

## Déclaration liminaire

# GT CADASTRE du 3 octobre 2016

Tout d'abord avant de voir l'ordre du jour de ce GT, la CGT vous rappelle que nous avons des sujets « Cadastre », tels la Révision foncière et la RPCU qui mériteraient de prendre le temps de faire prochainement un nouveau point d'étape.

Sur le sujet que vous nous proposez aujourd'hui, il n'est pas en soi une nouveauté. Déjà, en 2008 vous avez engagé une réflexion sur les structures de renfort. Bien qu'inaboutie, vous la reprenez, certes en y apportant des modifications mais aussi en présentant ce qui a guidé votre nouvelle réforme des brigades de renfort Cadastre.

Celle-ci s'inscrit dans la même logique que les restructurations en cours à la DGFIP, réduire le nombre de structures sans se préoccuper des conséquences des transferts d'emplois pour les personnels ; c'est la logique des « lignes directrices » avec la mise en place de Pôles ou de Brigades, supra-départementales, régionales ou nationales qui devient votre seule réponse et exclut toute autre réflexion pour l'avenir de nos missions.

Pour la CGT Finances Publiques, qui vous a alerté depuis plusieurs années sur la situation des brigades de renfort, votre projet en l'état n'est pas acceptable, parce qu'il prévoit :

- ✓ D'une part, la perte de six implantations alors que c'est bien de votre responsabilité d'avoir laissé mourir certaines de ces structures et d'avoir fait le choix d'une gestion à court terme et d'un manque de pilotage ;
- ✓ D'autre part, d'agrandir les zones de déplacements des collègues, et ne répondez pas «travail à distance» c'est une mauvaise solution.

Vous avez commis une erreur de fond politique, depuis la réforme des BRF en 2000, en confiant la gestion des BRF au réseau et vous recherchez aujourd'hui des solutions pour faire face notamment à la RPCU.

Vous devez aujourd'hui apporter des réponses en termes de moyens dans l'intérêt de la mission et des personnels qui l'exercent, en termes de doctrine d'emploi mais aussi de formation.

### FICHE1 - LE PROJET ET LES OBJECTIFS DE LA BNIC

Sur le plan des constats que vous faites dans la fiche 1, et donc des raisons qui vous conduisent à cette réforme, pas de surprise pour la CGT qui a plus qu'à son tour tiré la sonnette d'alarme sur ce sujet. Il n'y aura eu que peu de CAP ou de GT où la CGT aura sinon écrit, du moins dit, que le pilotage des BRF et des BPCI méritait qu'on s'y penchât et que des solutions pérennes devaient être envisagées pour casser le cycle où les directions les ont précipitées. Nous serons donc cohérents aujourd'hui, mais attentifs aussi à vos propositions : si elles sont une base de discussions, elles méritent d'être approfondies, précisées afin que tous les acteurs et la mission soient en phase.

Les DRFIP se sont accaparées, puis ont dénaturé les missions des BRF, en s'en attribuant l'usage quasi-exclusif. Cela leur aura permis de piller les emplois des CDIF à moindre frais, et tant pis pour les départements demandeurs de renfort !

Cette situation date du jour où vous avez, dans votre volonté de déconcentrer à tout crin (et nous voyons très nettement aujourd'hui les limites de l'exercice) remis clés en main la gestion des BRF aux directions locales. Voici donc le résultat !

Alors que traditionnellement, vos réflexions s'accompagnent d'un bilan dûment exposé, il n'en est pas ici question ! Vous le dites vous-même : impossible de dire comment fonctionnent les équipes de renforts, sur quels critères ceux-ci sont attribués, avec quels moyens d'ailleurs...

Cette politique du laisser-faire, et votre entêtement à ne pas vouloir entendre ce que la CGT vous a dit pendant toutes ces années a conduit les collègues à voir les BRF comme des repoussoirs, sans intérêt avéré pour des agents qui auraient pu être attirés par cet aspect très technique de la matière cadastrale.

De même, les BPCI ont subi le même sort à quelques années d'intervalle ! Peu attractives du fait des zones géographiques couvertes, mais aussi de l'hyperspécialisation que ces postes exigent, peu de jeunes collègues auront tenté l'aventure... Les anciens y auront renoncé beaucoup plus rapidement...

Nous reparlerons pendant nos travaux de cette notion d'hyper spécialisation, d'ailleurs créée par vous de toute pièce ; mais vous ne pouvez la mettre pendant autant d'années en avant (et vous en féliciter tout en valorisant les collègues) pendant les travaux de vectorisation du plan, et décider brusquement aujourd'hui qu'elle s'arrête et que tout le monde devient polyvalent... Un peu de sens de la nuance quand même !...

## ❏ FICHE 2 ET 3 - L'ORGANISATION ET LE RÔLE DE LA BNIC

Dans le scénario proposé fiches 2 et 3 sur l'organisation et le rôle de la BNIC, le SDNC se retrouverait donc en première ligne pour devenir LA direction pilote des moyens de renforts cadastraux quels qu'ils soient. Cette centralisation est une réponse à la gabegie actuelle, qui ne pouvait plus durer.

Pour la CGT, toutefois, cette direction nationale doit être étoffée, structurée, et disposer de moyens autrement

plus puissants que ceux alloués aujourd'hui mais surtout compter, à tous les échelons de sa hiérarchie des techniciens du cadastre. Personne ne verrait à la tête d'une DNS du Contrôle fiscal et dans sa chaîne hiérarchique un directeur qui ne serait pas issu ou proche du contrôle fiscal ! Il doit en être de même pour le SDNC ! On doit d'ailleurs trouver un parallélisme des formes mais aussi des rémunérations dans ces directions nationales hautement spécialisées.

Et c'est bien à cette condition que le pilotage escompté prendra forme. Cela est écrit sans aucune volonté de juger ou rabaisser les équipes actuelles du SDNC.

Le SDNC serait donc amené à gérer 16 implantations (contre 26 actuellement) de BRF et les BPCI, et il ne faudra pas oublier le rattachement des deux ateliers photogrammétrie de Marseille et Saint-Germain qui exercent des missions pour ces brigades.

La carte que vous présentez est éloquentes car elle trace très précisément les zones géographiques de compétence des résidences « survivantes ». Cela donne d'autant plus le vertige que vous insistez sur le fait que ces interrégions entières sont de la compétence de chaque membre des équipes. Comme effet dissuasif, on ne peut guère faire mieux !

Là aussi, il vous faut démarrer une réflexion en analysant concrètement ce qu'est le quotidien d'un brigadier. En un mot il vous faut obligatoirement ouvrir des discussions sur les doctrines d'emplois en général et celle de ces collègues en particulier.

Il est illusoire de penser que vous pourrez faire travailler des collègues sur des zones géographiques aussi étendues qui, rappelons le et ce n'est pas de leur fait d'ailleurs, sont depuis des années cantonnés dans leur département voire autour de leur résidence administrative pour les BRF.

Pour la CGT la cartographie actuelle et toutes les implantations doivent être maintenues.

## ❏ FICHE 4 - LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE LA BNIC

Sur les modalités RH de mise en place de la BNIC présentées fiche 4, il convient également de regarder de très près tout le volet règles de gestion : 6 résidences de BRF sont menacées et chacune compte des collègues de toutes catégories : A, B et C (techniques ou administratifs). Chacun doit pouvoir choisir son affectation, suivre la mission ou rester sur place, suivant des garanties claires,

que l'administration devra appliquer : et c'est bien là que réside l'énorme difficulté de tout ce volet.

A ce stade, les fiches du GT règles de mutations sont sorties, et la fiche n°6 illustre la manière dont vous voyez les règles dans le cadre d'une telle restructuration. Ce n'est pas le lieu pour en parler maintenant, mais d'ores et déjà plusieurs problématiques apparaissent qui concernent toutes les catégories : vos documents ne nous donnent pas une vision précise des emplois transférés pour les géomètres et particulièrement pour les C puisque vous ne distinguez pas les emplois C administratifs et les C techniques ce qui n'est pas anodin au regard de leur doctrine d'emploi.

Nous connaissons la doctrine d'emploi des C techniques « aides géomètres » mais vous devez préciser quelles sont les missions des C administratifs à la BNIC et dans les BRF. Pour la CGT, il faut :

- ▶ Que les aides géomètres soient des C techniques avec des emplois implantés dans chaque antenne ; il sera peut-être même nécessaire de ré-ouvrir aux collègues C administratifs la possibilité de suivre le métier cadastre en optant pour le corps « des agents techniques ». C'est également par ce biais que pourront être sauvegardées de précieuses compétences...
- ▶ Qu'au moins un emploi C administratif dont les compétences en BRF et à la BPCI sont reconnues, soit implanté dans chaque antenne.

Pour la CGT, il est évidemment hors de question qu'un collègue C administratif passe de la montée en charge au SIE de sa résidence administrative du jour au lendemain (ce qui est proposé), ou qu'un aide géomètre devienne gardien-concierge (au mépris de son affectation nationale) tout comme doivent être prises en compte les résidences familiales des agents.

Pour le A cadastre, la CGT adhère au principe selon lequel c'est bien lui qui doit piloter la mission, et personne d'autre qui ne serait pas issu directement de cette filière. 3 collègues sont concernés en tant qu'inspecteurs par la fermeture de « leur » antenne. Pour la CGT il n'est pas envisageable de leur proposer une affectation « RAN - ALD » alors que depuis plusieurs années, nous faisons le constat dans toutes les instances qui nous réunissent du manque d'emplois A Cadastre. Ce point est à étudier de près.

## 📄 FICHE 5 - LE TRAVAIL À DISTANCE

Enfin, et pour passer à un tout autre sujet, la fiche sur le travail à distance arrive un peu comme un cheveu sur la soupe...mais pas par hasard non plus ; elle est surtout en parfait décalage avec les fiches précédentes ! En effet, comment vanter les vertus du travail à distance tout en voulant élargir le spectre professionnel des brigadiers par le terrain, la polyvalence et autres en les maintenant à distance des zones qui les occupent ? Comment prétendre accéder aux documents, capter l'environnement de travail par les collègues sans être physiquement présent ?

La CGT a assisté en décembre 2014, à une réunion où l'équipe de direction du SDNC vantait les mérites du travail en présentiel, car cela facilitait « l'évaluation du travail du brigadier » ; les missions devaient se solder « par un rapport de la hiérarchie locale, » chargée de veiller « aux heures d'arrivée et de départ des collègues missionnés »...etc... En fait tout un dispositif avait été réfléchi, un vrai plaidoyer anti travail à distance! Quand on songe que votre objectif de mise en œuvre est le 1er septembre 2017, il y a bien d'autres choses à caler avant de songer à expérimenter de telles lubies.

En tout état de cause vous avez déjà exploré les pistes qui vous permettront de pallier le manque de moyens alloués à l'hypothétique BNIC. Et très franchement cela démarre très mal.

**Si la CGT peu entendre les constats qui ont été faits, la BNIC constitue une réponse inadaptée en l'état actuel de ce que vous nous proposez.**

