

Déclaration liminaire

GT MUTATION

du 5 octobre 2016

Ce groupe de travail mutation se tient dans un contexte de poursuite des politiques d'austérité qui frappe une nouvelle fois les personnels de la DGFIP avec l'annonce de 1815 suppressions d'emploi qui sont inacceptables et aggraveront encore leurs conditions de vie au travail.

Il faut réduire les dépenses publiques et peu importe les conséquences sur l'exercice des missions et sur les personnels.

Le Directeur général avance donc avec constance ses lignes directrices : restructurations, fusions et transferts de service, création de pôles départementaux, supra-départementaux, régionalisation sont devenus ses seules réponses, excluant toute réflexion autre pour l'avenir des missions, balayant d'un revers de mains l'exigence de proximité avec les usagers et les collectivités.

Et pour arriver à ses fins, la Direction générale va plus loin et revient encore une fois détériorer les règles de gestion et les droits et garanties des personnels, se servant de l'alibi des compétences, de la spécialisation pour profiler les affectations.

Tout cela est à mettre en lien avec les nouvelles orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue qui révèlent le manque de moyens et d'ambition de la DGFIP, mais aussi avec les évolutions dangereuses de l'évaluation professionnelle qui conduiront à la carrière et la rémunération au mérite.

La CGT Finances Publiques condamne tous ces choix politiques qui conduisent au démantèlement de la DGFIP et à une remise en cause profonde de la conception de la carrière, des droits statutaires qui y sont attachés et des règles de gestion.

C'est pour toutes ces raisons que la CGT Finances Publiques appelle les agents à se réunir et à construire l'action à la DGFIP à compter du 10 octobre.

Les fiches que vous nous proposez aujourd'hui n'auront pas l'approbation de la CGT, autant vous le dire tout de suite, car elles n'ont pour objectif que d'adapter les règles à vos choix de restructurations et de remettre en cause encore une fois les règles établies.

La CGT a toutefois décidé de participer à ce GT pour exprimer et argumenter nos désaccords tant sur le fond que sur la forme et parce que les agents sont en droit d'obtenir des réponses précises à leurs interrogations sur leur avenir et leurs droits.

Sur la forme et la méthode, la CGT vous a souvent interpellé pour que les bureaux « métiers » travaillent en lien avec les aspects RH et rémunération afin de bien prendre la mesure des décisions prises.

C'est aussi une condition pour garantir aux agents, à situation égale, des droits uniformes dans toutes les directions c'est-à-dire des règles collectives de portée générale.

Des GT « métiers » viennent de se tenir et les Bureaux RH n'étaient pas toujours présents.

Or, pour tous ces GT nous constatons des différences d'approche, voire des contradictions entre les informations RH contenues dans les GT « métiers » et les fiches présentées pour ce GT mutation. C'est le cas :

- ▶ Pour le GT informatique qui consacre une fiche sur les affectations en SIL sans qu'on en parle à ce GT dans la **fiche 7** ; vous la retirez et c'est tant mieux ;
- ▶ Pour le GT Domaine qui ne présente pas les mêmes règles d'affectation et de priorité que celles présentées dans la **fiche 5** s'agissant des pôles supra-départementaux ; nous aurions d'ailleurs dû avoir une fiche dédiée pour les Domaines ;
- ▶ Pour le GT Cadastre qui présente des règles sans tenir compte des spécificités des corps (particulièrement entre la catégorie C administratifs et techniques) et différentes de celles présentées dans la **fiche 6**. Où sont les documents que vous nous promettez ? Il nous les faut pour ce GT !

Pire, certaines règles présentent de vrais problèmes de fond (nous y reviendrons plus loin et en détail à l'examen des fiches).

Sur le fond et à l'examen des fiches, nous sommes en complet désaccord avec les modifications que vous apportez aux règles de mutation.

Déjà, les règles de gestion construites pour la « cible » en 2015 ont été fortement remises en cause pour les mouvements de 2016. Quel bilan tirez-vous des choix que vous avez faits ? Aucun à l'évidence.

- ▶ Comment pourriez-vous expliquer aux cadres C que vous avez bloqués 3 ans à la RAN, que sans attendre vous alliez profondément modifier la cartographie des RAN aggravant ainsi les conditions de vie de nombreux agents, 3000 agents sont déjà concernés, et sans compter l'impact sur les affectations et sur les garanties en cas de suppression/transfert d'emplois.

- ▶ Comment pourriez-vous expliquer aux contrôleurs que vos arguments évoqués pour supprimer « les affectations plus fines » n'avaient comme seul objectif que d'avancer vers de nouvelles restructurations, SPF/Enregistrement, SCRA/PCE, avec en corollaire la perte de compétence et de technicité comme nous en faisons le bilan par exemple avec SIP/CDIF, ou avec la BCR noyée dans la structure FIPRO. Sur ce dernier point, nous souhaitons que la DG apporte des réponses s'agissant des règles de suppression d'emploi qui conduisent un B de BCR de Paris à se retrouver ALD fiscalité sur une zone couvrant plusieurs arrondissements, ex Direction de Paris Nord, ce qui est inadmissible. Cette question a été portée en CAP et au CTL de la DRFIP Paris sans réponse de l'administration.

Mais vous osez tout, voire même, vous avancez pour les règles de gestion de 2017 des arguments contraires pour justifier vos restructurations.

En 2015, la DG avançait des principes forts : élaborer des règles de portées générales et nationales, claires et comprises par tous, qui répondent à l'ensemble des possibilités d'affectation fine RAN-Missions/structures et offrent des garanties et des règles de priorité pour des situations particulières.

La CGT revendique le maintien de ces principes fondamentaux avec l'obligation pour la DG de garantir à chaque agent le droit à mutation sur son initiative, la question des mutations étant à la croisée des choix individuels de l'agent et de l'exercice des missions.

Pour 2017, la DG propose des règles qui bafouent ces principes dans la logique des lignes directrices, les bureaux « métiers » proposent des règles particulières pour accompagner leurs restructurations, et au final chaque direction fait ce qu'elle veut grâce à des règles qui conduisent à augmenter le nombre d'agents ALD sur des RAN de plus en plus grandes et des garanties de plus en plus floues.

Pour la CGT, c'est encore une fois un recul inadmissible pour les personnels !

Les restructurations ne sont pas le choix des personnels et vous leur devez pour le moins des règles claires et écrites.

- 1) Aujourd'hui nous sommes dans l'incapacité de répondre clairement aux agents, particulièrement pour le Domaine et le Cadastre (création de la BNIC **fiche 6**).

Le flou de certaines fiches, présenté comme de la « souplesse » dans certains GT « Métiers », n'est pas

admissible car soit il laisse la place à l'arbitraire, soit il conduira les agents à faire des choix sans en connaître les incidences. Les contradictions selon le GT « métiers » ou « mutation » pour le Domaine doivent être levées.

Cela impose :

- ▶ de définir précisément les périmètres des agents (par corps) et des services concernés par la restructuration ;
 - ▶ puis de définir clairement les règles de priorité et garanties, pour chaque catégorie d'agent en fonction de leur affectation nationale RAN-Missions structures, en cas de transfert et/ou de suppression d'emploi ;
 - ▶ enfin de préciser la notion de « commune », au sens de commune d'affectation locale (CAL), sur plusieurs aspects : les modifications de certaines communes suite à la réforme territoriale, les structures sur une CAL qui couvrent des secteurs géographiques supra-départementaux, l'incidence sur les régimes indemnitaires, sur diverses primes et sur la GMR, sur les frais de mission et FDD.
- 2) Vous introduisez deux nouvelles fiches, l'une pour prendre en compte le transfert de missions entre directions au sein de la même RAN (**fiche 1**) et l'autre sur les réorganisations de services au sein d'une même commune d'affectation locale (**fiche 2**) et pas de nouvelle fiche sur les règles en cas de suppressions d'emploi.

Quelle est la portée réelle des fiches 1 et 2 ?

La fiche 1 concerne-t-elle uniquement la restructuration BDV/Dircofi ? Si non quel est son objectif ?

Quel bilan vous conduit à faire de telles propositions dans la fiche 2 et celle-ci concerne-t-elle l'ensemble des restructurations ?

Les autres fiches présentent des règles différentes selon les restructurations qui nécessitent de réaffirmer les règles de priorité en cas de suppressions d'emploi telles que définies dans les instructions précédentes.

Les agents ne sont pas dupes et n'allez pas croire qu'ils vont suivre leur mission/structure sur votre « bonne parole » sans s'assurer de leurs droits avec des règles écrites.

Nous sommes en complet désaccord avec l'introduction de nouveaux postes à profil, sous couvert de critères de compétences et d'hyper spécialisation.

Voilà des arguments dont la DG use et abuse, en les tordant dans les deux sens selon ses objectifs.

La DG a cassé des règles qui permettaient aux agents de muter géographiquement en pouvant choisir de garder leurs compétences et technicité acquises sur une mission/structure : la spécialisation empêchait alors d'être plus polyvalent sur un bloc mission. C'est la même logique qu'elle met en œuvre pour la BNIC.

Aujourd'hui, elle choisit de créer de nouveaux postes à profil (**fiche 5**), argumentant l'intérêt pour les missions d'avoir des agents hyper spécialisés, des experts, et pire elle décide de les bloquer 3 ans (**fiche 3**).

Mais comment la DG définit aujourd'hui ces critères ?

N'est-ce pas tout simplement l'échec du manque de moyens donnés à la formation professionnelle !! Ce profilage dans les affectations, voire dans les recrutements conduira de fait à repenser la formation initiale et à faire des économies budgétaires. La CGT conteste fortement cette conception qui remet en cause le principe d'égalité d'accès au corps de la DGFIP. Ce n'est pas le sujet du jour mais nous voyons bien que tout est lié !

Comment la DG explique-t-elle aujourd'hui, qu'elle recherche des mesures « expéditives » pour virer de la Centrale des agents qu'elle a elle-même recrutés sur « avis » ? (**fiche 4**) mais qui ne seraient plus compétents. Pour la CGT, cette fiche est un pur scandale sur le fond et sur la méthode.

En conclusion la CGT réaffirme que les règles de mutation doivent être claires et comprises, de portée générale et nationale, avec une déclinaison en local respectant les mêmes principes.

Le droit à mutation est un droit statutaire complété à la DGFIP de règles de gestion qui ne sauraient remettre en cause le choix individuel de l'agent pour ne privilégier que les choix d'exercice des missions imposés par les lignes directrices.

Nous attendons aujourd'hui que la DG retire les fiches qui vont en ce sens et répondent aux interrogations et revendications des personnels.