

Catégorie C  
CAPN n°7 du 26/04 au 03/05/2016 – Suites du 02/06/2016

### Mouvement de mutations au 1<sup>er</sup> septembre 2016

## Une croissance continue des vacances d'emplois!

La Commission Administrative Paritaire Nationale n°7 du mouvement général pour le 1<sup>er</sup> septembre 2016 s'est déroulée du 26 au 3 mai 2016. Les suites ont été données et connues le 2 juin 2016.

Pour la bonne information de tous, certains chiffres et résultats définitifs doivent être mis en évidence afin d'apporter un éclairage le plus précis possible :

- **3 250** demandes ont été déposées.
- **2 464** demandes ont été **satisfaites** soit un « **taux global de satisfaction** » de **76,2 %**.
- Concernant les taux de satisfaction, dans le détail :

Le taux de satisfaction est de **70,9 %** sur le 1<sup>er</sup> vœu.

Le taux de satisfaction est de **82,5 %** sur les 3 premiers vœux.

Le taux de satisfaction pour les rapprochements est de **94,7 %** (soit une progression de 0,4 % par rapport à 2015).

Si le taux de satisfaction est meilleur que celui du mouvement général de l'an passé, il reste malheureusement très en deçà des attentes légitimes des agents et de **F.O.-DGFIP** au vu du nombre d'emplois vacants.

Nous sommes loin d'avoir comblé toutes les vacances d'emploi comme revendiqué par **F.O.-DGFIP**.

Chiffres clés	Avant CAP	Après CAP
Total des demandes déposées	<b>3 250</b>	
Total des demandes satisfaites	<b>2 268</b>	<b>2 464</b>
Taux de satisfaction	<b>69,8 %</b>	<b>76,2 %</b>
Nombre de rapprochements en attente	<b>282</b>	<b>15</b>
Nombre de départements fermés	<b>7</b>	<b>4</b>
Nombre mutations de la province vers la RIF*		<b>33</b>
Nombre mutations RIF vers province		<b>375</b>
Nombre mutations Province vers province		<b>1 073</b>
Nombre mutations RIF vers RIF		<b>613</b>
Nombre Réintégrations en RIF		<b>17</b>
Nombre Réintégrations en province		<b>49</b>

\*RIF : Région Ile de France

## Total des emplois vacants

	Après CAP	Pour mémoire en 2015
Total province	1 712	1 304,8
Total IDF	615,4	524,9
Total général	<b>2 327,4 (hors prise en compte de 120 PACTES au 31/12/2016)</b>	1 829,7

Le taux global de vacances d'emplois est de **7,9 %** avec un taux légèrement supérieur à **10 %** pour la RIF et légèrement inférieur à **7,5 %** pour la province.

Ces tableaux et ces chiffres confirment la situation dégradée de l'emploi actuellement supportée par les personnels dans les postes et services des Finances Publiques sachant que de nouvelles suppressions d'emplois sont prévues.

En effet, les lettres de cadrage du projet de loi de Finances 2017 indiquent que 2 % des effectifs de la Fonction Publique devront être supprimés, la DGFIP n'échappera pas à cette nouvelle saignée.

### Analyse :

Il n'est plus acceptable que la Direction Générale « bloque » des départs et ne donne pas satisfaction aux agents qui ont fait des demandes de mutation sur des postes vacants.

**F.O.-DGFIP** condamne cette gestion de la « pénurie » qui se fait totalement au détriment des agents.

Tout au long des travaux de la CAPN, **F.O.-DGFIP** a dénoncé les suppressions d'emplois : plus de 20 000 emplois supprimés à la DGFIP depuis sa création en 2008. Suppressions d'emplois supportées pour l'essentiel par la catégorie C et qui impactent autant les conditions de travail et l'exercice des missions que les droits de l'agent : temps partiel, congés, notation et **forcément mutation**.

Une fois de plus, malgré le mouvement complémentaire, de nombreux agents n'obtiennent pas leur 1<sup>er</sup> vœu, voire n'obtiennent rien, alors que des postes demeurent vacants et des directions restent déficitaires. Pour rappel **133 directions sont en sous-effectif dont 24 directions présentent un solde négatif supérieur à 30 agents**.

Comment vont fonctionner les services dans ces conditions de sous-effectifs permanents ?

Pour **F.O.-DGFIP**, cette politique de l'emploi prépare l'abandon de missions complètes. Pour s'en convaincre, il suffit de lire le message du

Directeur Général présentant les lignes directrices de la DGFIP.

La Direction Générale montre une fois de plus son mépris envers les personnels. Ce sont eux qui subissent au quotidien les conséquences de ses choix : stress, souffrance au travail et difficultés croissantes à accomplir les missions dans un contexte de sous-effectif permanent.

Lors d'une audience avec le Chef de Service des Ressources Humaines, le 22 avril dernier, nous lui avons demandé d'effectuer un recrutement sur la liste complémentaire à hauteur des besoins.

Se réfugiant derrière les contraintes budgétaires et prétextant, d'une part, un manque de visibilité sur le nombre de départs à la retraite en 2016 et, d'autre part, le nombre de désistements des lauréats des concours externes et internes, l'administration n'a pris aucun engagement concret.

Tout au plus, le Chef de Service n'a évoqué qu'un possible recrutement à hauteur de plusieurs centaines d'agents dont l'hypothétique annonce aurait lieu au mois de juin !

**F.O.-DGFIP** a condamné le refus de l'administration à appeler l'ensemble de la liste complémentaire qui représente 1 251 agents (1 126 pour le concours externe et 125 pour le concours interne) alors que la situation de l'emploi est catastrophique. Pendant ce temps, la situation personnelle de nombreux collègues en attente de mutation reste très difficile et l'administration se montre cette année encore incapable de calibrer le volume des recrutements à hauteur des besoins des services.

**F.O.-DGFIP** déplore que le mouvement général de mutation ne puisse intégrer, à l'instar de ce qui se fait pour la catégorie B, les agents lauréats du concours externe appelés dans le mouvement des 1<sup>ères</sup> affectations du 13 juin prochain.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont donc émis un vote contre ce mouvement qui est insatisfaisant et insuffisant et ont rappelé qu'ils revendiquaient :

- 2 véritables mouvements par an ainsi qu'un mouvement spécifique sur poste,

- une affectation la plus fine possible,
- que tout poste vacant soit pourvu dès lors qu'il est demandé par un agent,
- l'arrêt des suppressions d'emplois et la création de postes à hauteur des besoins des services.

### Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

En introduction de cette déclaration liminaire, nous reviendrons sur le projet de Loi « Travail » en rappelant que pour notre Confédération Force Ouvrière ce texte modifie profondément et structurellement le Code du Travail organisant ainsi la casse des droits collectifs et de l'égalité républicaine.

Pour **Force Ouvrière** aucun aménagement de ce texte découlant des recommandations du Conseil de l'Union Européenne n'est acceptable. Il doit purement et simplement être retiré !

De plus, pour Force Ouvrière il serait illusoire d'imaginer dans le cadre du projet de Loi « Travail » que seuls les droits et garanties des salariés du privé pourraient être remis en cause, tandis que le Statut Général, les statuts particuliers, et les droits et garanties induites resteraient immuables pour la Fonction Publique.

Il suffit pour s'en convaincre de se reporter à l'analyse des dispositions statutaires du PPCR (protocole parcours professionnel carrière rémunération) que FO a refusé de signer et qui prévoit notamment de développer la mobilité et la perméabilité totale entre les trois versants de la fonction publique grâce à la mise en place de statuts interministériels.

Le CPA (compte personnel d'activité) que le gouvernement souhaiterait voir transposé à la Fonction Publique qui ne présente aucun caractère d'utilité pour la Fonction Publique est une nouvelle arme du gouvernement pour remettre en cause les statuts des fonctionnaires.

Dans le cadre de cette mobilité, le CPA prévu dans le projet de Loi Travail, pourrait être utilisé pour évaluer l'employabilité de chaque agent public dans le cadre des restructurations. Dans une interview à la revue Acteurs publics, Annick GIRARDIN, Ministre de la Fonction Publique déclarait : « il faut faire du CPA un instrument pour favoriser les passerelles entre les métiers. C'est en effet un bel outil de mobilité pour la Fonction Publique... ».

Toujours dans le prolongement de ce protocole PPCR mortifère pour nos statuts particuliers, la mise en place du RIFSEEP (le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) va demain, entre autres, mettre en place une réelle rémunération au mérite.

À tous ces sigles synonymes de régression en matière de gestion et de rémunération dont l'administration est très friande à savoir : PPCR, RIFSEEP, CPA ; **F.O.-DGFIP** y associe les siens :

- RATLE comme Restrictions A Tous Les Étages

- DDM comme Disparition Des Missions

- DDD comme Déçus Désabusés Désespérés

**Le Code du travail gêne aujourd'hui le patronat, comme le Statut Général dérange le gouvernement.** Pour **Force Ouvrière**, le premier comme le second sont les produits des luttes menées par des générations de salariés et de fonctionnaires pour obtenir de travailler dans la dignité et de percevoir la juste rémunération de leur travail.

Pour les gouvernements qui se sont succédés depuis des décennies, il faudrait encore et toujours céder aux exigences du patronat. Pour embaucher, il faut pouvoir licencier sans entraves administratives ; pour embaucher, il est nécessaire de baisser le coût du travail ; pour assainir l'économie il faut baisser le niveau de la dépense publique.

Bien évidemment, l'absence de recettes générées par les cadeaux fiscaux et sociaux consentis aux entreprises depuis des années n'est pas visée par les tenants de la baisse constante et dogmatique de la dépense publique.

Alors même qu'aucun bilan des diverses exonérations de cotisations sociales n'a jamais été sérieusement effectué et surtout que leur impact en termes de création d'emplois n'a jamais été véritablement évalué, il faudrait aujourd'hui porter atteinte aux droits des salariés au nom de la liberté d'entreprendre.

Sous couvert de pseudo-modernité, ces dogmes libéraux hérités du XIX<sup>ème</sup> siècle, considèrent que pour libérer l'économie, il convient de libérer l'entreprise de la contrainte législative et réglementaire et que la Loi du marché régule naturellement les échanges et le partage des richesses...

C'est oublier un peu vite que, comme l'écrivait Henri LACORDAIRE, député de l'assemblée constituante en 1848 : « Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la Loi qui affranchit ».

Face aux tenants de nouvelles normes sociales dignes du XIX<sup>ème</sup> siècle, cette phrase est d'une brûlante actualité.

Ce combat contre le projet de Loi travail est le nôtre car il est celui de tous les salariés du privé comme du public.

Il est celui de tous ceux qui refusent la précarisation accrue des salariés dans le privé comme dans le public.

C'est pourquoi, **F.O.-DGFIP** continue à s'inscrire dans le mouvement social qui refuse ce projet et appelle les agents à la grève et à manifester le 28 avril prochain.

Demain à la DGFIP au nom de cette libéralisation, et pour baisser la dépense publique, des pans entiers de nos missions pourraient être externalisés.

D'ores et déjà et pour satisfaire aux orientations budgétaires du pacte de responsabilité auquel Force Ouvrière continue de s'opposer, le gouvernement en occultant que le service public est le bien de ceux qui n'ont rien, poursuit sa politique de remise en cause des services publics et notamment ceux de la DGFIP au travers d'un train de restructurations incessantes, de baisses des moyens de fonctionnement et de suppressions d'emplois massives.

En cette année 2016, 54 % des suppressions d'emplois seront supportées par la seule DGFIP qui aura perdu 20 000 agents depuis sa création en 2008. C'est un véritable plan social qui ne dit pas son nom et qui asphyxie totalement les services, avec des conséquences désastreuses sur les conditions de travail des collègues.

Les solutions préconisées par le Directeur Général pour justifier et tenter de pallier à ces coupes franches incessantes dans les effectifs, résident dans un resserrement sans précédent du réseau de la DGFIP et le développement à marche forcée de la « e-administration ». Le principal fil conducteur de sa politique consiste à réduire les coûts, au mépris des besoins de nos concitoyens et des conditions de travail des personnels.

Que dire du projet de back-office dans le secteur public local, de l'expérimentation de services facturiers et quid de la responsabilité du comptable de proximité, comptable principal d'une coquille vide qui n'aura plus le contrôle de rien.

Que dire de la dématérialisation croissante dans le domaine des impôts des particuliers en termes de service rendu à nos concitoyens.

Que dire encore de la retenue à la source présentée par le gouvernement comme une mesure de simplification pour les contribuables alors que nous comprenons bien qu'il n'en sera rien.

Sur ce déploiement de la retenue à la source **F.O.-DGFIP** refuse de voir les personnels subir une nouvelle fois et sans moyens adaptés une charge de travail supplémentaire et donc une dégradation de leurs conditions de travail.

Et ce ne sont pas les propos récemment tenus par M. Eckert devant les organisations syndicales qui vont rassurer les agents en matière de moyens alloués pour la réalisation de cette nouvelle mission. En effet, ce dernier compare cette mission à l'ascension de l'Himalaya et ne propose aucune mesure « d'oxygénation des agents » en garantissant des moyens supplémentaires.

**F.O.-DGFIP** avec sa Confédération restent farouchement opposées au principe de cette modification de la collecte de l'impôt considérant qu'il ne s'agit pas de la réforme fiscale attendue qui aurait pu être axée sur l'augmentation de la progressivité et de la

redistribution de l'impôt sur le revenu, d'autant que pour **FO**, cette réforme du prélèvement n'offre pas pour les contribuables les garanties suffisantes notamment en termes de confidentialité.

Pour **FO** l'ensemble de ces processus de dématérialisation, concentration, spécialisation, de mise en place de pôles et de back-office vont à l'encontre des réalités vécues dans les services.

Sur le terrain, les besoins de service public de proximité sont prégnants, et les attentes fortes de la part des partenaires du secteur local mais aussi des contribuables, qui continuent toujours aussi nombreux de solliciter les guichets de la DGFIP. Ils démontrent ainsi qu'ils sont encore bien loin de se « désintoxiquer » de notre accueil de proximité.

Et pour accompagner cette campagne de sevrage des citoyens, la DGFIP a adopté une thérapie dont le protocole de soins repose sur les Centres de Contact (CDC), Centres de Prélèvement Services (CPS), Centres Impôts Services (CIS), structures éloignées physiquement des usagers.

Dans le cadre de ce processus, le transfert de charges sur les CDC s'effectue avec des effectifs constants pour les départements dans lesquels sont installés ces centres. La DGFIP applique, avec la conviction du bien-fondé de ces structures la politique du « déshabillage de Pierre SIP pour habiller Paul CONTACT » : aucune création d'emploi sur ces centres.

Sur ce thème, **F.O.-DGFIP** persiste à penser qu'à minima, tout n'est pas dit ni communiqué :

- que penser de la création des CDC à Carcassonne et à Valence ?
- que penser de l'extension du site de Chartres et des évocations de Lille et Nancy ?

- sachant que les effectifs de ces centres sont constitués majoritairement avec des agents de la catégorie C comment justifier un régime indemnitaire de misère alors que les vacances peuvent s'étendre jusqu'à 22 h 00.

**F.O.-DGFIP** revendique a minima le gel de l'expérimentation CDC qui ressemble d'ailleurs fortement à un déploiement !

**F.O.-DGFIP** considère cette expérimentation comme un palliatif des suppressions d'emploi dont la finalité n'est autre que la disparition du réseau de proximité.

Le syndicat réaffirme en conséquence son refus de l'expérimentation des CDC.

Concernant l'ordre du jour de cette CAPN, les PLF successifs prennent ici toute leur signification avec un nombre de vacances d'emplois qui atteint un sommet digne de l'Anapurna puisque le sous-effectif s'élève à 3 241 agents avant intégration de la liste principale des stagiaires de juin 2016 et recrutement Pactes 2016.

**F.O.-DGFIP** déplore cette situation catastrophique pour les agents et les services.

À propos du taux de satisfaction de 69,8 %, **F.O.-DGFIP** émet un bémol sur le satisfecit dont pourrait se prévaloir l'administration en examinant les autres chiffres fournis.

Pour ce mouvement général le nombre de directions fermées a été multiplié par 7 par rapport à 2015.

Le déficit d'agents sur la RIF est de 1 315 agents (pour mémoire 1 109 agents en 2015). Cet état de fait pour les services et les agents qui y travaillent préfigure ce que sera le mouvement des 1<sup>ères</sup> affectations à venir avec les nouvelles règles de gestion défavorables imposées sans concertation que **F.O.-DGFIP** a dénoncé.

Par ailleurs, 24 rapprochements restent en attente après le projet. Ce sont autant de

situations difficiles pour des familles en quête de stabilité affective, professionnelle et financière. Nous vous demandons d'ores et déjà de répondre favorablement à ces demandes.

**F.O.-DGFIP** déplore le nombre croissant d'agents à la disposition du directeur (ALD Dpt ou RAN).

Ces agents affectés avec ce statut sont devenus la variable d'ajustement pour combler de façon non pérenne les vacances d'emploi dans les structures et services.

La situation de ces agents ALD ne s'améliorera pas avec les fusions géographiques à venir de RAN conjointement à la révision de leur régime indemnitaire.

**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,
- 2 véritables mouvements par an ainsi qu'un mouvement spécifique sur poste,
- le classement des demandes prioritaires à l'ancienneté du fait générateur,
- l'examen en CAPN de toutes les situations sociales difficiles.

**F.O.-DGFIP** exige que tous les postes vacants soient pourvus dès lors qu'ils sont sollicités par un agent.

Et c'est pour ces raisons que **F.O.-DGFIP** vous demande l'appel de la totalité des listes complémentaires afin de combler partiellement le déficit chronique du nombre d'agents.

En conclusion, les élus souhaitent que la commission administrative paritaire joue pleinement son rôle, et améliore, de manière significative, le nombre de mutations prononcées au bénéfice des agents qui attendent et vivent souvent des situations familiales difficiles à supporter.

### Les élus **F.O.-DGFIP**

Véronique LIAUTAUD - Christophe TREHOUT - Anthony DACLINAT - William THUBERT - Laurent AUBOYER - Vincent HAYAUX du TILLY - Martine MINIYOU (experte) - Christelle COLOMER (experte) - Remy BEUNARD (expert) - Nathalie VILET (experte) - Alain BOUM (expert)

## 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 fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

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