

Catégorie C

CAPN n°7 des 17 & 18 avril et le 27 avril 2018

CAPN n°7 du 17 au 18 avril 2018

Mouvement général de mutations des agents de catégorie C**Des Suites au Rabais !!!!!**

Les travaux de la CAPN de mutation C se sont achevés le 27 avril dans un contexte inquiétant pour l'avenir de la DGFIP.

De graves menaces pèsent sur nos missions au travers du programme Action Publique 2022 et n'en déplaise au Président qui évoque notre propension à s'inscrire dans un climat de sinistrose, pour **F.O.-DGFIP** la politique de l'autruche n'a jamais éloigné le danger.

Pour pallier la réduction budgétaire en termes d'emplois et moyens, le président a tenté, une fois de plus, de nous convaincre de l'impérieuse nécessité des restructurations, des fusions, de réorganisation des méthodes de travail et du développement du numérique.

Par contre, il se garde bien de préciser qu'un des premiers corollaires de cette politique est la remise en cause du service public républicain accessible à tous.

En préalable à l'ordre du jour de cette CAPN, les élus **F.O.-DGFIP** sont revenus sur la décision unilatérale du Directeur Général de diminuer la durée de consultation des dossiers.

Si la pratique antérieure était exorbitante des règles fonctions publiques, les élus **F.O.-DGFIP** ont néanmoins rappelé au Président que le temps de consultation alloué auparavant était indispensable afin de pouvoir préparer au mieux les dossiers en concertation avec les agents qui nous ont mandatés.

Pour **F.O.-DGFIP**, ce sont les agents qui sont directement pénalisés par cette mesure.

En raison du mouvement social à la SNCF et des difficultés de transport en résultant, l'administration avait reporté la convocation de cette CAPN au 17 avril avec le report de la publication du projet.

Le Directeur Général, habituellement prompt à communiquer sur Ulysse, n'a pas cru utile d'informer les agents de ce report de parution dès l'heure initialement prévue, à savoir 14 h 00.

Ce n'est que vers 16 h 30, le lundi 16 avril que la DGFIP a informé les agents de ce report de parution au lendemain.

Oubli volontaire ou involontaire, pour **F.O.-DGFIP** cela traduit un manque de respect pour tous les collègues qui attendaient ce projet.

À propos de l'élargissement du périmètre des mutations au choix pour le réseau Hors Métropole (HM), nous avons regretté de ne disposer d'aucun document (tableaux de classement).

L'administration a éludé notre demande en rappelant que le bureau RH1-C est en charge de ce mouvement. Ces affectations se faisant au choix, il n'y a pas de discussion car ce mouvement repose sur une « *relation recruteur-recruté* ».

C'est un mode de gestion (issu du secteur privé) que **F.O.-DGFIP** dénonce, cette relation reposant sur l'opacité la plus totale avec comme corollaire l'arbitraire.

Suite à de nombreuses sollicitations de la part des collègues qui s'interrogeaient sur les critères de sélection pour le mouvement HM, à notre demande, une représentante du bureau RH1-C est venue nous expliquer les règles qui ont prévalu pour sélectionner les candidats.

La méthode a consisté à laisser la main aux directions locales d'accueil après avoir pré-sélectionné les candidats ayant obtenu un avis favorable de leurs directions locales d'origine.

RH1-C a préconisé aux directions locales d'accueil d'élargir le plus possible leur vivier afin de pouvoir pallier les éventuelles défections des agents après projet.

Pour **F.O.-DGFIP**, il est regrettable qu'une direction n'ait pas élargi suffisamment son vivier au point d'être confrontée à la défection de 2 agents sans possibilité de recruter d'autres agents sachant que de nombreux collègues ayant un avis favorable avaient candidaté pour cette direction !

F.O.-DGFIP a dénoncé le manque d'informations à la disposition des agents en amont de l'appel à candidature pour le HM (guide d'accueil des COM). Le bureau RH1-C a pris acte de ce manque et s'est engagé à revoir sa politique d'information.

F.O.-DGFIP déplore une fois de plus que pour ce mouvement général de mutation, les reprises d'ancienneté permettant d'affiner l'interclassement n'aient pu être prises en compte pour les agents qui pouvaient se prévaloir de Déclaration de Services Publics et Privés (DSPP). Tout en rappelant la difficulté de la collecte de ces DSPP, le bureau RH2-A s'est engagé à ce que cela soit pris en compte pour le 31 décembre 2018.

Il est anormal que ces collègues ne bénéficient de leur reprise d'ancienneté que pour la prochaine campagne de mutations.

L'administration nous a informés que les agents ayant effectué des demandes de mutations liées avec des agents des catégories A et B n'ont pas bénéficié de l'examen de ces demandes liées au motif de l'incompatibilité temporelle de l'élaboration des mouvements de ces catégories.

Pour **F.O.-DGFIP**, c'est inacceptable !!

Cette décision remet en cause une pratique considérée comme un acquis.

En conséquence, **F.O.-DGFIP** a saisi la Direction Générale pour lui demander les aménagements suivants : si des agents de catégorie C ayant effectué des demandes liées avec des agents de catégorie B ou A étaient mutés, nous demandons que les agents de catégorie B ou A concernés puissent déposer une demande de rapprochement tardive.

Dans l'attente de la décision qui sera prise par la Direction Générale, lors des suites l'administration a évoqué « l'éventuelle possibilité » d'examiner ses demandes liées lors des opérations de régularisation qui interviendront mi-juin.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette information revêt une portée toute relative compte tenu des modifications très limitées du mouvement qui sont habituellement effectuées lors de ces régularisations.

L'administration a édicté de nouvelles dispositions concernant l'examen des demandes de mutations en CAPN, à savoir :

« Seules les situations individuelles difficiles seront examinées en CAPN. Hormis ces situations, les agents non mutés au projet ne verront pas leur demande examinée à nouveau dans le cadre du *mouvement définitif et les agents mutés au projet de mouvement ne verront pas leur demande réexaminée dans le cadre de la CAPN pour satisfaire un vœu mieux placé* ».

Toutefois, **F.O.-DGFIP** a considéré qu'il était de son devoir dans le cadre de son mandat d'évoquer tous les dossiers pour lesquels les agents nous avaient sollicités.

Concernant ce mouvement, l'administration, considérant qu'il est très abouti, était très fière de nous annoncer les chiffres suivants :

- 93 % des agents ayant fait une demande de mutation ont obtenu un de leurs 3 premiers vœux,
- 82,4 % ont obtenu leur 1er vœu,
- le taux de rapprochement effectué est de 89,6 % (92 % en 2017). Cette baisse notoire est due à la situation concernant les DOM.

En effet, l'application de la règle instaurant une priorité DOM issue du dispositif Centre des Intérêts Moraux et Matériels (CIMM) a généré un accroissement du nombre d'agents en attente de rapprochements car les demandes prioritaires exprimées au titre du rapprochement familial et les demandes prioritaires exprimées au titre de la priorité avec un DOM sont classées entre elles.

Lors des suites du mouvement général sur 270 dossiers évoqués lors de la CAPN ce sont 30 agents qui ont vu leur affectation modifiée par rapport au projet initial ce qui représente une variation de 11 % dont :

- 3 dossiers évoqués au titre du cas social (sur 5 dossiers),
- 5 rapprochements supplémentaires,
- 2 intégrations,
- 9 annulations acceptées.

Pour **F.O.-DGFIP**, l'administration aurait pu améliorer les suites compte tenu du sous-effectif chronique sur plusieurs directions.

À propos des demandes d'annulations tardives (au-delà de la date du 12 mars 2018), **F.O.-DGFIP** a dénoncé la décision de l'administration de repositionner un collègue en ALD-Sans Résidence alors que l'instruction prévoit un retour ALD-à la RAN lors d'une demande d'annulation formulée tardivement.

L'administration considère qu'elle a fait acte de générosité en acceptant sa demande d'annulation tardive mais au vu du motif d'annulation, par cette mesure elle souhaite toutefois « sanctionner » l'agent.

Elle omet un détail non négligeable à savoir que le collègue a libéré un poste sur un département en forte tension sur les rapprochements et ainsi offert l'opportunité pour un autre collègue de pouvoir rejoindre ce département.

Non contente d'instaurer des règles plus dures en matière de mutation, notamment au sujet des délais de séjour, elle s'octroie la possibilité de déroger aux règles qu'elle a écrites.

Malgré le déficit d'emplois encore trop important, à ce jour, aucun appel supplémentaire de la liste complémentaire des concours C n'est prévu à ce jour !!

Sans aucune garantie, cet appel ne pourra se faire uniquement qu'en fonction des départs à la retraite.

Une fois de plus ce sont les services qui en pâtiront. **F.O.-DGFIP** exige l'appel des listes complémentaires et à minima le comblement des emplois à hauteur des vacances.

Concernant ce mouvement quelques chiffres à titre indicatif :

- 2 344 demandes de mutations examinables,
- 1 970 demandes satisfaites après les suites,
- 349 rapprochements satisfaits,
- 35 rapprochements restant en attente.

F.O.-DGFIP rappelle son attachement à des règles de gestion qui profitent à tous les agents, à savoir :

- une affectation la plus fine possible, Département, Commune, poste ;
- le maintien du droit au retour ;
- 2 véritables mouvements par an ;
- le classement des demandes prioritaires à l'ancienneté du fait générateur ;

F.O.-DGFIP exige que tout poste vacant soit pourvu dès lors qu'il est sollicité par un agent.

Pour tous les motifs évoqués ci-dessus, **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE** ce mouvement de mutations.

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Le rouleau compresseur libéral, promoteur du « moins d'État », avance afin de refonder une société reposant sur le moins-disant social.

Après avoir cassé le Code du Travail au fallacieux prétexte de la nécessité de flexibiliser le travail, ce procédé ayant vocation selon le gouvernement d'être par miracle le générateur d'emplois dans le

secteur privé, il était nécessaire aux yeux de ce gouvernement de s'attaquer frontalement à un des piliers de la République : la Fonction publique déclinée dans ses trois versants.

Et c'est ainsi, sur une commande du gouvernement, qu'est né dans le cerveau des technocrates le programme Action Publique 2022.

Ce programme propose l'abandon de pans entiers de missions en les déléguant ou les transférant au secteur privé, ce qui a d'ailleurs déjà commencé à la DGFIP.

Le gouvernement a souhaité en rajouter une couche :

- en amplifiant la rémunération au mérite ;
- en recourant massivement aux contractuels en lieu et place des emplois de titulaires ;
- en organisant la mobilité forcée dans la Fonction Publique avec des plans de départ « volontaire » ;
- en réduisant le champ d'action des CAP qui deviendraient des instances de recours.

Face à toutes ces annonces anxiogènes, les agents de Bercy et notamment ceux de la DGFIP ont massivement exprimé par la grève du 22 mars 2018 leur ras-le-bol des suppressions d'emplois et des restructurations incessantes, et leur farouche opposition, aux attaques portées contre leurs garanties collectives. Le gouvernement aurait tort d'ignorer la détermination des fonctionnaires.

Corollaire des vagues successives de suppressions d'emplois passées - plus de 20 000 depuis la fusion de 2008 - et à venir à l'échéance de 2022, 50 000 suppressions annoncées pour la Fonction Publique d'État - la DGFIP étant devenue le principal contributeur de ces suppressions, les structures et services ont été fortement impactés dans leur fonctionnement. Et c'est ainsi que la DGFIP fusionne, regroupe, concentre afin de pouvoir continuer à assurer ces missions de service public du mieux possible dans l'intérêt des citoyens.

Second corollaire de la mise en œuvre de ces réformes, le Directeur Général n'a pas mieux imaginé que la nécessité de revoir les règles de gestion en matière de mutation après une première révision lors du groupe de travail de septembre 2015.

Même si **F.O.-DGFIP** a toujours dénoncé l'inadéquation des règles actuelles tant au regard des attentes des personnels qu'aux besoins des services, certaines propositions formulées par le Directeur sont toujours inacceptables.

Pour le syndicat, le maintien des missions, du réseau et l'arrêt des suppressions d'emploi sont un préalable pour que les règles de gestion existantes soient opérantes et cessent d'être contournées au niveau local au mépris des droits des personnels.

Tout en entendant que l'administration souhaite, pour des raisons de rentabilisation de la formation dispensée que l'agent demeure sur sa spécialité pour une période donnée, **F.O.-DGFIP** estime que le blocage géographique est inacceptable en instaurant un délai de séjour de 2 ans.

F.O.-DGFIP conteste également la mobilité forcée pour les agents promus de C en B par concours interne ou liste d'aptitude. Cette disposition va à l'encontre de la promotion sociale en pénalisant notamment les femmes : curieuse conception de l'égalité professionnelle. Aussi **F.O.-DGFIP** continue de revendiquer la possibilité pour ces agents d'être affectés sur leur département d'origine.

Au risque de sortir du champ du paritarisme et d'ouvrir la voie à l'arbitraire, **F.O.-DGFIP** ne peut accepter la disparition des postes au profil qui ne deviendraient que des postes au choix avec de plus une extension du périmètre de ces postes y compris sur les postes HM.

La DGFIP retombe dans un des travers qui existait notamment à la DGCP sur ce type de mutations lesquelles s'établissaient dans la plus totale opacité.

Quant à la notion « d'intérêt du service », pour **F.O.-DGFIP**, il est à craindre que le caractère exceptionnel devienne une règle dans la mesure où le directeur local se sera dédouané en présentant ses arguments en CAPL pour justifier l'usage de cette notion.

On peut être également très réservé sur la soi-disant volonté affichée de redonner la main aux services RH locaux et aux CAP locales. En effet, la création des CSRH va impacter très fortement les effectifs des services RH locaux. De même, la réduction programmée du nombre de sièges des élus dans les CAP locales et la diminution des moyens qui leurs sont alloués ne vont pas dans ce sens.

Cette subite décision de déconcentration des actes de gestion concernant les mutations ne s'inscrit-elle pas dans un projet global de CAP locales ou régionales interministérielles qui découlerait de la loi NOTRÉ. Cette disposition prépare sans doute la volonté de transformer les CAPN en instances uniquement de recours.

En conclusion sur toutes ces questions, **F.O.-DGFIP** rappelle son attachement aux CAPN qui doivent rester les seules compétentes en matière d'établissement des tableaux d'avancement, listes d'aptitude, d'affaires disciplinaires et des instances d'appel s'agissant des recours sur l'évaluation professionnelle. Elles doivent aussi conserver des compétences en matière de mutation.

À propos de cette Commission Administrative Paritaire Nationale de mutations, à la lecture de l'instruction 2017 pour la campagne 2018, **F.O.-DGFIP** dénonce des nouveautés qui ne sont que des régressions pour les agents concernés par les mutations comme :

- au prétexte de présenter un projet le plus abouti possible avec un calendrier qui permettra de positionner les agents plus tôt dans la perspective de l'établissement des CAPL, il n'est plus question d'évoquer les dossiers des collègues qui n'ont rien obtenu. Il en est de même pour les agents qui souhaiteraient que la CAPN étudie leur situation pour leur obtenir un vœu plus favorable. C'est un peu « CIRCULEZ ! IL N'Y A RIEN À ÉVOQUER ! »
- seules seront évoquées les situations difficiles, la problématique étant à quel niveau l'administration place le curseur des situations difficiles.

Ce mouvement général 2018 dont le taux de satisfaction est de **82,8 %** pourrait vous attribuer un satisfecit de la part de notre syndicat mais un bémol s'impose notamment en matière d'effectifs.

Malgré un recrutement de **1 927** stagiaires en juin prochain et un recrutement de **120** PACTE au 31 décembre 2018, le solde des effectifs projeté est de **1 000** postes vacants avec **44** directions qui affichent un solde négatif de plus de **20** agents.

Face à cette évolution même si celle-ci est plus favorable par rapport aux années précédentes, **F.O.-DGFIP** vous demande encore : comment voulez-vous, Monsieur le président que les services puissent fonctionner correctement ?

40 rapprochements restent en attente avec une forte tension sur les départements d'outre-mer. Pour **F.O.-DGFIP**, c'est encore trop car parmi ces demandes, il y a des situations familiales qui mettent en difficulté la vie personnelle des agents ayant pour conséquence un effet néfaste sur leur vie professionnelle.

Ce sont également **39** rapprochements internes qui n'ont pas été réalisés.

De plus, nous déplorons que sur **14** demandes tardives seules **7** demandes aient obtenu la levée de ce caractère tardif sachant que parmi ces demandes non satisfaites certaines révèlent des situations sociales très compliquées.

Ce sont au total **404** agents qui devront peut-être attendre le mouvement de mutations du 1^{er} septembre 2019 puisque le mouvement complémentaire de mars 2019 a été supprimé. Et parmi ces agents, certains verront leur situation difficile perdurer du fait de cette attente.

F.O.-DGFIP dénonce l'affectation à la disposition du directeur (ALD) de **176** agents. Avec le recul, on s'aperçoit que ces agents sont devenus la variable de comblement des vacances d'emplois avec

toute la précarité que cela induit. En continuant à affecter des agents en ALD, il sera difficile de résorber ces emplois d'ALD dans les directions locales et ce malgré les dispositions présentées par l'administration lors du GT du 10 avril 2018.

F.O.-DGFIP dénonce le dispositif d'agents ALD et rappelle son attachement à des règles de gestion qui profitent à tous les agents.

Au nom de **F.O.-DGFIP**, nous réitérons nos revendications :

- 2 véritables mouvements nationaux de mutation par an afin de combler la vacance d'emploi au fil de l'eau,
- un classement des demandes prioritaires à l'ancienneté du fait générateur de la priorité,
- une affectation la plus fine possible (mission/structure/commune) sur un poste fixe à l'issue du processus dans les CAP compétentes, ce qui découle sur la suppression totale des affectations ALD.

En conclusion, les élus exigent que la commission administrative paritaire nationale joue pleinement son rôle, et améliore encore le nombre de mutations prononcées.

Les élus **F.O.-DGFIP**

Véronique LIAUTAUD - William THUBERT - Christophe TREHOUT- Laurent AUBOYER -
Vincent HAYAUX du TILLY

Martine MINIOU (experte) - Rémy BEUNARD (expert) - Alain BOUM (expert) - Marc AUTRET (expert)

BULLETIN
D'ADHESION



NOM : PRÉNOM :

N° AGORA : ADRESSE MÊL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :

déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

N hésitez pas à contacter vos élus F.O.-DGFIP