



Groupe de Travail du 1^{er} mars 2011 Mutations 1^{er} affectations - Dispositif cible

Un Groupe de travail, présidé par M. Philippe Rambal, s'est tenu le 1^{er} mars 2011 sur le thème : « mutations- premières affectations- formation initiale » en dispositif cible.

À l'ordre du jour, principalement, les règles de gestion concernant :

- le classement des demandes,
- le délai de séjour entre deux mutations,
- l'architecture des mouvements,
- les demandes prioritaires,
- les règles en cas de suppression de poste,
- les postes à profil,
- les demandes liées,
- les équipes de renfort,
- le droit au retour : retour dans le département d'origine pour les internes promus par concours ou liste d'aptitude.

L'administration a rappelé que le calendrier initialement fixé par le Directeur Général n'était pas définitif et que les discussions pouvaient se poursuivre au-delà du 31 mars 2011, mais cette date n'est pas extensible à l'infini selon les considérations suivantes évoquées par la Direction Générale :

- décalage nécessaire par rapport aux élections professionnelles du 20 octobre 2011,
- organisation du mouvement de mutation de septembre 2012,
- nécessité d'exposer aux agents les futures règles de gestion le plus tôt possible.

Ce que l'administration considère comme acté :

- La bonification d'ancienneté de 6 mois pour enfant à charge de moins de 16 ans au 31 décembre n-1, ou de moins de 20 ans au chômage ou avec une rémunération inférieure à 55 % du smic ou handicapé non pris en charge.
- L'interclassement intégral des demandes à l'Indice Nouveau Majoré (INM). La Direction Générale considère que c'est un critère plus compréhensible, plus simple et plus transparent.

Malgré la suppression des concours à affectation Île-de-France, la Direction Générale veut maintenir une bonification d'ancienneté de 3 ans pour 5 ans de stabilité en RIF. Cette bonification ne sera appliquée qu'en cible avec ouverture aux agents de la filière gestion publique qui auront donc le temps de faire les choix de vie nécessaires pour pouvoir en bénéficier.

Pour **F.O.-DGFIP**, si les deux premiers points n'appellent de notre part aucune observation particulière, autant la bonification RIF nous interroge. En effet, s'il l'on prend en compte la cherté de la vie, pourquoi ne pas ouvrir ce dispositif aux Alpes-Maritimes, à la Savoie, à la Haute-Savoie ? S'il l'on prend en compte les problèmes de stabilité dans les services, la RIF est loin d'être la seule région concernée... Comment s'assurer qu'aucun des agents des deux ex-filières ne soit lésé ? Quelle doit être la durée de séjour pour quelle bonification ?

Pour **F.O.-DGFIP**, il reste trop de questions sans réponses pour considérer ce point comme acté.

Par contre, nous avons retenu les arguments de la Direction Générale et nous n'avons pas manqué de les évoquer à plusieurs reprises lors de la réunion :

- « *tout ce qui est un droit acquis doit être maintenu* » (mais alors quid du droit au retour et des deux mouvements annuels !)
- *pour étendre ce droit à l'autre filière, il faut que les agents puissent faire des choix en terme de carrière et de mutation : il faut donc mettre les nouvelles règles en perspective du nouveau dispositif cible.*
- *cette règle est objective car il existe des éléments de contexte plus difficile en RIF que dans les autres régions : transport, insécurité, zone urbaine sensible...*

L'administration doit faire de nouvelles propositions en assouplissant la contrainte pour pouvoir l'intégrer en dispositif de convergence. De nouvelles réflexions pourraient amener la Direction Générale à sortir du cadre de la Résidence pour prendre en compte le département avec un assouplissement de la contrainte à 3 ans mais un bénéfice réduit. À voir donc... Ce thème sera abordé à nouveau ultérieurement mais le principe est acté.

Après avoir rappelé que le délai de séjour sera ramené à un an hormis pour les comptables, la DGE et certains postes informatiques, une nouvelle liste des missions/structures jointe en annexe a été proposée.

La délégation F.O. a demandé que ces missions soient éclaircies et mises en concordance avec l'existant d'une part et d'autre part et que les délais de séjour supérieurs à un an soient assouplis.

Au niveau des 1ères affectations, la première proposition de l'administration était que les agents restent dans leur mission pendant 3 ans, nous avons revendiqué qu'à minima les agents concernés ne soient forcés que de rester dans leur dominante.

Le cas des amendes, gérées dans le pôle fiscal, restera dans la catégorie gestion fiscale en cible.

Cependant, en période transitoire, et compte tenu du caractère très spécifique de cette mission, considérée en plus comme mal maîtrisée voire très obscure par les agents de la filière fiscale, des emplois seront réservés en priorité pour la filière gestion publique, dans ce que l'on appelle communément des « postes pastillés ».

Pour les SIP, la fiscalité personnelle sera partagée entre: fiscalité personnelle - recouvrement et assiette.

Concernant les services de direction, en période transitoire, des emplois seront fléchés en fonction des filières afin d'éviter que des services soient composés uniquement d'agents d'une seule filière. En période cible, cela n'a plus lieu d'être.

Les cas prioritaires : l'administration a bien précisé que le seuil d'1 mutation sur 2 au titre des mutations prioritaires est un seuil minimal, des cas supplémentaires seront ajoutés.

F.O.-DGFIP prend acte de la priorité absolue accordée aux agents handicapés ou parents d'enfants handicapés même s'il n'existe pas de possibilité d'apport à la résidence ou au département.

Cependant **F.O.-DGFIP** a tenu à exprimer son opposition aux justificatifs à fournir pour la prise en compte du handicap. Nous redoutons trop l'excès de zèle ou pire encore le manque de discernement de certains services RH pour ne pas avoir à redouter la notion de « production de justificatif indispensable au regard du handicap... ».

Le traitement des priorités emporte aussi nos deux grandes revendications sur le nombre de mouvements et le droit au retour : **F.O.-DGFIP** continuera à exiger le maintien dans l'architecture du futur dispositif cible de mutations 2 mouvements annuels de mutation et le mouvement spécifique sur poste et le retour dans leur département d'origine pour les internes promus par concours ou liste d'aptitude.

En effet, le rejet des légitimes revendications du Syndicat par l'administration engendre de fait un nombre de dossiers prioritaires à traiter beaucoup plus important.

Certes le pourcentage de mutations prioritaires augmente par rapport notamment à l'existant de la filière fiscale, mais si la Direction Générale persiste dans sa volonté de ne conserver qu'un seul mouvement, c'est deux fois moins de dossiers qui seront traités !

Dans ce cas, comment départager un grand nombre de cas ? Retenir uniquement l'ancienneté administrative, comme le propose la DGFIP, n'est pas pertinent et pour **F.O.-DGFIP** c'est un critère particulièrement injuste pour les agents classés prioritaires.

D'après les textes, les cas issus de l'article 60 du statut doivent être traités avant tout, il nous semble bon de proposer donc deux sous-tableaux prioritaires : l'article 60 et les autres cas issus des jurisprudences des CAP.

Répondant à l'administration qui considère que le départage des priorités doit se faire à l'ancienneté administrative, **F.O.-DGFIP** a clairement dit que ce n'était pas une bonne solution, car la situation prioritaire n'a rien à voir à la situation administrative, le critère de départage doit être en lien avec le fait prioritaire.

Notre position, rejointe par d'autres OS, a été entendue et, si pour l'instant rien n'est tranché, la discussion est toujours pendante et nous entendons bien faire entendre et accepter cette revendication qui ne peut s'inscrire que dans le cadre d'une harmonisation vers le haut et d'un traitement humain de chaque situation individuelle !

Les suppressions d'emplois : l'administration propose qu'elles soient traitées soit au plan local soit au plan national en examinant les différentes garanties qui peuvent être proposées aux agents.

F.O.-DGFIP a condamné sans appel les suppressions d'emplois imposées aux agents et au service public et a demandé pour une garantie totale des agents concernés par la disparition de leur emploi à la résidence, mission structure et en ajoutant la commune. Les agents subissent suffisamment en terme de dégradation des conditions de travail, les effets particulièrement néfastes des suppressions d'emplois, ils ne doivent pas en plus en être les victimes à titre personnel.

Pour **F.O.-DGFIP**, il est bien évident qu'une telle garantie ne peut être gérée qu'en local.

Pour la Direction Générale, le problème est lié aux départs à la retraite : soit les départs à la retraite ne sont pas remplacés et à terme il y a un risque de ne plus coller aux réalités des missions à exécuter, soit on supprime là où l'outil dit de supprimer et il faut déplacer les agents. C'est donc une application déguisée de la loi sur la mobilité !

Nous avons rappelé les paroles du Directeur Général : il faut remettre l'humain au centre du travail et non l'inverse !

Nous l'avons évoqué en déclaration liminaire, l'ordre du jour de ce groupe de travail était bien trop ambitieux pour tenir dans une seule journée et les sujets beaucoup trop importants pour espérer tout traiter ou même tout évoquer. Un autre groupe de travail a donc été fixé en séance au 24 mars 2011 pour poursuivre les discussions sur les autres thèmes : les équipes de renfort, les postes à profil, les demandes liées et les priorités avec notamment le droit au retour et les suppressions d'emplois.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

Pour la filière fiscale n°DGI :

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