradation du service public pour l'ensemble des citoyens !

Et personnellement, chaque agent est victime de cette politique : absence de revalorisation du point d'indice depuis 5 ans, diminution drastique des plans de promotions et donc des possibilités d'évolution de chacun.

Si cette politique se poursuit : la réduction du réseau diminuera de façon importante les possibilités d'affectations et entraînera des mutations d'office. Par ailleurs l'imposition du RIFSEEP (rémunération individualisée) pour tous conduira à un régime indemnitaire modulé au mérite et à la bonne volonté du chef.

En parlant d'arbitraire, l'ordre du jour de cette CAP locale en est grandement marqué.

Par note, du 22 décembre 2014, vous avez lancé un appel de candidatures pour les agents A, B et C voulant exercer les missions de renfort à la DRFIP Nord. Au détriment de toutes règles objectives, vous avez retenu 14 contrôleurs et 3 agents dans le vivier.

A ce stade, aucun critère n'a été avancé ; Peu d'information pour les collègues ayant candidaté. Rien non plus sur les volumes proposés...

Pour la CGT Finances Publiques, il est essentiel de partir de la doctrine d'emploi des EDR pour décliner les règles d'affectation. La CGT ne conçoit pas les EDR comme une équipe d'agents à géométrie variable, prévue pour pallier aux suppressions d'emploi. Le rôle de l'EDR doit être principalement de compenser les absences diverses (congés, formation, autorisation d'absence diverses,...) et d'apporter un soutien aux services, dans des conditions à préciser : le soutien « technique », notamment dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre de nouvelles réglementations ou de nouveaux outils, doit d'abord relever de la formation professionnelle continue et les pics de charge prévisibles (campagne IR, sortie des rôles...) doivent avant tout faire partie de l'organisation du travail des services.

La CGT Finances Publiques s'oppose au recrutement au profil que la Direction générale introduit dans la constitution des équipes de renfort. Il s'agit pour elle de laisser un pouvoir discrétionnaire

exorbitant aux directeurs locaux qui auraient ainsi tout loisir de faire leur « marché » au sein de leur département, de choisir le nombre d'agents de l'EDR et de s'affranchir de l'obligation de formation. La CGT Finances Publiques, très attachée à des règles identiques pour tous, revendique :

- une structure nationale avec un nombre d'emplois A, B ou C et leur localisation établis en CTR puis déclinés en CTL : les emplois de l'EDR doivent être identifiés au TAGERFIP ;
- une affectation selon la règle commune, avec une affectation nationale sur la structure EDR, respectant les critères tels la prise en compte des vœux des agents, la règle de l'ancienneté administrative et le délai de séjour d'un an ;
- une affectation locale sur une zone géographique départementale ou infra-départementale.

Vous le comprenez, les collègues et nous, avons besoin d'éléments concrets. Et nous regrettons le peu qui nous a été transmis dans le cadre de la préparation, à tout le moins nous exigeons les fiches de candidature, les CV et les lettres de motivations.

Nous reviendrons dans les débats sur plusieurs dossiers de collègues qui n'ont pas été retenus dans le vivier.

Enfin, à l'issue de cette CAP, nous demandons un vote sur les candidatures retenues dans le vivier. En effet, l'inscription ou non dans ce vivier, impacte les mouvements de mutation nationaux ou locaux.

## COMPTE-RENDU

Il s'agissait de la première CAPL depuis les élections professionnelles. **A la demande de la CGT**, la Direction a tenu une CAPL sur la constitution des équipes de renfort.

Avant l'ordre du jour proprement dit, la Direction a présenté le règlement intérieur des CAPL. Elle n'a pas souhaité le modifier malgré la demande unanime des élus de ne pas restreindre le temps de préparation (au vu de l'importance du nombre de dossiers dans certaines CAPL de la DRFIP Nord).

Ensuite, la Direction a présenté le nouveau dispositif d'équipes départementales de renfort. Elle a d'abord rappelé la diversité de situations à l'heure actuelle : EDRA, EMR, ERR, CPS relais. Maintenant toutes ces « entités » sont regroupés dans l'équipe départementale de renfort (EDR). Plusieurs zones d'activité ont été créées : Pour le 591 : Dunkerque, Lille, Relais et Douai et pour le 592 : une seule zone.

Pour les collègues de Cambrai regroupés, avant, avec ceux de Douai au sein de l'équipe de renfort, ils seront dorénavant rattachés administrativement au sein du 592.

Dans certains cas, l'administration se réserve le droit de demander, sur la base du volontariat, à sortir de ce zonage intra départemental.

Les agents seront rattachés à la résidence administrative la plus proche de son domicile personnel. Toutefois les frais de déplacement pourront toujours être calculés du domicile familial.

Dans le nouveau dispositif, il y a deux moyens de rejoindre l'EDR : par l'appel de candidatures local (et l'intégration dans un vivier) et le mouvement général.

La Direction a indiqué que le dispositif 2015 avait été contraint par le calendrier (note nationale fin novembre pour une remontée nationale des candidatures au 21 janvier). Pour la suite et selon la direction, il devra y avoir plus de transparence. Pour 2016, la Direction s'engage à donner plus de visibilité au moment de l'appel de candidature, sur le nombre de vacances prévisionnelles (591/592) et sur les profils (missions) attendus en fonction des besoins.

Sur les critères pour cette année, la Direction a retenu pour l'examen des candidatures dans l'ordre :

1. la mobilité géographique (les candidats, notamment pour les inspecteurs, devaient mentionner dans leur demande l'ensemble des zones pour être retenus dans le vivier).
2. L'adéquation entre le parcours professionnel et les besoins
3. enfin l'ancienneté administrative

***Dès décembre, la CGT était intervenue pour dénoncer le caractère opaque de cette recherche de vivier local. Les critères de sélections n'ont pas été clairement annoncés aux agents, le nombre de postes à pourvoir, et le fait de classer les 4 zones au sein du 591.***

***La réponse succincte de l'administration aux agents non retenus à augmenter le sentiment d'arbitraire et d'injustice de ce procédé.***

***Pour la CGT Finances Publiques, ce dispositif ne doit pas être pérennisé car il introduit beaucoup d'arbitraire et d'inégalités dans les mutations sur les équipes de renfort. Elle accorde une priorité absolue à certains collègues. C'est une entrave sans précédent à la DGFIP aux règles des mutations.***

***La notion de profil missions introduit par la DRFIP Nord est en contradiction avec la doctrine d'emplois des équipes de renfort. Le dispositif est totalement incohérent. Les élus ont tiré la sonnette d'alarme sur le fait que le vivier risque de devenir un vivier de spécialistes et qu'il n'y aurait plus de polyvalence à terme, dans les équipes de renfort.***

#### **Pour les inspecteurs :**

La direction a fait le point sur les effectifs actuels et donc les besoins éventuels.

591: 9 emplois implantés, deux vacances potentielles. Les besoins sont surtout au niveau de la filière gestion publique. 2 candidatures : une n'a pas donné suite et la seconde n'avait pas formulé l'ensemble des zones géographiques et donc ne répondait pas aux critères de mobilité.

592 : 1 emploi implanté. 1 collègue, sur deux candidatures, a été retenu dans le vivier (départagé à l'ancienneté administrative)

#### **Pour les agents :**

Dans le 591 en agent C, il y avait 54 postes implantés pour 18 vacances prévisionnelles.

Dans le 592 en agent C, il y avait 4 postes implantés pour aucune vacance, cela explique le fait qu'aucun dossier n'a été retenu pour le vivier.

Nous avons donc demandé là aussi d'être plus explicite sur les volumes disponibles auprès des agents afin que ceux-ci puissent faire leur choix en connaissance de cause. La direction nous a une nouvelle fois promis de faire apparaître les volumes sur le prochain exercice 2016 afin que les agents non retenus sur une zone avec peu de vacances comprennent en partie le motif du rejet de leur demande d'intégration au vivier.

Nous avons ensuite évoqué les deux cas non retenus dans le 591.

D'une part pour l'un des dossiers, la demande n'était pas complète car l'agent en question n'avait pas mis les 4 vœux dans un ordre de préférence mais avait opté pour 1 seul choix. Nous avons donc réitéré notre volonté de voir le terme "préférence" disparaître. Le deuxième cas lui a été rejeté au motif que le profil n'était pas adapté au besoin du vivier. En effet le collègue étant entré dans notre administration en 2011 au service Centre Service Partagé et n'avait pas pour la direction les aptitudes requises pour aider au CPS relais, où il y a pourtant de gros besoin.

Nous avons demandé pourquoi ne pas lui faire intégrer une formation avant son passage au CPS relais ; la réponse a été qu'il fallait que les agents soient opérationnels tout de suite.

**Pour les contrôleurs :**

Pour cette année :

76 emplois B dans le 591, 8 vacances prévisibles (2 pour la gestion publique, 6 pour la filière fiscale) pour 19 candidatures

21 emplois B dans le 592, 2 vacances prévisibles (en gestion publique) pour 11 candidatures

Dans le département la grande partie des demandes émane de la gestion publique.

Dans le 591, les 8 personnes retenues pour 8 vacances prévisibles.

Pour le 592, 6 personnes retenues pour une vacance prévisible de 2 agents.

Le classement de ce vivier se fera lui aussi à l'ancienneté administrative sans aucune assurance automatique aux candidats de ces zones.

Pour les contrôleurs, il ne devrait pas avoir de vacances complémentaires au niveau national, laissant peu de chances aux agents non retenus dans le vivier local.

**A l'issue des débats, les élus CGT ont demandé un vote car la constitution du vivier génère une priorité pour les mutations, et constitue donc un élément du mouvement national et des mouvements locaux qui sont dans le champ des CAP locales.**

**La Direction a refusé se retranchant derrière des directives nationales sur le sujet.**