



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, ce serait 2 fois plus de possibilités de mutations et donc des vacances d'emplois moins longues et, par voie de conséquence, des conditions de travail en amélioration.
- 2 Possibilité d'affectation dans le département d'origine pour les promus de C en B afin de favoriser la promotion sociale, notamment celle des femmes.
- 3 En finir avec les machines à exclure, véritables freins à la carrière : concours au sein de la catégorie B, sélection pour l'accès au grade d'Inspecteur Divisionnaire, limitation du droit à concourir ou encore multiplication des affectations au profil.
- 4 Des règles de gestion offrant des garanties pour tous.

DU 29 NOVEMBRE
AU 6 DÉCEMBRE 2018

Je Vote



NOS DIFFÉRENCES
FO DGFIP LA DIFFÉRENCE

AMÉLIORER LES RÈGLES DE GESTION POUR TOUS MAINTENANT

Les règles de gestion des fonctionnaires deviennent un enjeu majeur dans le cadre des réformes en cours. Le projet de « nouveau contrat social » entre les employeurs et les agents publics, toujours en discussion, provoquera - s'il aboutit - des changements radicaux dans la gestion des personnels.

Ainsi, à l'horizon 2022, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ne seraient plus consultées a priori sur tous les actes de gestion (avancement, mutation, promotion) mais transformées en structures d'appel pour les agents s'estimant lésés par une décision administrative.

Une telle réforme modifierait en profondeur la gestion des agents et constituerait une régression de leurs droits sans précédent : c'est pourquoi **F.O.-DGFIP** y est opposé.

Dans le même temps, les décideurs publics dénoncent une gestion des ressources humaines trop concentrée, ne laissant pas suffisamment de marges de manœuvre aux responsables locaux.

Et à la DGFIP, qu'en est-il ?

Les règles de mutation mises en place au moment de la fusion montraient déjà leurs limites il y a 4 ans et la situation ne s'est pas améliorée depuis, loin de là.

La Direction Générale s'est révélée incapable d'assumer ce qu'elle avait elle-même mis en place par manque d'imagination et d'anticipation.

En effet, faute d'avoir correctement évalué le nombre total des demandes de mutations, elle s'est trouvée face à un engorgement des CAP Nationales.



Afin de se sortir de ce mauvais pas, elle a multiplié les affectations à la disposition (ALD) qui, dans un contexte de restructurations incessantes, n'offrent pas

aux personnels des garanties suffisantes.

Toujours afin de résoudre un problème généré de toutes pièces par sa décision de suppression du deuxième mouvement annuel, elle vient d'instaurer l'autorisation pour les Directeurs locaux de procéder eux-mêmes à des mouvements de comptables dès lors que ces derniers seraient consentants.



S'agissant des autres catégories de personnels, au motif que 60 % des demandes traitées en CAPN concernent dans les faits des mouvements locaux, l'administration en est arrivée à décider en CAPN de l'affectation au niveau du département, l'affectation fine relevant de la CAPL.

À **F.O.-DGFIP**, nous avons toujours considéré que le système actuel n'était adapté ni au réseau ni aux attentes des collègues souhaitant muter à l'intérieur d'une direction locale.

Pour autant, était-il nécessaire d'aller aussi loin ?

Pour **F.O.-DGFIP**, procéder aux mouvements locaux au niveau des CAP Locales relève du bon sens.

Nous assumons cette position, car il est en effet pour le moins cocasse de devoir passer par la CAPN pour parfois avancer de 3 portes dans un couloir dès lors que l'on change de mission.

En revanche, les collègues arrivant de l'extérieur doivent pouvoir bénéficier d'une affectation fine dès la CAPN.

Il suffirait donc de ne traiter en CAPN que les demandes des agents souhaitant changer de direction en ne changeant rien aux procédures actuelles dès lors que les demandes locales seraient traitées au niveau local.

À ce stade, ce n'est pas l'option retenue par la Direction Générale qui persiste à vouloir affecter au département depuis la CAPN.

2019 sera une année d'expérimentation de ce nouveau système dans quelques directions pour une généralisation en 2020 après bilan.

S'arc-bouter sur l'existant et donc sur un système à bout de souffle, n'offrant plus aux personnels que l'illusion de la garantie, n'a pas beaucoup de sens compte tenu du contexte.

De même, ne pas discuter au prétexte que les CAP seraient vidées de leur contenu en 2022 n'a pas non plus beaucoup de sens.

En 4 ans, il peut se passer beaucoup de choses et des règles mal négociées

et mal appliquées peuvent faire beaucoup de dégâts.

F.O.-DGFIP, dans un positionnement pragmatique, a clairement fait le choix de la discussion afin d'obtenir au niveau national les garanties individuelles et collectives indispensables.

Nous avons d'ores et déjà obtenu la résorption progressive des ALD afin qu'au terme du processus, chacun dispose d'une affectation fixe lui offrant toutes les garanties en cas de restructuration.

En même temps, sur le plan de la carrière, les baisses des ratios promu / promouvables et la disparition du plan ministériel de qualification, assortie de l'obligation

de mobilité pour la promotion de C en B, sont autant de sources de démotivation pour les personnels.

En choisissant de renouveler votre confiance ou de l'accorder aux candidats F.O.-DGFIP, vous augmenterez notre capacité à être entendus pour mieux vous défendre.

Vous choisirez la défense des agents plutôt que celle d'un système car, pour nous, le plus important c'est forcément vous.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DU 29 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE 2018

Je Vote



NOS DIFFÉRENCES 
FONT LA DIFFÉRENCE