

GT MUTATION DU 5 OCTOBRE 2016

TOUS DES PIONS ?

Numéro 55 du 27 octobre 2016



Le groupe de travail réuni le 5 octobre dernier sous la présidence de Madame AMIGUES, nouvelle sous directrice de RH 2 a été l'illustration d'une DGFIP dépassée par ses réformes.

Ainsi, la Direction Générale met un nouveau « coin » dans les règles de gestion assises lors de la fusion, notamment en termes de garanties pour les agents.

F.O.-DGFIP vous donne quelques orientations sur lesquelles la Direction Générale s'arc-boute et qu'elle compte mettre en œuvre malgré notre opposition.

LES DOMMAGES COLLATÉRAUX DES RESTRUCTURATIONS:

Actuellement, en cas de réorganisation administrative s'accompagnant de transfert d'emplois au sein d'une direction, le titulaire d'un emploi transféré peut bénéficier d'une priorité pour suivre son emploi.

Par conséquent, le directeur départemental établit une liste (appelée « périmètre ») des agents pouvant bénéficier de cette priorité pour suivre le ou les emplois transférés.

Pour y figurer, les agents concernés doivent réunir les 3 conditions suivantes :

- ▶ Être affectés sur la ou les résidences d'affectation nationale, la ou les missions/structures concernées par la restructuration.
- ▶ Être affectés sur le ou les services impactés.
- ▶ Exercer totalement ou partiellement les missions transférées.

Chaque agent inscrit dans un périmètre est considéré comme prioritaire pour suivre l'emploi transféré.

L'agent doit faire valoir cette priorité en formulant une demande de mutation dans le cadre du mouvement, national ou local, de sa catégorie en indiquant « priorité sur le poste » sur la fiche de mutation.

Jusqu'alors, les agents ne souhaitant pas suivre leur emploi et mission, restaient titulaires de leur affectation nationale et locale.

Or, selon les arguments avancés par l'administration, cette possibilité ne garantit pas le transfert des compétences vers le service d'accueil de la mission transférée ce qui nuit à la continuité du service rendu à l'utilisateur.

Elle concocte donc un nouveau dispositif :

Il est ainsi proposé que, dans le cas d'une réorganisation de services intervenant au sein d'une même commune, l'agent dont l'emploi et la mission sont transférés dans une autre structure située sur la

même commune **ait l'obligation de suivre son emploi et sa mission.**

La Direction Générale a été très claire : si l'agent refuse, ce sera considéré comme un refus d'obtenir passible d'une sanction disciplinaire. La Direction Générale va jusqu'à préciser qu'elle remplira la fiche de demande de mutation en lieu et place de l'agent !

L'agent serait donc dans l'obligation de déposer sa demande dans le cadre du mouvement de mutation, en demandant le bénéfice de la « priorité sur le poste ».

Cette demande relèvera du mouvement national si la nouvelle affectation locale entraîne un changement de la mission/structure d'affectation.

Pour **F.O.-DGFIP**, c'est un premier pas vers la mobilité forcée mise en œuvre dans le cadre de la réforme territoriale. **F.O.-DGFIP** a donc demandé le retrait de cette proposition.

LA DIRECTION GÉNÉRALE SE MET AU TRI SÉLECTIF :

Les propositions suivantes concernent plus particulièrement les inspecteurs. Pour mémoire, nous rappellerons que cette catégorie a déjà été fortement impactée par les restructurations notamment les inspecteurs exerçant des fonctions comptables.

Beaucoup d'entre eux ont déjà perdu leur poste comptable (trésoreries, SPF) et doivent en conséquence oublier la carrière comptable à laquelle ils se destinaient. À ce titre, les éléments chiffrés ci-dessous sont plus parlants qu'un long discours

Au 01/01/2012 : 813 postes C4

Au 01/01/2015 : 660 postes C4

Au 01/01/2016 : 354

Prévisions au 01/01/2017 : 213

Mais les inspecteurs comptables ne sont pas les seuls oubliés de la Direction Générale. Ainsi, les A « encadrants » sont toujours en attente d'une reconnaissance de leur technicité. Deux ans se sont en effet écoulés depuis les discussions concernant la prime dite « de direction » attribuée à l'ensemble des inspecteurs exerçant leurs fonctions en direc-

tion et le Directeur Général ne donne toujours pas le feu vert pour valider l'attribution de l'ACF encadrément à ces personnels.

Dans le même ordre d'idée, les évaluateurs du Domaine se sont vus refuser le bénéfice de l'ACF « Direction ». Pour justifier sa position, la Direction Générale a fait le choix de les exclure en créant une nouvelle mission/structure dénommée « Eval dom » leur faisant perdre ainsi l'ACF « direction ».

Comme si ce n'était pas suffisant, la Direction Générale prévoit d'imposer à ces personnels de nouvelles contraintes. Elle se propose donc d'instaurer un délai de séjour de 3 ans pour les IFiP affectés sur les emplois pourvus « au choix » et « au profil ».

Les postes « au choix » comprennent :

- ▶ tous les emplois de la Direction Générale,
- ▶ ceux des départements comptables ministériels (DCM),
- ▶ les emplois administratifs de l'ENFiP et des équipes des délégués.

Les emplois « au profil » sont :

- ▶ ceux des directions nationales et spécialisées (DVNI, DNVSF, DNEF, DGE, Direction Impôts service),
- ▶ ceux implantés dans les pôles juridictionnels judiciaires,
- ▶ les emplois de la brigade de contrôle fiscal externe de la DRESG, des BNEE, et des BCR,
- ▶ les emplois de chefs de contrôle en SPF, et des emplois dans les PNSR,
- ▶ des commissaires aux ventes, et de la BNDED de la DNID,
- ▶ les emplois de catégorie A à Mayotte.

Il est donc proposé d'instaurer un délai de séjour de 3 ans pour toute affectation sur un emploi de catégorie A pourvu « au choix » ou « au profil » à compter du 1^{er} septembre 2017.

Dans sa grande mansuétude, la Direction Générale indique dans sa note que le délai de séjour pourrait être ramené à 1 an si l'agent se trouvait en situation de rapprochement de conjoint.

Nous avons été ravis d'apprendre que la Direction Générale n'allait pas jusqu'à ne plus respecter les règles statutaires (sic).

MAIS RIEN N'ARRÊTE LA DIRECTION GÉNÉRALE.

Ainsi, au-delà du délai imposé, l'inspecteur ayant été affecté au choix devra subir un suivi des compétences validé par un point d'étape tous les 5 ans.

Afin de se préserver de toute erreur dans les recrutements au choix dans les services centraux et assimilés, la Direction Générale envisage un « droit de remords » de 6 mois qui permettra au bureau recruteur de mettre fin à la collaboration à l'issue de ce délai.

L'inspecteur affecté pourra également exercer ce « droit de remords » ce qui constitue, à ce stade, la moindre des corrections pour **F.O.-DGFIP**.

UN SUIVI DES COMPÉTENCES VALIDÉ PAR UN POINT D'ÉTAPE TOUS LES CINQ ANS

Ce suivi serait organisé tous les cinq ans à partir de leur date d'affectation, pour l'ensemble des IFIP affectés dans les services centraux. Selon la Direction Générale ce dispositif permettrait d'évaluer leur adéquation avec les besoins du poste occupé au sein du bureau et de définir, le cas échéant, des actions de formation.

Le point d'étape prendrait la forme d'un entretien entre l'IFIP et le chef de bureau, son adjoint, ou le chef de section de l'agent. Il s'effectuerait sur la base des comptes rendus d'évaluation professionnelle (CREP) établis chaque année par l'évaluateur direct de l'agent.

Il s'agirait d'un moment d'analyse et d'échanges organisé de manière spécifique en complément de l'entretien d'évaluation permettant, dans la grande majorité des cas, de valoriser les résultats de l'IFIP. Une trame d'entretien serait définie en amont afin de cadrer l'exercice.

Si besoin, un plan de formation ou de soutien serait défini et assorti d'un engagement du cadre à suivre les formations nécessaires à l'acquisition des compétences requises pour l'exercice de la mission.

De même, une redéfinition des missions, ou un changement de fonctions, pourrait être envisagés.

Si à l'échéance du plan élaboré, il apparaissait qu'un problème d'adéquation entre l'agent et les compétences/qualités attendues pour les services centraux demeurerait, l'agent aurait l'obligation de participer au mouvement de mutation le plus proche.

À défaut d'obtenir mieux dans le cadre de ces mouvements nationaux, l'agent concerné bénéficierait d'une garantie d'affectation dans la DR/DDFiP de la RAN du bureau où il exerce ses fonctions.

Ce nouveau dispositif serait mis en place, progressivement, pour les agents affectés avant le 1^{er} septembre 2012. Les entretiens commenceront en 2016.

UN DISPOSITIF DE PLAN SOCIAL DÉGUISÉ EN CAS DE SUPPRESSION D'EMPLOI AU SEIN D'UN BUREAU DE CENTRALE (OU SERVICE ASSIMILÉ).

En cas de suppression d'emploi, le chef de bureau aurait à désigner l'agent dont l'emploi est supprimé, sans que l'ancienneté administrative soit nécessairement un critère de choix.

La décision définitive de désignation de l'agent, relèverait, in fine, du chef de service, du directeur de la DLF ou de la DIE, selon le bureau concerné.

En l'absence de possibilité ou de volonté de reclassement au sein des services centraux, l'agent ainsi désigné, serait tenu de participer au plus proche mouvement de mutation suivant sa désignation.

Dans cette hypothèse, il bénéficierait de la garantie d'affectation dans la DR/DDFiP de la commune du bureau dans lequel il exerce ses missions (Paris, Noisiel, Noisy-le-Grand, Montreuil, Nantes).

La mise en œuvre de cette mesure pourrait être envisagée avec une participation au mouvement de mutation à effet du 1^{er} septembre 2017.

LES INSPECTEURS DE LA SPHÈRE DU CONTRÔLE FISCAL NE SONT PAS OUBLIÉS

Suite à la demande de **F.O.-DGFIP** en GT contrôle fiscal, nous avons pu obtenir le nombre des brigades transférées aux DIRCOFI.

Au 1^{er} septembre 2017, **7 brigades** de vérification (dites brigades isolées) seront rattachées à la DIRCOFI compétente.

Il s'agit des brigades de :

- ▶ Charleville Mézières (08)
- ▶ Auch (32)
- ▶ Épinal (88)
- ▶ Cahors (46)
- ▶ Privas (07)
- ▶ Mende (48)
- ▶ Digne (04)

D'autres suivront en 2018 :

- ▶ le Puy-en-velay (43)
- ▶ Belfort (90)
- ▶ Nevers (58).

Par ailleurs, la Suppression de la DIRCOFI Centre Auvergne découle de la suppression de la délégation interrégionale au prétexte de réforme territoriale qui imposerait la mise en cohérence des Délégations interrégionales avec les régions (13 régions, 8 délégations, cherchez l'erreur !)

La Direction Générale utilise la réforme territoriale pour mettre en œuvre sa propre réforme des services. S'il est vrai que cette réforme a des consé-

quences sur les services (DRFiP, pairies régionales ...), la DGFIP va bien au-delà de l'exercice imposé.

F.O.-DGFIP ne peut que condamner ce processus global de démantèlement.

UNE DIMINUTION DU NOMBRE DE RAN

Contre l'avis de **F.O.-DGFIP**, la Direction Générale a décidé de fusionner 40 nouvelles RAN entre elles, un tract « spécial mutations » vous donnera les RAN et départements concernés. De 566 à l'origine, le nombre de RAN sera ainsi réduit à 520 au moment des demandes de mutation.

En ce qui concerne le calendrier des mutations :

La demande de mutation devra être déposée dans AGORA Vœux la 3^{ème} semaine de janvier 2017.

Les projets de mouvements seront publiés aux dates suivantes :

Inspecteurs (A)	Contrôleurs (B)	Géomètres (B)	Agents (C)
Début mai 2017	Fin avril/ début mai 2017	2 ^{ème} quinzaine de mars 2017	Début avril 2017

Devant le simulacre de dialogue social auquel nous avons assisté, la délégation **F.O.-DGFIP** venue discuter (voir déclaration liminaire) avec la nouvelle sous directrice a quitté la séance.

Face à notre argumentaire, la seule vraie réponse obtenue a été : **VOILA !**

DÉCLARATION LIMINAIRE

Madame La Présidente,

En préambule, nous évoquerons le contexte social général.

En effet, la situation générale comme celle des salariés du privé comme du public n'a jamais été aussi préoccupante.

Plus que jamais, les salariés sont considérés comme une variable d'ajustement économique au profit des actionnaires.

Non content d'avoir imposé la Loi Travail contre l'avis de syndicats représentant plus de la majorité des salariés et contre l'opinion de près de 70 % des citoyens, le gouvernement entend maintenant en étendre les effets à la Fonction Publique.

À la DGFIP, si la perspective de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source a conduit, dans un premier temps, les politiques à modérer le niveau de leur proposition de suppressions d'emplois, il s'avère que le chiffre figurant dans les documents préparatoires au CTM dépasse de loin les premières annonces, ramenant ainsi la modulation prévue au rang de symbole.

Ainsi, le plafond d'emplois autorisé est réduit de 1 815 ETP en 2017 à la DGFIP.

Alors comme palliatif au manque de personnel votre solution réside dans la concentration excessive du réseau.

Au mépris des besoins réels des contribuables et usagers, vous restructurez, fusionnez, supprimez.

Pour **F.O.-DGFIP**, les SAR ne sont pas des Services d'Aide au Réseau mais plutôt des **Systèmes d'Accélération des Restructurations**.

Afin de faciliter les restructurations, le Directeur Général a déjà entamé le processus de révision des règles de gestion.

Contre notre avis, le nombre de RAN est en net recul, le dernier chiffre en date est de 520 (chiffre donné par le Directeur Général au CTR du 29 septembre 2016).

Les jeunes agents de catégorie C recrutés à la DGFIP sont bloqués 3 ans sur leur poste... Ceux que le Directeur Général appelle les nouveaux entrants.

C'est une manière de voir les choses que nous ne partageons pas.

Tout récemment, les règles de gestion y compris dans la sphère du contrôle fiscal ont été revisitées.

Les documents soumis à notre examen pour ce groupe de travail en attestent.

Vous « bricolez » de nouvelles règles de gestion pour mettre les nouvelles structures en marche. Nous ne pourrions pas cautionner vos choix.

Vous attaquez les garanties jusque là accordées aux personnels en les **obligant** dorénavant à suivre la mission. C'est un premier pas vers la mobilité forcée.

Tout ceci est dicté et est consécutif à la mise en œuvre de la loi NOTRé (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) promulguée le 7 août 2015.

Cette loi NOTRé aura pour conséquence de donner le pouvoir aux préfets. Le décret portant charte de déconcentration donne les pleins pouvoirs aux préfets de Région pour prendre la main, tant sur l'organisation des services de l'État et ses opérateurs que pour la gestion des agents.

C'est là où la mise en œuvre de PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et rémunérations) que **F.O.** n'a pas signé permettra, comme le souhaite la Ministre de la Fonction Publique de piloter la masse salariale au niveau interministériel.

Les grilles A, B et C sont harmonisées pour les 3 versants de la Fonction Publique, la gestion interministérielle au plan régional devient de plus en plus simple...

Il manquait, un outil : SIRHIUS ! LA DGFIP Y PENSAIT et elle l'a fait.

Cet outil va centraliser la gestion administrative et la paye et, au passage, de nouvelles suppressions d'emplois seront générées dans les services RH des DDFIP et DRFiP, mais aussi dans les services centraux.

Tout cela sera effectif en septembre 2018.

Vous allez tout simplement éloigner les agents des interlocuteurs RH en créant des plates-formes RH.

Ce n'est pas un scénario catastrophe que nous mettons en scène, mais nos inquiétudes sont grandes et fondées.

Le 26 septembre dernier, un projet d'arrêté soumis au conseil supérieur de la fonction publique d'ÉTAT par la ministre de la FP détermine des actes de ressources humaines pour lesquels la décision revient aux Préfets.

Ce principe vient en application du décret du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration, plus de 30 actes de gestion des fonctionnaires affectés dans les directions régionales devraient être déconcentrés. La DGFIP n'est pas listée n'étant pas placée sous l'autorité des préfets mais, pour combien de temps encore ?

Toujours dans un cadre supra départemental, un processus semblable a déjà présidé à la mise en place des Centres de Contacts (CDC). Après Rouen et Chartres, Valence et Carcassonne ont vu le jour en septembre dernier. À cette occasion, le leitmotiv du redéploiement a prévalu.

Qui dit redéploiement, dit choix du directeur et dans ces conditions les agents sont perdants. À titre d'exemple, des personnels de catégorie A affectés en « direction » à Carcassonne redéployés au CDC, perdent l'ACF « direction », au motif que le centre de contact est un service opérationnel. Les agents apprécieront...

Alors Madame la Présidente, en termes « d'innovation » : **F.O.-DGFIP** va évoquer le sujet du contrôle de la redevance Audiovisuelle.

Des promesses avaient été faites concernant le renforcement du Pôle national de la Redevance Audiovisuelle de Toulouse) dit POLRE mais un sous effectif a été constaté à la CAP locale d'affectation.

Sur ce sujet, permettez-nous de nous interroger !

Pourquoi aucune priorité n'a-t-elle été offerte aux agents SCRA des 5 départements concernés ? Certains agents

auraient pu être intéressés pour suivre la mission...

On découvre ainsi que les agents de catégorie C « redevance » ne sont pas tous arrivés à la Redevance.

Maintenant, **F.O.-DGFIP** peut légitimement douter de la pérennité de la mission.

D'autres inquiétudes se font jour, notamment les restructurations des services locaux du Domaine, les agents sont inquiets et attendent des réponses claires sur leur devenir.

Aujourd'hui, aucune fiche dans le Groupe de travail mutations !

F.O.-DGFIP ne manquera pas ici de vous faire part du mécontentement des personnels de l'ENFiP Toulouse où un poste de chargé d'enseignement est toujours attendu malgré les engagements d'un président de CAP nationale,

F.O.-DGFIP vous demande de relayer très rapidement la motion adoptée à l'unanimité le 29 septembre par les personnels réunis en assemblée générale et d'affecter le plus rapidement possible cet agent de catégorie A.

Par ailleurs nous condamnons le volume de recrutement d'inspecteurs internes nettement inférieur à celui des externes. Pour **F.O.-DGFIP** l'administration doit permettre à l'ensemble des personnels une progression de carrière.

De facto, vous affichez par ce volume une volonté de rajeunissement flagrante au détriment des internes, au motif que seulement 4 % des agents ont moins de 30 ans. Nous ne pouvons pas vous suivre sur ce schéma.

Années après années, les non-remplacements des départs en retraite, les reculs successifs de l'âge de départ

en retraite, l'allongement de la durée de carrière ont produit l'effet que vous dénoncez aujourd'hui. Les agents légitimement en attente de promotion sociale n'en sont pas responsables.

Pour terminer nos propos liminaires nous réaffirmerons auprès de vous les droits attachés aux élus en CAP nationale dont certaines directions veulent s'affranchir en matière de remboursements.

Un point qui fait grief dans nos échanges c'est le délai de mutabilité imposé aux inspecteurs stagiaires qui, du fait de la suppression du mouvement complémentaire se trouvent affectés pour une durée de 24 mois au lieu de 18 précédemment ce qui est préjudiciable pour certains d'entre eux.

En conclusion **F.O.-DGFIP** réitère ses revendications à savoir :

- ▶ La création de 2 réels mouvements par an.
- ▶ Un délai de séjour d'un an démarrant le jour de la nomination des inspecteurs stagiaires soit le 1^{er} septembre.
- ▶ Une réforme du statut d'agent ALD (Agent à la disposition).
- ▶ La création d'un concours A cadastre.
- ▶ Des suites de CAP nationales avancées pour toutes les catégories A, B et C.

Vous constaterez que nous avons des choses à vous dire et nous attendons de ce premier GT sous votre présidence un signe clair de ce que seront nos futurs échanges en termes de dialogue social.

**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

Syndicat National FORCE OUVRIÈRE des Finances Publiques

45-47, rue des Petites Écuries 75484 PARIS Cedex 10

Téléphone : 01.47.70.91.69 - Télécopie : 01.48.24.12.79 - e-mail : contact@fo-dgfip.fr - web : <http://www.fo-dgfip.fr>

C.P.P.P. 0519 S 06593 - Imprimé au siège du Syndicat National - Directeur de la publication : Hélène FAUVEL