

NOS REVENDICATIONS

Pour **F.O.-DGFIP**, l'aboutissement des revendications que nous portons depuis la création de la DGFIP résoudrait bien des difficultés :

1

Deux vrais mouvements par an, pour donner deux fois plus de possibilités de mutations, résorber plus rapidement la vacance d'emploi afin d'améliorer concrètement les conditions de travail pour tous

2

Donner la possibilité d'être affectés dans le département aux agents promus de C en B afin de favoriser la promotion sociale et de mettre un terme aux discriminations professionnelles dont les femmes sont principalement les victimes.

3

En finir avec les machines à exclure qui sont autant de freins à la carrière, comme les différents concours au sein de la catégorie B ou le jury de sélection pour l'accès au grade d'inspecteur divisionnaire.

4

Des règles de gestion qui bénéficient à tous les agents en les préservant de l'arbitraire

**ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE
PROFESSIONNELLES 8 2022**

#JeVoteFO

**FO
DGFIP**

**LA
FORCE
DU
COLLECTIF !**

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION C'EST POUR VOUS QU'ON SE BAT !

La Loi de transformation de la fonction publique de 2019 a été déclinée avec empressement à la DGFIP **mettant à terre des années de dialogue social au sein des CAP, tant au niveau national que local.**

Depuis 2018, **F.O.-DGFIP** a dénoncé cette **régression sans précédent des droits des agents de la DGFIP**, au sein de toutes les instances Malgré les restrictions des moyens des représentants des personnels, nous continuons à nous battre pour obtenir des espaces d'expression afin d'y **défendre vos intérêts et nos missions et de faire valoir nos revendications.**

A compter du 1^{er} janvier 2023, le constat est sans appel :

- il n'y aura plus de CAP au niveau local ;

- les décisions individuelles défavorables seront les seules à relever d'une CAP qui se tiendra au niveau national uniquement.

Si désormais, les directeurs sont placés sur un piédestal afin de s'assurer qu'aucune tête ne dépasse et disposent d'un large arsenal réglementaire de mesures coercitives, **les CAP Nationales conservent des attributions essentielles pour la défense de vos droits et votre vie quotidienne** (refus de titularisation, licenciement, de temps





partiels, de télétravail, les procédures disciplinaires, recours en évaluation...). **Le rôle des représentants des personnels y restera donc essentiel.**

En matière de gestion, les lignes directrices de gestion (LDG) érigent l'entretien professionnel comme l'outil permettant de mettre en valeur les mérite d'un agent.

De son contenu découle l'accès, aussi bien à des promotions, qu'à des possibilités d'affectation sur d'autres fonctions.

Dans ce contexte, les classements sur les listes d'aptitude passent à la trappe des LDG. Désormais, Les cartes sont rebattues tous les ans ! **L'absence de visibilité devient la règle à la DGFIP.**



Sur ce point, le rôle des Délégués du Directeur Général dans la répartition des po-

tentialités pour le B en A ainsi que dans les classements des candidatures, s'impose comme un nouveau maillon décisionnel capable unilatéralement de « séparer le bon grain de l'ivraie ». Au moins, c'est le plus sûr moyen de ne pas être contredit.

En complément du mérite, **la DGFIP s'arc-boute sur la mobilité forcée des agents promus en catégorie B par liste d'aptitude et Concours Interne Spécial.** Cet entêtement fait payer un lourd tribut aux personnels et particulièrement aux femmes plus nombreuses à choisir ces voies d'accès, pour un gain indiciaire bien faible. L'égalité professionnelle concrète ne peut plus attendre.

L'avenir en matière de mobilité passera probablement par un maintien des durées minimales de séjour sur un poste mais aussi, et c'est nouveau, par une montée en puissance des durées maximales de séjour.

Cette mesure est en totale contradiction avec la Loi de 2019 qui invite à la séden-

MUTATIONS/AFFECTATION

DES CHIFFRES ET DES ÊTRES

MOUVEMENT GÉNÉRAL B
2582 DEMANDES 2170 EXAMINÉES

TAUX DE SATISFACTION **49,9%** SANS LE C EN B
PRIORITAIRES POUR RAPPROCHEMENT NON SATISFAITS **9%**
85 PRIORITAIRES DANS LES 3 DOM EN ATTENTE

PROMOTION DE C EN B **26%** NON SATISFAITS
DONT 15 AFFECTATIONS D'OFFICE

MOUVEMENT GÉOMÈTRES

35,29% TAUX DE SATISFACTION DES TITULAIRES
1 STAGIAIRES/15 AFFECTÉ D'OFFICE

MOUVEMENT 1^{ÈRE} AFFECTATIONS

1 528 VACANCES APRES MOUVEMENT

36% PRIORITAIRES POUR RAPPROCHEMENT NON SATISFAITS **49** AFFECTATIONS D'OFFICE

PROGRAMMEURS 50%

2 AFFECTATIONS D'OFFICE
PRIORITAIRES POUR RAPPROCHEMENT NON SATISFAITS

MOUVEMENT GÉNÉRAL C
1018 DEMANDES 821 EXAMINÉES

29% PRIORITAIRES POUR RAPPROCHEMENT NON SATISFAITS
85% PRIORITAIRES NON SATISFAITS DANS LES 3 DOM

208 PROPOSITIONS DE RELOCALISATIONS

89 DEMANDES POURVUES

MOUVEMENT 1^{ÈRE} AFFECTATIONS

APPELÉS À L'ACTIVITÉ **1589**

252 RENONCIATIONS AU CONCOURS

30% AFFECTÉS EN RÉGION IDF **23%** PRIORITAIRES POUR RAPPROCHEMENT NON SATISFAITS **59** AFFECTATIONS D'OFFICE TOUT EL PROVINCE

AUTOUR DE **1 500** VACANCES APRES MOUVEMENT



tarité afin d'espérer une reconnaissance des évaluateurs dans l'espoir d'une promotion future. Cette mesure est aussi une dépossession des chefs de service qui savent parfaitement gérer un service et manque souvent de levier pour maintenir et reconnaître l'investissement professionnel d'une équipe.

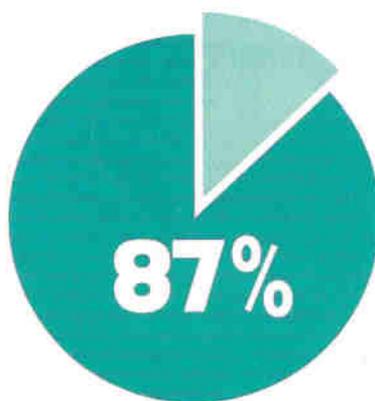
Les LDG mobilités réduisent à la portion congrue les critères qui jusqu'alors permettaient de bénéficier d'une priorité à l'occasion d'une mutation.

Désormais, la DGFIP se cantonne aux priorités légales un point c'est tout ! Le produit du dialogue social construit patiemment avec les représentants du personnel a tout simplement été rayé du paysage.

Désormais, les directeurs ont la main et déclinent au plan local le mouvement national en jonglant entre les supra-priorités, les priorités, les C.V. d'une manière totalement discrétionnaire.

La seule contrainte étant d'informer les élus du personnel au moment de la publication des mouvements.

PROPORTION DE POSTES AU CHOIX PLUS IL Y A DE CHOIX MOINS TU EN AS



CADRES A+



INSPECTEURS

Disons le franchement : c'est le service minimum du côté du dialogue social !



En cette période d'inflation, **F.O.-DGFIP** ne peut passer sous silence l'augmentation fulgurante des **recrutements au choix** qui atteignent **87 % des mutations** concernant les **recrutements de A+**. Les **inspecteurs** s'inscrivent sur

une ligne de fond identique puisqu'avec les DIRCOFI et les DISI, ce sont **40 % des postes** qui sur ce grade dépendent des recrutements au choix.

Les effets collatéraux sont dévastateurs sur les priorités légales qui ne sont plus considérées qu'en cas d'égalité des candidatures. Au cas d'espèce, le directeur est juge et partie et décide seul sans contrôle des représentants des personnels.

En la matière, **les cadres B et C sont également concernés** par ce mode de recrutement, aussi bien au local



dans les EDR, que lorsqu'ils postulent dans le cadre de relocalisations ou dans celui du mouvement spécifique sur emploi éligible à la prime d'attractivité. En la matière, **l'individualisation met à mal le collectif.**

Dans sa grande mansuétude, l'administration entend mettre en place la médiation RH qui, pour le moment, couvre un périmètre restreint à la DGFIP.

Cette médiation ne suspend, ni n'interrompt, les délais de recours devant les CAP ou le juge administratif. Un représentant **F.O.-DGFIP** peut assister un agent à tous les stades de la médiation. A noter que l'administration peut en faire de même avec le recours à un tiers si elle le juge utile.

Il ne faut pas s'y tromper, **la médiation ne constitue en rien un retour au fonction-**

nement normal d'un paritarisme garant des droits de la défense des agents.

Pour viser un tant soit peu cet objectif, la mesure devrait concerner l'intégralité des compétences retirées aux CAP par la Loi de transformation de la fonction publique.



Au terme du déploiement des lignes directrices de gestion, force est de constater qu'elles sont animées par une volonté farouche de briser nos statuts, nos missions, ainsi que les emplois implantés à la DGFIP.

Pour cette raison **F.O.-DGFIP** persiste à exiger l'abrogation des dispositions de la Loi n°

2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Face aux progrès de l'opacité et de l'arbitraire, il y a urgence à rétablir un contrepoids. Voter pour vos représentants en CAP Nationale et aux CCP du 1^{er} au 8 décembre prochain revêt donc une importance capitale.

En choisissant de renouveler votre confiance ou de l'accorder aux candidats F.O.-DGFIP, vous faites un choix clair pour un retour à un paritarisme constructif qui soit garant de vos droits et protège nos missions.



**ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE
PROFESSIONNELLES 8 2022**

