

RECOURS EN RÉVISION D'UNE ÉVALUATION D'UN GÉOMÈTRE DES FINANCES PUBLIQUES

Sans revenir sur les débats que nous avons eu avec la direction générale lors du groupe de travail sur le foncier innovant du 8 novembre dernier, nous continuons à réaffirmer notre opposition à ce projet mortifère pour le cadastre qui s'inscrit dans la politique de casse de la DGFIP.

Depuis la fusion DGI/CP plus de 22 000 emplois ont été supprimés. Tous les services de la DGFIP ont et connaissent leur lot annuel de suppressions d'emplois. La loi de finances pour 2022 en prévoit plus de 1500 pour le ministère dont la grande majorité sera supportée par la DGFIP.

Aux suppressions d'emplois s'ajoutent les vacances de postes. Concernant la sphère foncière et plus particulièrement le corps des géomètres, plus de 100 postes ne sont pas pourvus et les recrutements nettement insuffisants depuis plusieurs années ne nous poussent pas à l'optimisme.

Le manque d'effectif chronique et les réformes incessantes que nous subissons depuis plus de 10 ans (fusion DGI/CP, NRP avec leur lot de fermetures et de regroupements de services) désorganisent les services et remettent en cause le bon accomplissement des missions.

Le cadastre ne fait pas exception à la règle : transfert de la taxe d'urbanisme, révision des valeurs locatives des locaux d'habitations, mise en place de GMBI...

Dans ce contexte les géomètres se voient détournés de leurs missions pour réaliser les tâches de bureau qui s'accumulent du fait du manque d'effectif.

Aujourd'hui, les géomètres ont l'impression d'être les pompiers de service du cadastre : évaluations d'office depuis le bureau, suivi des signalements de la 5R, traitement des NPAl, transfert total de la vérification des DMPC (dévolue aux inspecteurs), accueil physique fiscal, e-contact. Vous le voyez la liste est longue et non exhaustive.

De plus, les tâches confiées aux géomètres sont variables d'un département à l'autre, d'un service à l'autre.

Les services perdent l'expertise liée à la présence des géomètres sur le terrain : recensement des éléments d'évaluation, suivi des travaux, réponse en temps réels aux questions des collègues, détection des constructions sauvages.

De fait, la DGFIP perd toute crédibilité face aux collectivités lors des CCID et l'équité fiscale n'est plus qu'une notion abstraite...

Vous le savez, les géomètres, de par leur expertise terrain, sont les seuls agents pouvant attester de l'exactitude des éléments déclarés par les contribuables en matières de foncier.

Dans l'organisation des services fonciers les géomètres ont un rôle à jouer et les dessaisir de leur mission impacte toute la chaîne de travail.

Les géomètres ne sont pas des B terrain. Nous ne devons faire ni du « tout topo », ni du « tout fiscal », mais avoir une mission pour l'essentiel, certes axée sur le plan, mais aussi de soutien de terrain aux secteurs fonciers.

En conclusion, pour la CGT, la mission cadastrale repose sur quatre piliers indissociables : la topographie, la fiscalité, le foncier et la documentation. Chacun de ces piliers assure l'équilibre de l'édifice. Point de FDL correcte sans une identification exhaustive des locaux, point de plan à jour permettant de recenser les changements de limites ou constructions nouvelles sans rendre caduque la mission topographique.

CONCERNANT L'ORDRE DU JOUR DE CETTE CAP

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires.

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

Avec le dispositif de PPCR et du RIFSEEP, l'évaluation a désormais un impact bien plus important pour différencier les agents d'un même grade selon la fonction exercée, mais surtout selon les résultats professionnels reconnus lors de l'évaluation.

La combinaison de ces deux dispositifs aboutit à une individualisation de la carrière et de la rémunération des agents, remettant en cause les fondements du service public.

LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE :

-  La suppression du système d'évaluation prévu par le décret de 2010 ;
-  La suppression du RIFSEEP ;
-  Un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux ;
-  Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ; la CGT Finances Publiques condamne le refus de la DGFIP d'utiliser l'article 1er du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers.

Le système de notation revendiqué par la CGT ne doit faire l'objet d'aucun contingentement.

DANS LE CADRE DU DISPOSITIF ACTUEL, LA CGT REVENDIQUE :

-  Le maintien de deux niveaux de recours, en CAPL préparatoire et CAPN de pleine compétence ;
-  L'abrogation du recours hiérarchique : pour la CGT Finances Publiques, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique telle qu'introduite dans la réforme n'est pas acceptable dans son principe ; elle dépossède les CAP de leur rôle en laissant une place au discrétionnaire, voire à l'arbitraire ; elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne de la direction.