

Compte rendu de mandat des élu.e.s de la CGT

CAP GÉOMÈTRES

Tout au long de ce mandat, les attaques contre les garanties et règles de gestion des agents de la DGFIP se sont multipliées. Les cadastreux n'ont pas été épargnés par ce cyclone ; le travail des élus de la CGT Finances Publiques a été intense sur tous les fronts.

Nous avons dû ferrailler dur en CAP tant sur le plan de la mission que de la « gestion » du corps. Rappeler, dans cette instance, notre profond attachement au plan cadastral est notre fil conducteur. Fruit de plus 200 ans d'un travail technique reconnu et abouti, c'est un bel objet de convoitise...

Les promotions de Techniciens Géomètres sortent amputées (pour des raisons diverses) de plusieurs éléments alors même que le corps des géomètres-cadastreurs souffre d'un déficit permanent, sont parfois affectés d'office dans des services qu'ils auront du mal à quitter. Tout cela se déroule sans grand espoir de carrière : le tableau est noir mais objectif et réaliste. C'est ce que nous pourrions appeler « l'envers du décor ».

La CGT s'attache en permanence, au travers des CAP, à maintenir la spécificité du corps dans un contexte où la DG rêve d'une uniformisation de gestion des agents et des carrières, sans se soucier des dégâts que cela induit. Elle se sert également des CAP pour parler de la mission le plus souvent possible et apporter des informations aux collègues quand la DG refuse tout groupe de travail.

CAP DE TITULARISATION

Première CAP de l'année civile, la CAP de titularisation, outre le sujet justifiant sa convocation, permet d'aborder avec la Direction Générale et le bureau métier GF3-A les problématiques du recrutement, de la situation des effectifs en lien avec les missions exercées ainsi que de la formation initiale dispensée par l'ENFIP.

Les volumes recrutés sont sans commune mesure avec les effets de l'évaporation naturelle du corps (retraites, dispo, congé parental, détachements, etc.).

Cette situation est préjudiciable tant pour les départements mis en difficulté par un manque de personnel durable que pour les agents eux-même. Nous avons donc demandé avec insistance à l'administration d'assurer une publicité plus large des concours auprès de certaines écoles dont les BTS topo notamment, pour que le calendrier des épreuves du concours de Techniciens Géomètres ne coïncide pas avec celui relatif aux examens des BTS Géomètre-Topographe (problématique rencontrée dans un passé récent...).

D'autre part, il est vital que le recrutement s'effectue au moins à hauteur des postes vacants, ceci dans l'intérêt même des missions cadastrales de la DGFIP.

L'occasion est également saisie par vos élus d'exposer à la DG devant les responsables de l'ENFIP les difficultés qui surgissent au cours d'une scolarité, que ce soit du côté élève ou enseignant...

Les élus CGT sont particulièrement attentifs à ce que la période du stage d'application, élément essentiel participant au cursus de formation, se déroule dans de bonnes conditions. Si tel n'est pas le cas, la





Direction Générale est aussitôt saisie pour que la situation de ces agents soit prestement régularisée.

À notre sens, tout nouveau technicien géomètre du Cadastre ne doit pas se retrouver isolé dans son service de stage. Nous considérons qu'un collègue expérimenté (tuteur) doit être désigné sur les sites de stage pour garantir à ces nouveaux agents un accueil tant humain que technique ; cela oblige aussi l'administration à reconnaître l'investissement consenti par ces collègues tuteurs.

L'envers du décor

Ces dernières années, nous avons dû batailler encore et toujours pour que la dimension « enseignement professionnel » reste prépondérante par rapport au sujet budgétaire global de la formation. Il est primordial que l'ENFiP s'assure que leurs bases techniques et topographiques soient solidement acquises et que les enseignements soient les mieux adaptés à la diversité des structures existantes.

Or, depuis quelques années, l'école (avec la complicité tacite de la DG) a pris le parti de titulariser tout le monde dans une sorte de loterie où tout le monde gagne, quitte parfois à pousser le compteur des notes ; sa crédibilité n'y gagne rien, encore moins quand il s'agit d'affecter de jeunes agents sur des postes qui nécessitent autonomie et expertise technique.

Il ne s'agit évidemment pas pour les élus de s'ériger en jury d'examen, mais bien de s'assurer que les collègues pourront sans difficulté intégrer des équipes de travail avec un bagage suffisamment costaud, fût-ce au prix d'un redoublement.

Cette seconde chance est aujourd'hui trop systématiquement écartée pour des raisons de coût : une mauvaise approche pour ce qui est à nos yeux un bienfait.

CAP DE MUTATIONS

Le volume de recrutement est insuffisant rapporté aux nombreux départs en retraite dénombrés durant la période écoulée. En outre, depuis 2004, le corps des géomètres a perdu 1/4 de ses effectifs (-404 postes depuis 2004).

Un tel bilan est catastrophique ! C'est la conséquence d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois Et des Compétences sup-

portée par le corps des géomètres du cadastre et articulée sur une exploitation aveugle des statistiques extraites de LAS-COT ! C'est aussi la raison pour laquelle les élus de la CGT vous contactent chaque mois de janvier pour connaître non seulement la situation des effectifs dans votre département, mais aussi comment se déroule la mission : l'administration étudie avec soin ces informations, transmises certes par notre intermédiaire, mais sans filtre... Nous mettons toutes nos forces pour que le mouvement soit le plus fin et le plus ample possible.

Aussi, il n'est pas étonnant de déplorer que le mouvement de mutation se restreigne année après année. Entre les départements (voire des régions entières) fermés durablement pour cause de suppressions de postes improvisées localement ou décrétées au plan national, les sites condamnant tout espoir de mutation à celles et ceux y étant malencontreusement affectés, les affectations d'office, ..., le mouvement général de mutation est soumis à des contraintes qui finissent de priver les géomètres de leur droit à la mobilité.

L'envers du décor

Dans un contexte permanent de réduction des droits à consultation, vos élus CGT ont dû batailler ferme pour que le corps des géomètres-cadastreurs garde une gestion adaptée au nombre de collègues qui mutent ; nous avons donc dû (et réussi!) à convaincre la DG qu'un corps de 1000 géomètres ne se gère pas comme un corps de 30 000 agents ! Les règles qui s'appliquent donc restent stables et garantissent l'égalité de traitement de tous (entendre sans rupture).

Cela n'empêche pas que certains d'entre nous souffrent d'une séparation, d'un éloignement qu'ils vivent mal... Nous essayons toujours d'obtenir le meilleur pour chacun ; mais la direction générale reste seule décisionnaire des actes de gestion, malgré des discussions ardues et souvent tendues. Tous les paramètres doivent être regardés de près : l'intérêt des collègues, certes, mais aussi celui de la mission qui doit être réalisée dans les meilleures conditions possibles. La très grande majorité des départements est aujourd'hui déficitaire en effectifs présents de géomètres. La bataille de l'emploi ne se gagne pas forcément en CAP, mais c'est le moment privilégié pour montrer l'absurdité d'un exercice budgétaire idéologique. Le propos est rude en séance, mais la force de la représentativité et de l'argumentaire l'aura contraint plus d'une fois à revoir sa copie... Il doit en être de même lors du prochain mandat !



CAP D'ÉVALUATION

La réforme PPCR ajoutée à l'obligation du recours formulé auprès de l'autorité hiérarchique a sérieusement réduit le nombre de dossiers instruits en CAPN. Néanmoins, nous avons fait le constat que nombre d'appels résultent de conflits entre le géomètre et son responsable direct. Ces conflits sont majoritairement provoqués par les réformes et réorientations imposées aux géomètres.

La CGT a pris pleinement conscience de ce fait et n'a de cesse de rappeler, au travers notamment des défenses produites sur les dossiers individuels, à quel point les réformes et/ou décisions unilatérales imposées par la DGFIP aux agents, sont vecteurs d'un mal-être au travail aussi persistant que dangereux ! Néanmoins, la DG n'a pas changé d'un iota son approche de l'évaluation : c'est bien un outil de reconnaissance des mérites individuels qu'elle a créés, et non pas une évaluation « de carrière ». Fidèle à une politique de carotte et de bâton, le chef a raison l'agent a tort...

L'envers du décor

Cela vient confirmer ce que vos élus avaient déjà pressenti lors du précédent mandat : des recours certes moins nombreux mais bien plus conflictuels. Quoi de plus logique en effet, tant les carences du bureau métier à assurer un pilotage cohérent de la mission ont laissé les directions libres de gérer « à leur façon ».

Ainsi, dans chaque département, nécessité fait loi, jusqu'au dernier avatar que constitue la réorientation vers la FDL. Cela a ouvert la porte à certains comportements déviants, voire sexistes, qui laissent à penser que derrière la vitrine, et de belles paroles d'Ulysse, aucun acte n'en sortira.

Les élus CGT n'acceptent pas et n'accepteront jamais que des collègues soient mis en difficulté pour d'autres raisons que strictement professionnelles ; nous l'avons fermement rappelé à plusieurs reprises, mais il est évident que les temps changent et qu'à défaut de suivi, la DG fait une confiance exagérée à des cadres qui, certes et heureusement, pour une minorité, se sentent pousser des ailes. L'individualisme exacerbé que la DG encourage oblige à des argumentaires pointus, afin de démonter des mécanismes intellectuels tordus, qui finissent à « parole contre parole ».

CAP DE TABLEAU D'AVANCEMENT

Si le taux d'agents promus diminue tous les ans, la CGT continue de revendiquer que la totalité des agents remplissant les conditions statutaires passe au grade supérieur.

S'agissant du passage de G à GP, les statuts prévoient que sont concernés par cette promotion les Géomètres ayant au moins 1 an dans le 6ème échelon. Or, le dernier tableau d'avancement produit la Direction Générale impose d'être au 12ème échelon pour prétendre au grade de Géomètre Principal (soit en moyenne....18 ans d'attente !...).

Les volumes de promotions relèvent de la Fonction Publique. La réduction de ces promotions est telle que la CGT s'interroge sur le maintien à court terme de ces possibilités par la voie des tableaux d'avancement.

Pourtant, les tableaux d'avancement sont, selon la CGT, une réelle voie de reconnaissance professionnelle !

Ces CAP sont toujours tendues, et la CGT s'emploie à ce que toutes les possibilités budgétaires soient systématiquement et pleinement utilisées. Chaque réunion tenue aura permis d'améliorer les projets proposés, grâce à la pugnacité et l'obstination de vos élus.

Toutefois, les résultats obtenus ne doivent pas masquer la réalité des promotions par tableau aujourd'hui.

Cependant, les tableaux d'avancement sont une réelle voie de reconnaissance professionnelle ; le GVT (Glissement-Vieillesse-Technicité) n'est pas une vue de l'esprit, et le contexte d'austérité budgétaire que nous combattons tous, ne saurait signifier une moindre technicité, au point de ne plus vouloir la reconnaître.

Vos élus ont défendu pied à pied vos droits à promotion et entendent continuer à le faire à tous les niveaux où il est opportun de porter la lutte sur ces sujets. La pyramide du corps des géomètres est totalement inversée : ainsi le « goulet d'étranglement » des promotions se situe entre G et GP, alors que le passage de TG à G s'est fluidifié au point qu'en 2018 pour 2019, la totalité de la plage d'appel statutaire a été promue.

L'envers du décor

CAP de Tableaux, CAP de dupes ?

La CAP de tableaux est sans doute la CAP où les représentants du personnel ont le moins de prise sur les décisions arrêtées.



Deux raisons a priori à cela :

- » Pour la CGT Finances Publiques, qui n'a eu de cesse de revendiquer l'accès au grade supérieur pour tous les collègues satisfaisant aux conditions statutaires et inscrits sur la plage d'appel, les dés sont pipés d'entrée de jeu dans la mesure où lors des séances, la parité administrative se retranche derrière l'argument qui consiste à dire que l'exercice est budgétairement contraint, que les ratios promouvables/promus sont décidés au niveau Fonction Publique (et donc de l'État), et qu'il est impossible de sortir de ce carcan. Il faut ici pointer la contradiction entre les actes, barrières « budgétaires » à l'avancement, et les déclarations d'intention (ascenseur social, des fonctionnaires moins nombreux mais mieux payés, carrières en constante progression, bref, la vulgate habituelle...).
- » L'argument du « contexte disciplinaire » est une notion régulièrement avancée pour écarter des collègues ; outre qu'il s'agit d'un concept purement subjectif inventé par l'administration (en effet des géomètres, totalement blanchis, n'ont jamais été réintégrés à la place qui leur revenait pourtant de droit), la DG régule ainsi à l'unité près les promotions... Pourtant prise en flagrant délit d'incohérence, la DG n'a jamais reculé sur ce point alors qu'il y aura eu pourtant matière !!!

Pour la CGT, il convient de sortir des logiques d'évaluation telles que la DG a pu les instiller dans les esprits et qui conditionne les tableaux d'avancement. Enfin, la CGT se bat, encore et toujours contre l'extrême sélectivité des examens professionnels : non que ces derniers soient exagérément difficiles (encore que...), mais surtout, en fonction de votre affectation, et donc de votre métier, les sujets vous parlent...ou pas.

CONCLUSION

Vos élus CGT à la cap n°5 ont aussi activement participé à tous les groupes de travail organisés par la DGFIP sur le cadastre : il s'agit là d'un lien naturel entre mission et gestion. En raison des couacs à répétition rencontrés lors de la pré-généralisation de la RPCU, ils ont obtenu une suspension et un moratoire plus que salulaire lors du GT du 10 mai 2016.

Face à la stupeur que l'annonce de notre Directeur Général a généré, lors du GT du 07 mai 2017, ils ont exigé une nouvelle réunion pour pouvoir entre temps rencontrer les acteurs cadastraux. Le triste groupe de travail d'octobre 2017 nous aura confirmé ce que nous pressentions malheureusement :

- » arrêt brutal et totalement désorganisé de la mise à jour du bâti ;
- » retour stupéfiant à la fiscalité pour les géomètres, sans aucun préalable suite au maintien par le dg de cette note qui aurait pu signer la mise à mort du cadastre.

La CGT FiP a organisé des réunions régionales dont nous vous restituons par ailleurs les contenus riches et très intéressants. Elle a parallèlement fortement insisté et obtenu une audience par la députée Mme FAURE-MUNTIAN le 11 mai 2018 suite à la mission sur les données souveraines dont elle a été chargée.

Vos élus ont fermement défendu la mission cadastrale (fiscale, foncière et topographique), indivisible, et son maintien actuel dans la DGFIP et non son transfert ubuesque vers l'IGN.

www.financespubliques.cgt.fr



Élections professionnelles DGFIP
pour mes droits

du 29 novembre
au 6 décembre

2018

je vote cgt

EXPRIMEZ-VOUS !

SYNDICAT NATIONAL CGT FINANCES PUBLIQUES : Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex

www.financespubliques.cgt.fr ✉ : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr ✉ dgfip@cgt.fr ☎ : 01.55.82.80.80 - 📠 : 01.48.70.71.63

Suivez-nous sur facebook ou twitter : 🐦 : @cgt.finpub (Syndicat National cgt finances publiques) 📺 : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)