

Liminaire CAPL C du 22/06/2017

A la DGFIP, la justice et la solidarité sont comme le dialogue social, une vieille idée dont notre directeur général se souvient à peine. En effet, depuis décembre 2016, la période est marquée par une attaque, sans précédent, sur les droits des élus dans les instances de dialogue. Le DG a mis en œuvre sa volonté de revenir sur les avancées obtenues dans le cadre de la fusion et d'une concertation de plusieurs mois et ce en cours de mandat. Les durées de préparation et de compte-rendu sont réduites à leur plus simple expression.

L'impact sur les CAPL est extrêmement sensible et interroge nos pratiques et nos manières de travailler. Les effets de ces nouvelles dispositions qui s'appuient sur les textes et rien que sur les textes Fonction Publique (décret de 82 et circulaire de juillet 2014) ou ministériels (circulaire de janvier 2015) sont hétérogènes et dépendent des contextes. Ainsi, le non-remboursement des frais engagés par les titulaires et les experts pour la préparation collective des dossiers et que la DG veut étendre aux CAPN, ou encore le non-remboursement des frais des suppléants quand ils assistent à une réunion sans y remplacer le titulaire sont bien de nature à poser immédiatement des problèmes. Car en fait, quand sera t'il du tuilage et de la transmission du savoir ?

La philosophie, exprimée comme telle par le DG, est de « faire participer les OS aux efforts consentis pour continuer de faire fonctionner la DGFIP ». Il s'agit ni plus ni moins de nous faire payer, au sens financier du terme, une partie de l'organisation du dialogue social et de nous mettre en difficulté, voire à terme, de nous empêcher purement et simplement de défendre correctement les agents et nos adhérents.

Mais si notre DG détricote impatiemment le dialogue social, il fait de même pour les règles de gestion. Il poursuit et amplifie ses opérations de destruction, au service de ses restructurations et de sa volonté de briser des dispositions qui, bien que perfectibles, permettraient encore un contrôle et de limiter l'arbitraire. Il ouvre la voie à une généralisation des affectations ALD département ou direction pour la grande majorité des agents. Il imprime sa volonté de retirer aux CAP et Capl leur fonction. Les élus du personnel sont d'ores-et-déjà entravés dans l'exercice de leur mandat. Il n'est pas surprenant alors de constater que la mobilité forcée refasse son apparition du côté de la Fonction Publique.

Chaque défense individuelle mérite qu'on y consacre du temps, d'autant plus dans le contexte actuel de restructurations massives et de déréglementation des règles de gestion.

Pour assurer la défense de chacun de ses dossiers, titulaires, suppléants, experts, toutes les forces sont essentielles :

- En amont, pour préparer les dossiers, contacter les agents, les conseiller, les accompagner dans la rédaction... Et souvent plutôt deux fois qu'une ; notamment lors de la campagne d'évaluation que ce soit pour une juste reconnaissance de leurs valeurs professionnelles ou pour la préparation des dossiers postulant à la liste d'aptitude ;

- En instance, pour défendre à tour de rôle nos mandants. Chaque élu s'y rend, un peu stressé parfois, afin de défendre ses propres dossiers, travaillés directement avec l'agent, que l'on a écouté sur son lieu de travail, ou, pour plus de confidentialité, après les heures de travail ! Durant l'instance, le rôle d'un élu c'est aussi écouter la parité administrative pour parfois venir en soutien de son camarade représentant syndical, être réactif quand les règles de gestion nous semblent oubliées, prendre des notes pour retranscrire le plus justement possible à l'agent les propos tenus en CAP, ou pour parfois garantir la justesse des propos retranscrits dans les procès-verbaux, car autour de cette table on est tous humains... Et pour cela, quoi de mieux qu'une défense préparée et personnalisée ? En cela nos forces c'est le nombre et le temps de préparation !

- A la sortie, le plus rapidement possible, pour informer l'agent des suites, le rassurer, le reconforter parfois.

Et après ? Et bien après on retourne dans nos services, exercer nos missions de service public, parfois interrompues par une question d'un adhérent, d'un collègue, noyé dans nos textes réglementaires qui évoluent perpétuellement.

Dans sa version consolidée au 31 mai 2017, le décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires apporte des précisions qui sont contraires au projet de règlement intérieur imposé par la DGFIP. Voici quelques extraits et quelques commentaires :

Article 5

Les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Commentaires : les membres suppléants ne sont pas exclus des commissions administratives paritaires. Il est écrit qu'ils sont membres des CAP.

Article 39

Toutes facilités doivent être données aux commissions administratives paritaires par les administrations pour leur permettre de remplir leurs attributions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission huit jours au moins avant la date de la séance.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel pour leur permettre de participer aux réunions de ces commissions, sur simple présentation de leur convocation. La durée de cette autorisation est calculée en tenant compte des délais de route, de la durée prévisible de la réunion, et augmentée d'un temps égal à cette durée afin de mettre les intéressés en mesure d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux de la commission, sans que ce temps puisse excéder deux journées.

Les membres des commissions administratives sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.

Commentaires : aucune distinction n'est faite entre les membres titulaires et suppléants.

Article 43

Les membres des commissions administratives paritaires ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces commissions. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

Commentaires : ici encore, aucune distinction n'est faite entre les membres titulaires et suppléants. Par ailleurs le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 ne fait pas de distinction non plus entre les membres des CAP.

Pour conclure et contrairement au règlement intérieur des Comités Techniques Locaux qui est régi par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011, les CAP restent sous le régime du décret n°82-451 du 28 mai 1982. Alors que le décret des CTL précise que les élus suppléants ne sont pas considérés comme membres de l'instance, celui des CAP précise le contraire.

En souhaitant aligner le règlement intérieur des CAP sur celui des CTL, la DGFIP se met une nouvelle fois hors la loi, et fait preuve d'indigence vis-à-vis des élus des personnels.



Le temps qui nous est actuellement imparti pour les préparations et pour les compte-rendus est essentiel, tout le temps. Les élus, tous nos élus, sont essentiels pour une défense correcte et complète de tous les agents. Et nos élus (titulaires et suppléants) sont présents ce jour pour en témoigner et défendre leurs droits.

Nous attendons de notre employeur le respect de la réglementation en vigueur (dixit votre projet de règlement intérieur !) comme il l'exige de notre part.

Les attaques contre les agents de la DGFIP sont nombreuses et variées sans aucune reconnaissance à l'horizon. Les agents de la DRFIP59 méritent qu'on se batte pour obtenir la reconnaissance qui leur est due ! Un dialogue construit ne peut exister que dans un cadre légal mais également dans le respect de chacun.

Sur ce mouvement des cadres C, la situation reste très dégradée tant au niveau national que dans le département malgré des arrivées extérieures plus nombreuses qu'à l'accoutumée.

En national, le nombre de vacances s'élève à 1496. Le taux de satisfaction est de 79,9 % et il n'y a plus de rapprochement en attente. Pour le Nord, il manque encore 46,4 agents. Dans le mouvement technique que vous présentez aujourd'hui, 82 % des agents obtiennent l'un de leurs 3 premiers vœux.

Nous remercions les services RH pour le travail accompli.

