



Décembre 2021

Inform. Mobiliser pour résister. Revendiquer et reconquérir

Bilan des LDG<sup>1</sup> « mobilité » à la DGFIP

## FRUSTRATION DES AGENTS ET DÉSORGANISATION DES SERVICES<sup>2</sup>

L'année 2021 était une année de transition vers le nouveau monde : 2022 ne consacrera pourtant pas la mise en œuvre intégrale des LDG du fait d'un problème technique.

L'outil MOUV RH n'étant pas développé, mettre en œuvre la totalité des LDG n'est donc pas possible.

Ce GT a principalement consisté en un auto-satisfecit de la DGFIP sur le bilan du mouvement 2021 et à repousser la mise en œuvre des LDG au-delà de 2022.

La DGFIP est toujours aussi motivée à atteindre des limites inacceptables, notamment en matière de recrutement au choix et d'introduction de délais de séjour maximum.

Dans ses propos liminaires, **FO DGFIP** a dénoncé une nouvelle fois le temps imparti pour ce GT qui se résume à une 1/2 journée. Cette durée ne permet pas d'aborder sereinement 9 documents dont 2 diaporamas ...pour un total de 60 pages ! (...)

**Des directions locales à la manœuvre pour réaliser les mouvements :**

**ALOA propose, le directeur dispose**

**FO DGFIP** a relevé que 80 % des agents participant aux mouvements locaux sont des agents déjà affectés au sein d'une direction. Le nombre des supra-priorités suite à réorganisation ou suppression d'emplois laisse craindre que des agents justifiant d'une priorité « classique » aient été lésés au mouvement du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

**L'administration n'a pas répondu sur les raisons pour lesquelles 378 demandes prioritaires non pas été validées au plan local.**

**FO DGFIP** a dénoncé des disparités d'interprétation des LDG dans les directions. Le même constat s'impose sur les raisons pour lesquelles des dérogations, aussi bien sur le délai de séjour, que sur l'ancienneté administrative, n'ont pas été accordées dans certaines directions.

Les informations disparates communiquées aux représentants du personnel sur les mouvements d'une direction à l'autre laissent à penser qu'il en est terminé de l'équité en matière RH alors que la DGFIP demeure un seul et même réseau, au moins pour le moment...

Face aux éléments probants présentés par **FO DGFIP**, l'administration s'est engagée à revenir auprès des directions afin de clarifier, aussi bien les éléments à communiquer, que les délais dans lesquels ils doivent l'être.

1 - Lignes Directrices de gestion (règles de gestion à la DGFIP)

2 - Extrait du compte-rendu du **GT national**

C'est une maigre consolation pour la délégation F.O.-DGFIP  
**Les LDG mobilités distillent désormais la drogue dure des recrutements au choix, l'administration centrale et les directeurs en deviennent accros.**

La DGFIP a été ravie d'annoncer que 87 % des mutations concernant les recrutements de A+ s'effectuent désormais au choix, aussi bien sur des emplois administratifs que comptables. Parmi cette population, tous grades confondus, 73 % des emplois administratifs ont été pourvus au choix dans le réseau en 2021, contre 33 % seulement en 2020 ! S'agissant des A, les mêmes causes produiront les mêmes effets.

A terme, ce sont donc 34 % des postes d'inspecteurs qui dépendront des décisions des directeurs locaux (contre 24 % jusqu'en 2021).

**FO DGFIP** conteste une nouvelle fois ce mode opératoire qui bafoue le principe de d'égalité dans les conditions d'accès aux emplois publics pour les titulaires d'un grade. La promesse de la fusion sur la possibilité d'obtenir

**Le livret FO MUTATIONS 2022 est en ligne sur notre site (ici). Clair net précis, il vous permet de bien saisir les règles de mutations.**

### RETRAITE ADDITIONNELLE : NOUVEAUX PARAMÈTRES 2022



Les nouveaux paramètres de la RAFP<sup>3</sup> pour 2022 viennent d'être adoptés lors de la séance du Conseil d'Administration du 16 décembre 2021 (effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022).

La proposition initiale de revalorisation présentée par la Direction de l'Etablissement (ERAFP) était de +1,4%. Sur proposition de 6 des 7 organisations syndicales présentes (**FO.**, CGT, CFDT, UNSA, FSU et Solidaires), la valeur de service (VS) a finalement été revalorisée de +1,9 %, de même que la valeur d'acquisition (VA). Ceci entraîne le maintien du taux du rendement technique égal à 3,74 %, dont l'inverse, la durée théorique du retour sur investissement, est donc toujours de 26,75 années.

Ce vote a été acquis par 15 voix POUR (dont celles des 6 syndicats précités) et 1 voix CONTRE (la CGC).

A titre de comparaison, les autres régimes de retraite ont été revalorisés pour 2022 de :

- + 1,1 % dans le secteur Privé (CNAV)
- + 1,1 % pour les Fonctionnaires (SRE/Etat et CNRACL)
- + 1,1 % pour les Contractuels (IRCANTEC)
- + 1,0 % pour les complémentaires du Privé (AGIRC-ARCCO)

3 - Retraite Additionnelle de la Fonction Publique