



**CAPN MOUVEMENT GENERAL DE MUTATION
AU
1^{er} septembre 2016
Séance du 26 juin 2016**

Monsieur le Président,

Ce week-end, pour la première fois depuis la seconde guerre mondiale, un parti d'extrême droite a failli accéder au pouvoir dans un pays européen à 31 026 voix près. Le président élu Alexander Van der Bellen est soutenu par les Verts. Cela démontre une faillite des partis traditionnels et une perte de confiance de l'électorat en leurs capacités à gouverner. Est-ce un signe précurseur de ce qui nous attend à l'élection présidentielle de 2017 ? Il ne fait pratiquement aucun doute que malheureusement, la seule certitude que l'on puisse avoir c'est la présence du candidat Front National au deuxième tour. Et ce n'est pas la politique menée actuellement qui changera la donne.

Petite devinette, qui a dit « Le 49-3 est une violation des droits du Parlement, une brutalité, un déni de démocratie, une manière de freiner ou d'empêcher la mobilisation ».

Réponse : François Hollande en 2006.

Ils ont osé !!!! Dans un véritable déni de démocratie annoncé depuis le 18 février dernier, au mépris du débat parlementaire, l'outil constitutionnel le plus autoritaire, l'article 49.3, a été utilisé le 10 mai 2016. La casse du code du travail au profit du patronat est un véritable recul historique des droits des salariés.

La lutte contre cette loi ne s'est heureusement pas arrêtée. Le 17 mai dernier, François Hollande s'est senti obligé d'affirmer qu'il ne céderait pas sur la loi Travail, tout comme Manuel Valls. Ne nous y trompons pas, ils s'adressaient à la Commission Européenne et au Medef. Il s'agit d'une réforme de droite, patronale et libérale absente des promesses du candidat Hollande en 2012.

Ce jusqu'au-boutisme entraîne une opposition majoritaire dans la rue. Nous sommes aujourd'hui une opposition écrasante contre la loi El Khomri, 71 % des français, des millions de manifestants, un million et demi de pétitionnaires, la jeunesse, 80 % des organisations syndicales.

Aujourd'hui, il y a près de 500 conflits sociaux sur tout le territoire. Casser 100 ans de progrès des droits des salariés, pour plaire à la seule finance est intolérable, surtout venant d'une classe politique se revendiquant « de gauche », Jean Jaurès et Léon Blum doivent se retourner dans leur tombe !!!!

Le développement des actions, des grèves et des blocages depuis 2 semaines montre que la détermination des français reste intacte.

Et maintenant, la grande méchante c'est la CGT !!!

A la suite du blocage des raffineries, le gouvernement montre du doigt un syndicat soit disant dans l'impasse. Manuel Valls a dénoncé ce lundi le chantage de la CGT qui venait de renouveler l'appel au blocage des raffineries et des dépôts de carburant, comme d'habitude, on prend en otage les consommateurs dans des actions qui ne servent à rien. Il se veut aussi donneur de leçons fustigeant des opérations « pas démocratiques ». C'est l'hôpital qui se moque de la charité !!!

La seule réponse apportée par le gouvernement c'est la violence de l'envoi des forces de l'ordre et la stigmatisation de la CGT, par leurs séides des médias. On tire à boulets rouges contre la CGT et c'est de pire en pire de jour en jour !!! On ne nous l'a pas encore dit et c'est un scoop mais ce serait bien la CGT qui a assassiné John Fitzgerald Kennedy !!!

A la DGFIP, nous subissons tous les jours le 49-3 : suppressions d'emplois, restructurations, et modification des règles de gestion, pourtant la lutte continue.

Dans le département du Gard, une action de grève tournante et de blocage du site de Saintenac a eu lieu du 17 au 20 mai derniers. Les agents revendiquent :

- le gel des 19 suppressions de poste prévus pour septembre 2016 ;
- le pourvoi des postes vacants C et B (plus de 30 postes) ;
- l'arrêt des restructurations et des suppressions d'emplois.

Pour seule réponse, leur direction nie le manque de personnel et propose de réduire les temps partiels !!!

Dans le département des Pyrénées Orientales, les agents sont en grève reconductible depuis trois semaines et revendiquent simplement de travailler dans de bonnes conditions et assurer au mieux les missions de la DGFIP avec des moyens humains et matériels.

Et d'autres grèves et blocages de site dans d'autres directions :

- 100 % de grévistes au SIE de Gap et fermeture du site de Briançon dans les Hautes-Alpes ;
- 68,71 % de grévistes avec fermetures de 12 sites dans la Lozère ;
- Grève et blocage de la cité administrative à Carcassonne dans l'Aude ;
- Grève reconductible et blocage de plusieurs sites en Guadeloupe ;
- Blocage des sites de Paganini et Boulevard de Reims à Paris.

Tout cela avec comme seule réponse du DG, les lignes directrices de la DGFIP !!!

Le 19 mai 2016, les quatre OS représentatives ont fait le choix de ne pas siéger au CTR. Pour la CGT, une demande simple, que la direction réponde aux demandes légitimes de ses agents. Pour la CGT, il s'agit bien des moyens que l'on donne à la DGFIP, qui est primordial.

La responsabilité du DG est d'ouvrir des négociations sur les revendications des agents, et celle du ministre de décider l'arrêt des suppressions d'emplois, d'en créer de nouveaux, d'appeler les listes complémentaires, d'arrêter les restructurations et de prendre des mesures pour la reconnaissance de ses agents.

Et surtout de ne pas appliquer le RISFEPP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) créé dans un contexte d'austérité budgétaire, instituant un nouveau régime indemnitaire à deux étages :

- En premier lieu, une indemnité de base versée mensuellement, fondée sur les fonctions exercées avec plafond et seuil minimal.

- En second lieu, un complément indemnitaire versé annuellement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir - pour ne pas dire rémunération au mérite.

Avec ce système, basé sur une logique d'individualisation des carrières et des rémunérations, il ne resterait même plus aux agents la certitude d'avoir un salaire du montant minimal indiciaire fixé par le grade et l'ancienneté.

Ce nouveau régime indemnitaire sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires, à

compter du 01/01/2017, selon le décret du 20 mai 2014, sauf exceptions. La DGFIP fera-t-elle partie de ces exceptions ? Tout porte à croire que non.

Et cela, pour au moins deux raisons :

- Premièrement, l'objectif visé par la réforme est d'harmoniser les nombreux régimes indemnitaires de la fonction publique pour « favoriser la mobilité d'une administration à une autre ».

Il nous semble peu probable que la DGFIP laisse subsister des régimes indemnitaires spécifiques, obstacles potentiels à la mobilité vers les autres administrations.

- Deuxièmement, le nouveau régime indemnitaire a laissé beaucoup d'insatisfaction, notamment pour les collègues itinérants qui subissent une perte de pouvoir d'achat. Ceci est fait sans état d'âme, ni pour les pertes de rémunération nettes imposées aux agents concernés, ni pour les conséquences fiscales résultant de la substitution de primes imposables à des défraiements non imposables !!!

Revenons aussi sur le Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR) qui constitue un véritable déni de démocratie.

Pour le gouvernement et la DGFIP, autant ne pas perdre de temps !!!

Si l'on se réfère au PPCR, qui s'applique à la carrière des cadres B dès cette année, l'attribution de valorisation n'a plus cours et ce sera au tour des cadres A et C l'année prochaine.

Il est prévu que le protocole prenne effet au premier juillet 2016, avec effet rétroactif au 1er janvier 2016 pour les cadres B. Les agents ont donc suivi un entretien d'évaluation périmé, sans le savoir. Ils ont ainsi obtenu des valorisations fantômes pour une économie globale réalisée de 100 millions d'euros pour la fonction publique d'Etat.

Concernant les cadres A, le PPCR impliquant un rallongement de la carrière, ils se savaient pénalisés avant même leur entretien d'évaluation.

La CGT s'étonne du manque d'informations concrètes présentées jusqu'à aujourd'hui. Il s'agit pourtant d'une nouvelle conception de l'évaluation qui va très concrètement impacter les agents.

L'impression de flou est confirmée par la mise en oeuvre d'un dispositif qui n'aurait pas dû légalement être mis en place. Pour l'instant le ministère navigue à

vue mais dans le brouillard !!!! La CGT craint que cela entraîne de nouvelles injustices et de nouvelles pertes de pouvoir d'achat pour les agents.

Nous ne pouvons passer sous silence les lignes directrices de la DGFIP et son chapitre 4 « porter une attention particulière à chacun tout en veillant au bon fonctionnement collectif ».

Le DG parle de la légitimité des aspirations individuelles, changer de métier, progresser dans la carrière et bien sûr muter, mais aussi d'un besoin de faire évoluer les règles de gestion. Mais qui devra en faire les frais, d'abord les nouveaux agents et ensuite les agents qui changent de grades. N'y a-t-il pas un risque que les agents refusent d'évoluer dans leur carrière pour ne pas perdre les règles de gestion auxquelles ils sont attachés. On se doute bien que l'évolution des règles de gestion ne sera pas favorable aux agents.

Dans ce contexte difficile, nous ne manquons pas de constater que notre ancien DG, M. Bruno Bézard, quitte la Direction du Trésor pour rejoindre le fonds d'investissement Cathay Capital. Après avoir chapoté le démantèlement de notre réseau de proximité et la suppression de milliers d'emplois à la DGFIP via « la démarche stratégique », il entame donc une carrière au sein de la Finance et de l'entrepreneuriat. Nul doute qu'il fera une deuxième grande carrière dans le secteur privé, bien loin de la défense des services publics et de l'intérêt général. Pour ce qui concerne d'éventuels conflits d'intérêts, bien que les contacts avec cette société se soient faits alors qu'il était haut fonctionnaire, la Commission de déontologie de la fonction publique a donné son feu vert il y a quelques jours. Tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes.

Concernant le mouvement général de mutation des inspecteurs en lui-même :

Cette année le niveau de satisfaction est en légère hausse, avec un taux global de 32,6% contre 30,6% l'année dernière. Celui-ci est dû essentiellement au taux de satisfaction des demandes de rapprochement externe. Il est à noter que ce taux, en très nette augmentation, est en corrélation avec la baisse du nombre de demandes de rapprochements à traiter.

Le nombre d'inspecteurs affectés d'office s'élève cette année à 32.

Autre signe de la mauvaise qualité de ce mouvement, il n'y a aucune arrivée en liste normale sur la Martinique (tout comme en 2014 et en 2015) ainsi que sur la Guadeloupe et la Réunion.

Nous espérons que les travaux de cette CAP dans le contexte de suppression du mouvement complémentaire permettront d'augmenter fortement le ratio nombre de demandes / mutations définitives au-delà des 60%.

Ce blocage du mouvement, qui persiste et s'accroît, a des conséquences directes sur la vie des agents, sur leurs possibilités de se projeter, fonder un foyer ou rejoindre leur famille, leur département d'origine ou la résidence de leur choix.

Ainsi, un célibataire ayant fait le sacrifice en début de carrière de quitter une belle région très demandée comme le Sud-Est de la France ou, au hasard, le Sud-Ouest, n'a ainsi que très peu de chance de retrouver son point d'attache affectif avant plusieurs dizaines d'années (à moins, bien sûr, de trouver le partenaire idéalement placé). Ce constat est dû à l'arrivée massive d'ALD due à l'application des 50% de taux de rapprochement (taux contre lequel la CGT a été la seule à se battre avec force, et pour cause). Mais également la suppression massive d'emplois d'inspecteurs notamment sur les petites résidences (suppression des postes C4, fusions et réorganisations diverses en totale contradiction avec un aménagement du territoire digne de ce nom). Nous réitérons avec force notre demande de régularisation des ALD sur leur poste ainsi que la régularisation des collègues détachés depuis plusieurs années sur des postes, qui

les demandent au mouvement et qui ne les obtiennent finalement pas car ils sont primés par la règle de l'ancienneté. Si nous restons très attachés à l'application de la règle de l'ancienneté, il convient de s'interroger sur la position de ces collègues, qui se voient primés au mouvement sur leur demande d'être régularisés sur des postes qu'ils occupent souvent depuis plusieurs années.

En effet, et nous aurons des dossiers en ce sens, cela tendrait à démontrer le manque de précision de certaines directions à évaluer leurs besoins : comment sinon justifier le maintien d'ALD ou de détachés sur ces missions en dépit de l'arrivée au mouvement de collègues censés pourvoir ces postes ?

Nous avons encore constaté cette année un nombre d'affectation d'office conséquent même s'il est en baisse par rapport à l'année dernière. Ce qui reste très étonnant, c'est de voir que ces affectations d'office touchent des directions qui, statistiquement parlant, sont très dotées (2 sont dans le top dix des mieux dotées :

- sur le 95 : pourtant en solde positif de + 20,4 ;
- sur le 93 : avec le solde positif extraordinaire de + 13,3 ;
- en B12 : avec un solde positif de 8,5).

La CGT rappelle sa position contre les affectations d'office en général même si nous reconnaissons que certains collègues persistent sur des demandes de mutation trop peu étayées. Ces affectations d'office sur des directions qui semblent très bien dotées en solde, nous paraissent peu crédibles et, en tout cas, très complexes à expliquer à nos collègues.

Quelques remarques :

Ce mouvement montre que, désormais, sans priorité, ou une très grande ancienneté : point de mutation... Quand nous parlons de priorité, nous pensons évidemment aux rapprochements de toutes sortes, aux situations sensibles ou sociales, etc... Lorsque les priorités sont faites, les agents sont affectés ALD - sans résidence sur le département de rapprochement, sachant que les rapprochements sur DIRCOFI ne peuvent se faire. Or, nous avons relevé quelques cas de rapprochement qui concernent des collègues en DIRCOFI d'une part, et qui, d'autre part, se sont faits à résidence (et sur des résidences extrêmement demandées : Toulouse par exemple).

Même si nous comprenons le raisonnement qui a pu conduire à cela, nous tenons tout de même à relever la discordance que cela entraîne entre collègues. En effet, ces collègues sont affectés sur une résidence en ayant bénéficié d'une priorité alors que les collègues hors DIRCOFI sont affectés sans résidence, ce qui constitue un avantage considérable. Nous souhaitons que cette possibilité soit clairement exprimée dans l'instruction pour le prochain mouvement.

Concernant le recrutement additionnel de 50 agents dont une trentaine d'inspecteurs au sein des PDR (Pôle de régularisation déconcentré), la DG a précisé que les candidats seraient prélevés dans les effectifs des directions locales (44, 33, 75) et seraient mis à disposition du PDR du STDR pendant une période de six mois renouvelable. Renouvelable combien de fois ? Sur quels services seront-ils prélevés ? Seront ils remplacés ?

Si oui, la fiche de poste précise qu'à l'issue de leur mission, ils retrouveront leur poste. Mais s'ils sont remplacés, que faire des collègues qui occupent le poste durant leur mission au PDR ?

La CGT Finances Publiques rappelle qu'elle s'est toujours opposée aux missions de courte durée. Au cas présent, la DG décide, sous la pression politique et dans une volonté d'affichage de chiffres, de puiser des collègues dans d'autres services, de réduire les effectifs déjà tendus de ces derniers, et ainsi de mettre en péril leur bon fonctionnement. Si cette mission est aussi importante, pourquoi ne pas recruter plus d'inspecteurs ?

Tout comme l'année dernière, si la situation des effectifs de quasiment toutes les directions est positive, ce n'est pas le cas des DISI. Encore une fois, bien que les carences en inspecteurs titulaires des qualifications informatiques puissent expliquer en partie cette situation, il n'en demeure pas moins que c'est la restructuration du réseau informatique qui est le cœur du problème.

La CGT rappelle qu'elle est en totale opposition avec les affectations faites au profil, en particulier lorsque de jeunes inspecteurs obtiennent, en sortie d'école, des postes refusés à des agents plus anciens et expérimentés.

De plus, la CGT est attachée à ce que les inspecteurs, **en première affectation**, puissent exercer sur un premier poste correspondant à la filière dans laquelle ils ont été formés et sont soumis à un délai de séjour. Nous demandons donc à ce que la direction générale soit attentive à ce que les directions locales respectent ces règles.

Autre sujet conflictuel d'importance, celui du délai de séjour des inspecteurs en première affectation à la sortie de l'école : la CGT exige toujours que le délai de séjour soit pris en compte à compter du 1er septembre et non du 1er mars.

- **Concernant les EDR et plus précisément sur la direction parisienne** (Equipes Départementales de Renfort), la CGT tient ici à réaffirmer qu'elles ne sont pas prévues pour combler les trop nombreux postes vacants, mais ont été faites pour apporter un renfort ponctuel, remplacer des collègues absents ou faire face à des charges supplémentaires inhabituelles dans les services.

La CGT exige que les agents soient réaffectés nationalement sur les ex-DSF (754, 755, 756, 757, 758) afin de tenir compte de la spécificité parisienne liée à la durée des temps de transport. La doctrine d'emploi de l'EDR n'est pas, selon nous, de passer des heures dans les transports chaque matin et soir, mais bien d'apporter une aide, la plus efficace possible, aux services. Etendre le périmètre d'intervention des équipes de renfort pour les ex-EDRA n'apporte en aucun cas de plus-value supplémentaire en terme d'efficacité dans le travail.

La CGT dénonce également **le traitement réservé à nos collègues futurs EDR sur Paris**.

Concernant l'affectation en local, la DRFIP de Paris a créé un nouveau zonage correspondant aux périmètres géographiques des ex-3 pôles fiscaux (Nord-Est, Centre et services spécialisés, et Sud-Ouest). Nos collègues doivent rédiger une fiche de souhait et non une fiche de vœux. Cela signifie que les CAPL sont dessaisies de leur rôle paritaire et ne peuvent pas donner leur avis quant au respect de la règle de l'ancienneté administrative.

Toujours sur Paris, cinq brigades de vérifications seront supprimées au 1er septembre 2016 à raison d'une brigade par ancienne DSF 754 à 758. Sur la zone ouest, une seule brigade, la 13ème BDV, voyait ses agents affectés 757- sans résidence-contrôle, les autres brigades de cette zone étant "rannées" à l'arrondissement.

La DRFIP Paris a décidé de supprimer la 13ème BDV de l'ex-Paris-Ouest.

Dans le cadre des suppressions d'emplois, l'affectation nationale n'est pas modifiée. Or, l'affectation nationale « 757-sans résidence-contrôle » n'existera plus.

La direction locale a indiqué que les collègues de la 13ème BDV seraient ALD 757-contrôle avec deux conséquences d'importance :

- 1 - ils ne sont pas assurés de revenir en BDV (métier hautement technique que beaucoup affectionnent) mais peuvent être affectés en PCE ou PCR ;
- 2 - ils ne sont pas assurés de conserver leur titre d'inspecteur spécialisé et l'émolument correspondant.

La CGT demande que tous les collègues dont le poste est supprimé bénéficient de la garantie de rester en BDV ainsi que de leur émolument d'inspecteur spécialisé (anciennement IVS).

L'administration se doit de répondre au problème de ces agents, qui suite aux suppressions d'emplois, conservent une affectation nationale qui de fait n'existe plus. Cette situation doit être régularisée.

- **Concernant les affectations ALD**, être affecté « à la disposition du directeur » signifie que l'agent n'est pas mis sur un poste précis, il est affecté « sans poste fixe » à la résidence ou dans le département par la direction, selon les besoins des services. En fait, l'agent n'est titulaire d'aucun poste. Il restera ALD tant qu'il n'aura pas obtenu un autre poste lors d'un mouvement ultérieur (suite à sa demande).

Il est important ici de dire que la majorité des ALD sont des agents arrivés sur leur département par le jeu des priorités, et pour l'immense majorité, par le jeu des rapprochements de conjoints. La DG met en avant le bon taux de satisfaction pour les demandes de rapprochement encore cette année, mais l'explosion du nombre de ces agents en statut très précaire est la conséquence directe d'une gestion à court terme qui dure dans le temps et engendre stress et instabilité. Et cela va devenir la norme. C'est pour cette raison que la CGT était opposée à l'application du taux de 50 % de rapprochement au lieu des 25 % précédemment appliqués.

Elle est de même opposée à la précarité des affectations et souhaite un maximum d'agents affectés en postes fixes.

En tout état de cause, ce taux ne permet pas de résoudre toutes les situations familiales puisqu'au projet, 97 inspecteurs restent en attente d'un rapprochement (contre 82 l'année dernière)

Car les conséquences de ce statut ALD sont nombreuses :

Encore une fois, de nombreux postes fixes sont laissés vacants après le mouvement général de mutation, alors qu'ils ont été demandés. En effet, ce statut est souvent considéré comme une variable d'ajustement pour les directions d'affectation, et ressenti comme un siège éjectable ou une situation de "bouche-trou" pour l'agent concerné. Et cette situation de précarisation générale s'amplifie à chaque mouvement de mutation. Elle est inacceptable. Les conséquences en sont accentuées, depuis la fusion des filières. Cette mobilité est pénalisante pour l'agent car il n'a pas le temps d'être formé, et peut être, à tout moment, muté sur un service complètement différent.

Dans le cadre de la réforme territoriale, cette mobilité géographique risque de s'accroître. Aujourd'hui, dans la majorité des départements, l'agent mettra plusieurs années avant d'accéder à un poste fixe. En outre, alors que le mouvement de mutation des agents est national, dans le respect de souhaits des agents et en fonction de leur ancienneté administrative, les ALD sont nommés à la discrétion de la direction. Leurs vœux sont formulés à titre indicatif et la décision s'effectue sans vote des élus en CAP locale. Ainsi, ces affectations "au profil", accompagnées également de "personnels détachés", se réalisent au mépris des règles objectives. Ces "arrangements" accentuent la remise en cause des droits et garanties d'affectation sur des critères connus et communs à tous, objectifs et précis, comme par exemple la règle de l'ancienneté administrative.

Cette situation marque la précarisation des affectations, le développement d'une sujétion personnelle à la hiérarchie et du favoritisme. Le rôle des CAP locales en est amoindri.

Ces constats, à nouveau navrants cette année, nous amènent à la conclusion que la politique de réduction des effectifs telle qu'elle est menée, en totale contradiction avec l'intérêt général de l'Etat, conduira inévitablement à l'abandon de certaines missions. La DG ne pourra pas éternellement compter sur la bonne volonté de ses agents et de ses cadres. L'Etat ne pourra pas toujours demander plus à des agents épuisés, découragés et dont le travail n'est pas reconnu.

Si ces affirmations choquent les représentants de la DG ici présents, alors nous attendons d'eux le recrutement immédiat de l'intégralité des listes complémentaires des concours inspecteurs.

* **Concernant le tableau des postes vacants** fourni par la DG, la CGT se pose à nouveau de sérieuses questions. En effet, il est à remarquer que, sur les trois départements comportant des affectations d'office (donc, a priori, ayant des besoins criants en effectif, et au moins plus que d'autres directions), deux sont dans le top 10 des directions ayant un solde positif parmi les plus importants.

En conclusion, et à titre exceptionnel, nous tenons à remercier les agents du bureau RH1C qui nous ont accordé leur aide pour notre consultation.