Un groupe de travail (GT) sur les mutations s’est tenu à la DG le 5 octobre 2016, dans un contexte de politiques d’austérité reconduites d’année en année, sans que leurs effets soi-disant bénéfiques se fassent sentir.

1815 suppressions d’emploi sont encore programmées à la DGFiP en septembre 2017 ! Il faut réduire les dépenses publiques et peu importent les conséquences sur l’exercice des missions et sur les personnels.

La DG utilise l’alibi des compétences et de la spécialisation pour profiler les affectations. Tout cela est à relier aux nouvelles orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue qui révèlent le manque de moyens et d’ambition de la DGFIP, mais aussi aux 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 démantèlent la DGFIP et remettent profondément en cause la conception de la carrière, des droits statutaires qui y sont attachés et des règles de gestion. **Les fiches soumises au GT sont extrêmement dangereuses et préoccupantes pour la pérennité de nos règles de gestion et notre droit à mutation.**

Aucun bilan n’est tiré des choix faits pour les affectations 2016…, mais la cartographie des RAN va être modifiée, aggravant ainsi les conditions de vie de nombreux agents (3000 agents sont déjà concernés, sans compter l’impact sur les affectations et sur les garanties en cas de suppression/transfert d’emplois). Et de nouvelles restructurations sont programmées (SPF/Enregistrement, SCRA/PCE, avec en corollaire la perte de compétence et de technicité).

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.

C’est encore une fois un recul inadmissible pour les personnels ! **Les restructurations ne sont pas le choix des personnels et des règles claires et écrites doivent être apportées aux agents.**

Le flou de certaines fiches, présenté comme de la « souplesse » n’est pas admissible, car il laisse la place à l’arbitraire ou conduira les agents à faire des choix sans en connaitre les incidences. **La CGT s’est prononcée contre l’introduction de nouveaux postes à profil, sous couvert de critères de compétences et d’hyper spécialisation.**

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. Aujourd’hui, elle choisit de créer de nouveaux postes à profil, argumentant l’intérêt pour les missions d’avoir des agents hyper spécialisés, des experts et, pire, elle décide de les bloquer 3 ans !

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.

**Nous réaffirmons que les règles de mutation doivent être claires et comprises, de portée générale et nationale, avec une déclinaison locale respectant les mêmes principes.** Le droit à mutation est un droit statutaire complété 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.

L’administration a répondu qu’un bilan du mouvement de 2016 était prévu mais qu’il était encore trop tôt ; qu’il n’y aurait que (sic) 42 RAN supprimées cette année !! Elle affirme qu’il n’y aura que 1630 suppressions d’emplois en 2017 ! (NDLR, cela reste 1630 suppressions de trop !).

**Fiche 1 : Le transfert de missions entre directions au sein de la même RAN**

Une priorité sera accordée aux agents pour suivre leur mission transférée dans une autre direction de la même RAN, dans la limite du nombre d’emplois transférés.

Pour les agents ne pouvant suivre la mission, ce sont les règles en cas de suppression d’emploi qui s’appliqueront.

Pour des changements de direction hors de la RAN, aucune priorité n’est définie ; les règles seront définies au cas par cas en accord avec les bureaux « métiers ».

**La CGT a exigé que les périmètres soient clairement définis et que la garantie à la commune d’affectation et sur la mission/structure s’applique.**

**Fiche 2 : Les réorganisations de services au sein d’une même commune d’affectation locale**

Les agents concernés par un transfert de leur service sur une autre structure et sur la même commune seraient obligés de suivre la mission. La DG évoque son souci de maintenir la compétence pour justifier cette règle. **L’agent serait obligé** de faire une demande de mutation« prioritaire sur le poste » au niveau local s’il s’agit de la même mission/structure ; au niveau national s’il s’agit d’une nouvelle mission/structure, mais aurait toutefois la possibilité de faire avant d’autres vœux pour convenances personnelles.

La CGT a contesté les arguments évoqués par la DG en prenant l’exemple des restructurations passées pour démontrer que ces choix conduisent le plus souvent à une perte de technicité, les agents étant rapidement conduits à exercer des fonctions qui ne relèvent plus de leurs compétences acquises. Elle a également alerté la DG sur la notion de « commune », qui peut engendrer des déplacements importants pour les agents (ex de Paris, Marseille, Lille etc), mais aussi dans le cadre de la réforme territoriale et des fusions de communes. Pour la CGT, cette règle n’existe que pour éviter ou diminuer le nombre d’agents en surnombre et diminuer les garanties offertes aux agents. La DG a convenu vouloir modifier les règles de garanties en évitant de nouveaux surnombres.

La CGT a rappelé qu’une priorité était une garantie offerte à l’agent, non une obligation et que le droit à mutation s’exerce à l’initiative de l’agent ; elle a demandé comment la DG allait s’y prendre pour contraindre un agent à faire une demande de mutation. La DG a d’abord dit qu’elle pourrait faire directement dans AGORA à la place de l’agent (!!?), puis elle s’est ressaisie en évoquant la nécessité de service pour contraindre l’agent.

**La CGT a condamné l’attitude inqualifiable de la DG et a demandé le retrait de cette fiche.**

**Fiche 3 : Instauration d’un délai de séjour de 3 ans pour les IFIP sur les postes pourvus au profil et au choix**

**La CGT a rappelé qu'elle était contre la multiplication et le principe même de "postes à profil" et "au choix" et contre le "délai de séjour de 3 ans".**

La DG évoque cette nécessité pour « ***des missions spécialisées* »**, le recrutement au profil ne garantit en rien à l'agent d'exercer sur ses compétences spécifiques ; il peut très bien se retrouver sur un poste de Direction ou sur un poste qui n'a aucun rapport avec son expérience. On constate également que pour les Services centraux et les DNS, le choix se fait plus facilement sur les 1ères affectations d’IFIP, ce qui nous laisse dubitatifs sur ce qui se cache derrière le terme de spécialisation.

Sur le **« *maintien de compétences* »**, la CGT a contesté le discours ambivalent et contradictoire de la DG :

- D'un côté elle demande aux agents de la souplesse et de l'adaptation face aux restructurations, avec souvent un changement de mission forcé, voire un changement de filière ; elle multiplie les affectations ALD avec changement de poste au bon vouloir du Directeur, sans tenir compte dans ce cadre-là de leur spécialité et de leurs compétences. Le tout dans un contexte de mutations bloquées depuis de nombreuses années.

- Et de l'autre, elle impose maintenant un délai de séjour de trois ans pour ces postes dit "au choix" ou "au profil" pour maintenir les compétences.

Concernant « ***le retour sur investissement*** » sur les formations professionnelles, la CGT rappelle que les agents de Centrale et des DNS sont sélectionnés sur leurs compétences et leurs diplômes universitaires pour les plus jeunes, parcours de formation qu’ils ont financé eux-mêmes, pas la DGFIP. Ces agents ont même les plus grandes difficultés à faire valoir leurs droits à la formation, à tel point que dans la fiche 4, la DG constate son échec flagrant à maintenir leur niveau de compétence.

La DG met en avant la rotation trop rapide des agents sur certaines missions (sans le démontrer par un bilan) et la perte de technicité pour instaurer « ***un délai de séjour de 3 ans*** » pour maintenir les compétences.

Pour la CGT, le délai de séjour d’un an apporte une certaine souplesse. Sur le plan humain, un agent en difficulté sur un poste a la possibilité de changer d’affectation, dans son intérêt et celui du service. Cette proposition est donc contre-productive et particulièrement anxiogène. Elle a alerté la DG sur les risques psychosociaux découlant de cette nouvelle contrainte, qui seront encore aggravés à la Centrale (cf la fiche 4). Elle a précisé qu'elle serait vigilante au respect du droit statutaire et à la possibilité de lever ce délai de séjour pour les rapprochements de conjoint et les cas évoqués en CAP. **Elle** **a demandé le retrait immédiat de cette fiche.**

L’administration maintient sa fiche en précisant que le choix de s'orienter vers des postes "à profil" ou "à avis" devra être mesuré par l'agent en matière d'investissement personnel et de maintien 3 ans sur son poste !

**Fiche 4 : Les affectations des IFIP dans les Services centraux et assimilés**

Pour les IFIP déjà affectés « au choix » à la Centrale, à l’ENFIP, dans les départements comptables ministériels (DCM) et dans les équipes des délégués interrégionaux (DI), la DG introduit **un « suivi des compétences » tous les 5 ans**, sous forme d’entretien avec le Chef de bureau et son adjoint, afin d’évaluer leur adéquation avec les besoins du poste occupé et de définir le cas échéant les actions de formation jugées utiles. Celui-ci pourrait conduire à l’obligation pour l’IFIP de quitter la Centrale et de participer au mouvement de mutation le plus proche, avec garantie d’affectation à la DR/DDFIP de la RAN du Bureau où il exerce ses fonctions s’il n’obtient pas satisfaction. **Pire encore**, en cas de suppression d’emploi au sein d’un Bureau de la Centrale (ou service assimilé), c’est le chef de service qui désignerait l’agent dont l’emploi sera supprimé !

**La CGT a condamné cette fiche qu’elle a qualifiée de pur scandale, conduisant à « virer » des IFIP sur des arguments inconcevables.**

- Les informaticiens sont recrutés aux Bureaux SI avec la qualification d’analyste et les autres IFIP le sont après appel de candidature et entretien avec le Bureau concerné. Et il existe un délai de 6 mois, « droit de remord » pour mettre fin à l’affectation au choix de l’agent ou de la Centrale.

- **Un dispositif d’évaluation annuelle existe déjà avec un suivi des compétences** pour faire un point (résultats, objectifs, formation..). Alors pourquoi revoir tous les 5 ans ce qui est vu tous les ans ? Ce dispositif, qui s’assimile à un vrai tribunal, ne présente pas les garanties habituelles de la procédure d'évaluation. Aucun recours n'est organisé.

**Concernant les suppressions d’emploi, la CGT a jugé les propositions de la DG scandaleuses et inacceptables.** Aujourd’hui les suppressions sont compensées par les départs à la retraite et la Centrale va bientôt recruter 300 collègues ! De quels IFIP la Centrale veut-elle se débarrasser alors que dans beaucoup de Bureaux les services sont surchargés (à l’exemple des Bureaux RH) ? La CGT a exigé le respect des règles et garanties accordées aux agents.

**Face à l'attitude de la Direction générale, toutes les organisations syndicales ont quitté la séance.**