



Réunion Technique d'Approfondissement du 17 avril 2012

Règles de gestion A, B et C Suppressions d'emplois - Compensation du temps partiel - ALD

Le 17 avril 2012 s'est tenue une réunion technique d'approfondissement présidée par M. Courtin, Sous-Directeur chargé de la gestion des Personnels et des parcours professionnels en présence de représentants des bureaux RH1C, RH2A et du secteur « emplois » du bureau BP1A.

À l'ordre du jour de cette réunion, 4 thèmes présentés dans des fiches techniques :

- Le traitement des suppressions d'emplois ;
- Le traitement des suppressions et des transferts de service ;
- La compensation du temps partiel ;
- Les prioritaires - Niveau d'affectation.

À l'issue de cette réunion, trois fiches sur quatre avaient été abordées, la première partie de la matinée ayant été consacrée à la présentation de l'outil TAGERFIP.

La présentation de l'outil TAGERFIP

TAGERFIP est un outil permettant d'avoir une photographie des emplois alloués à chacune des directions de la DGFIP. C'est le support du référentiel des emplois .

Il permet de connaître le volume, la nature des emplois de chaque direction afin de gérer les affectations. Répondant d'abord à un besoin RH, il permet en premier lieu de matérialiser l'évolution du plafond d'emplois de la DGFIP et ensuite il procure une source d'informations pour piloter les emplois de la DGFIP.

Outil issu de la fusion, car successeur de NOMINOE EMPLOIS (filiale gestion publique) et TSM (filiale fiscale), TAGERFIP permet la constitution d'une maquette nationale identique quelles que soient les directions concernées. Le niveau de granularité permet de renseigner les informations nécessaires pour faire tourner les mouvements : informations catégorielles (par grade), structurelle (par codique et par RAN) encore organisée provisoirement par filiale pendant la période de convergence ce qui explique que le support de TAGERFIP ne repose aujourd'hui que sur un tableau Excel.

Ce support devrait évoluer à terme vers un nouveau référentiel « volet emplois » dénommé ARTEMIS lorsque sera atteinte la période cible.

Nature des mouvements d'emplois et typologie :

2 typologies : initiative nationale et initiative locale

Les mouvements d'initiative nationale sont préparés en centrale et présentés en Comité Technique de Réseau.

Ensuite au niveau local s'opèrent les suppressions d'emplois.

MAGERFIP et SAGERFIP ont été également évoqués. MAGERFIP est un outil d'allocation des emplois et SAGERFIP est un outil destiné à connaître la répartition des emplois dans les services déconcentrés.

Commentaires de F.O.-DGFIP :

Même si la présentation a été claire et très précise, cet outil, comme ses prédécesseurs, reste le bras armé de la suppression des emplois. En outre, beaucoup d'interrogations demeurent encore quant à la mise en œuvre de ces outils.

Le traitement des suppressions d'emplois.

L'Administration a rappelé que la DGFIP voulait un principe fort et intangible inscrit dans la durée. Il doit être adossé à un dispositif incitatif pour inviter au volontariat :

Les orientations du dispositif cible :

- les agents dont l'emploi est supprimé conserveraient leur affectation nationale (RAN et mission structure) ainsi que leur commune d'affectation locale.

Le principe :

- Conservation de la mission/structure obtenue au plan national et maintien à la commune d'affectation locale.

Commentaires de F.O.-DGFIP :

Pour F.O.-DGFIP, il ne s'agissait pas de s'engager, dans cette discussion, dans une co-gestion des suppressions d'emplois, dont le caractère néfaste pour l'exercice des missions et les conditions de vie au travail est constamment rappelé. Il est regrettable de constater, dans le contenu des fiches techniques, un tel recul en terme de gestion humaine depuis mars 2010.

A l'époque, le Directeur adjoint au Directeur Général s'exprimait : « j'ai deux solutions soit laisser parler l'humain et traiter les suppressions d'emplois en mode filière gestion publique (sureffectif compensé par les départs en retraite ou autre mouvement de personnel), soit laisser parler l'outil et traiter les suppressions d'emplois en mode filière fiscale. Je m'engage à trouver une solution humaine à la problématique des suppressions d'emplois ».

Après une année de discussions, la solution humaine a donc été abandonnée.

La délégation F.O.-DGFIP a refusé de décliner les différentes hypothèses de l'administration. S'en tenir au principe seul suffit et ne supporte aucun arrangement pour éviter une fois de plus que les agents subissent encore plus douloureusement les conséquences des suppressions d'emplois.

Exit également la notion d'incitation, dont les effets pervers et les détournements sur le terrain en mode « incitation-pression » sont trop connus. De plus des incitations qui voudraient pousser les agents à changer de commune d'affectation locale montrent une méconnaissance notoire du

maillage territorial et, en particulier, celui des trésoreries de l'ex filière GP souvent éloignées les unes des autres alors même qu'elles appartiennent à une même RAN.

La délégation **F.O.-DGFIP** a donc demandé à la DGFIP, qui s'est engagée à le faire, une réécriture complète des fiches dans ce sens.

Le traitement des suppressions d'emplois et transferts de service.

Le titulaire d'un emploi transféré dans le cadre d'une réforme de structure pourrait bénéficier **d'une priorité pour suivre son emploi.**

Qu'entend l'Administration par réforme de structure ?

- un transfert de mission d'un service donné vers un autre service de la même résidence ou d'une autre, s'accompagnant d'un transfert d'emplois (par exemple, mise en place de pôles de compétence) ;

ou

- la création d'un nouveau service à partir d'emplois et de missions situés sur des résidences différentes (par exemple, création d'un SIP sur la base de services situés dans des communes distinctes).

Quels agents pourraient en bénéficier ?

L'Administration établirait une liste des agents qui pourraient bénéficier de cette priorité pour suivre le ou les emplois transférés.

Cette liste serait appelée périmètre. Pour entrer dans ce périmètre, les agents concernés devraient réunir simultanément les trois conditions suivantes :

- être affectés par la CAPN sur la ou les résidences d'affectation nationale, la ou les missions, la ou les structures concernées par la réforme,
- exercer totalement ou partiellement les missions transférées.

Commentaires de F.O.-DGFIP :

Par rapport aux propositions de l'administration, **F.O.-DGFIP** considère qu'il faut d'abord que l'agent puisse avoir le choix.

Le Syndicat est favorable à la garantie de maintien des agents sur la commune d'affectation locale, même en surnombre. Cependant, le Syndicat demande que soit retiré le paragraphe stipulant qu'à défaut de poste vacant l'agent serait affecté ALD sur sa résidence d'affectation nationale, ce qui change considérablement la problématique (voir ci-dessous).

F.O.-DGFIP est également favorable à ce que l'agent ait la possibilité de privilégier soit sa situation géographique avec maintien sur la commune, soit de suivre son métier ou de changer de mission structure dans une autre commune d'affectation locale, voire dans une RAN limitrophe.

La compensation du temps partiel.

Rappel du dispositif existant :

Dans la filière fiscale, la compensation du temps partiel est traitée dans le cadre du dispositif ALD (agent à la disposition) cadre de mutation retenu pour affecter l'agent « hors poste » dans un département ou une résidence.

Les agents affectés ALD au titre de la compensation du temps partiel sont affectés ALD au département pour les A et les C et à la résidence pour les B.

Dans la filière gestion publique, l'affectation ALD n'existe pas. Les agents affectés en compensation du temps partiel sont titulaires de l'emploi sur la structure obtenue au niveau local.

La proposition du dispositif cible.

Les agents A, B et C mutés en compensation du temps partiel et qui de fait correspondent à ceux qui n'ont pu être attributaires d'une affectation sur un emploi vacant seraient affectés ALD au département.

Commentaires de **F.O.-DGFIP** :

Avant même la mise en place des nouvelles règles de gestion, **F.O.-DGFIP** a toujours revendiqué la compensation effective du temps partiel non pas au département mais à la Résidence pour les agents de l'ex filière fiscale.

C'est d'ailleurs le cas pour les agents de catégorie B de la filière fiscale.

Les agents de l'ex filière gestion publique ne connaissent pas la notion d'ALD.

Au final, c'est un recul pour tout le monde.

En réponse à la réflexion de l'Administration qui veut faire croire que la position d'ALD est une situation choisie par l'agent et qui reste marginale, la délégation **F.O.-DGFIP** a souligné que, dans un dispositif de mutation qui repose sur le seul critère de l'ancienneté administrative et qui supprime le droit de retour aux agents promus à titre interne, la possibilité de rejoindre le département de son choix impliquera à terme le recours de plus en plus en plus fréquent à ce type d'affectation.

F.O.-DGFIP s'est donc exprimé contre la proposition de la DGFIP en demandant que les agents affectés en compensation du temps partiel soient titulaires de leur poste.

La Direction Générale s'est engagée à revoir ses propositions.

BULLETIN D'ADHESION



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale est déductible du montant de l'impôt sur le revenu