

Dynamitage des règles de mutation

Dès que le DG a commencé à mettre en œuvre ce qu'il appelle pudiquement des «adaptations» à la marge des règles de gestion des personnels, nous vous avons alertés sur les risques de voir l'ensemble de vos droits et garanties remis en cause.

Nous y sommes !

Le Directeur Général prévoit la destruction pure et simple des fondations des règles de mutations fusionnées de la DGFIP : une affectation nationale à la RAN-mission/structure avec un délai de séjour d'un an (l'affectation au service se faisant après avis de la CAP locale).

Le Directeur Général propose de dynamiter ces fondements qui, bien que toujours perfectibles, sont protecteurs pour tous les personnels. Incapable de lutter contre les suppressions d'emplois, incapable de recruter suffisamment pour pourvoir les très nombreux postes vacants en catégorie C et B, il fait volontairement le choix de sacrifier les droits et garanties des agents de sa propre administration en termes de promotion interne et de droits à mutation ! Le tout, non pas comme il l'affirme, pour améliorer vos conditions de travail et la qualité de service, mais pour faciliter et accompagner son programme de destruction de la DGFIP.

Dans son message du 16 octobre publié sur Ulysse, il nous ment ouvertement afin de dédramatiser la situation et tente maladroitement de vendre son programme funeste.

La proposition de la suppression de l'affectation nationale dans une direction/RAN/misson-structure pour une affectation nationale au département est un recul énorme pour qui veut changer de département ou bien pour l'agent en première affectation suite à promotion. Pensez-vous, par exemple, pour le département du Nord, qu'il vaut mieux être affecté à la RAN ou au département ?

vos garanties volent en éclats alors que nous ferons face, à partir de 2019, à des suppressions d'emplois encore plus massives et à des réformes de structures en lien avec l'ASR, impliquant une mobilité forcée.

Vos garanties volent en éclats alors que nous ferons face, à partir de 2019, à des suppressions d'emplois encore plus massives et à des réformes de structures en lien avec l'ASR, impliquant une mobilité forcée.

Le Directeur Général oublie sciemment de rappeler que tous les droits et garanties lors de suppressions d'emplois sont liés à votre RAN/misson-structure !

Il évoque : « Le dialogue entre l'agent et sa direction d'affectation, sous le regard des représentants locaux du personnel ». Nous voyons là par contre très bien où veut venir le Directeur Général, une affectation locale uniquement selon le bon vouloir du directeur, sans règles si possibles car elles sont selon lui « rigides » et transparentes. Le Directeur Général omet une nouvelle fois de préciser que le nombre d'élus en CAP locale diminuera fortement dès le prochain mandat (baisse de 45,48 % pour les C et baisse de 27,30 % pour les B) et que les affectations locales seront soumises à nécessité de service.

Une seule vérité dans le discours du Directeur général : favoriser une plus grande stabilité des équipes ? Nous vous confirmons qu'il dit malheureusement la vérité sur ce point, cela signifie par contre que votre probabilité de vous rapprocher un jour de chez vous va fortement se réduire du fait du délai de séjour qui passe d'un à deux ans minimum et de la main-mise du directeur local pour vous affecter où il a besoin dans un département, ou pour vous maintenir sur un emploi que vous voulez quitter !

Nous pourrions continuer à illustrer ce qui nous attend sur des pages et des pages... L'heure est grave pour les droits et garanties des personnels de notre administration, nous sommes tous concernés par cette destruction des droits de tous les agents.

Nous pourrions continuer à illustrer ce qui nous attend sur des pages et des pages... L'heure est grave pour les droits et garanties des personnels de notre administration, nous sommes tous concernés par cette destruction des droits de tous les agents.

Solidaires Finances Publiques appelle l'ensemble des personnels à se mobiliser collectivement pour empêcher toutes les déréglementations programmées par l'administration.

Toutes et tous en grève et en manifestation nationale à Paris le 23 novembre

octobre 2017

Analyse Technique des fiches du Groupe de Travail Mutations pour 2018
analyses à chaud du bureau national (en italiques les grandes lignes des projets de la DG)

Analyse du Bureau National et de la section du Gard

Fiche 1 : Déconcentrer les affectations

Au mouvement national, les agents A (Inspecteurs), B et C seraient affectés sur une direction. Aucune autre précision concernant une zone géographique infradépartementale ou un domaine d'activités ne serait définie. Les résidences d'affectation nationale et les missions/structures disparaîtraient. L'affectation fonctionnelle et géographique au sein de la direction relèverait du mouvement local. La préfiguration serait réalisée lors des mouvements de l'année 2019. Ce dispositif serait généralisé à compter de 2020.

Cette proposition est clairement scandaleuse, elle détruit un engagement fort de la Direction Générale lors de la fusion et de la mise en place des règles fusionnées.

Un agent est affecté nationalement DDFiP/ RAN/ mission-structure.

Si toutes les RAN ne sont pas remplies, ce n'est pas lié aux règles de gestion : c'est uniquement la volonté de l'administration de gérer les sous-effectifs et de ne pas remplir tous les postes vacants !

De plus, "le volant" nombreux d'agents d'ALD complique la situation lorsque le directeur local ne les place pas sur ses RAN les plus déficitaires.

Commençons plutôt par attribuer des postes fixes à tous les agents...

Cette proposition est inacceptable. Finie désormais la possibilité de cibler sa RAN et/ou sa mission/structure !

Votre sort ne sera plus entre les "mains" des CAPistes nationaux mais entre celles du directeur local.

Proposition inacceptable car elle met également fin au principe d'équité de traitement entre tous les départements.

Nous savons très bien que les directeurs locaux s'affranchiront des règles pour affecter les agents selon leur bon vouloir au sein du département.

De plus, le nombre d'élus en CAP locales C et B sera en très forte diminution dès 2019 avec les changements de seuils actés par la DGFAP.

Comme s'il fallait en rajouter une couche, nous vous rappelons que tous les droits et garanties pour les réformes de structures et suppressions de postes sont liés à une affectation nationale RAN-mission/structure.

Ainsi avec la suppression de l'affectation nationale RAN-mission/structure, ce sont toutes les garanties lors de suppressions d'emplois qui volent en éclat !

Plus de maintien à la RAN(Résidence d'Affectation Nationale) ou à la CAL(Commune d'Affectation Locale) en cas de suppressions d'emplois comme c'est le cas pour certains dans le Gard !!

Fiche cadres supérieurs : Modalités d'affectation des Idiv filière encadrement

Il est proposé d'affecter les IDIV au département et non à la RAN.

Les IDIV pourront par ailleurs changer d'affectation administrative au sein du département sans passer par le mouvement national (ce qui n'est pas possible actuellement).

Cette proposition s'appliquerait à tous les IDIV à compter des mutations/promotions réalisées pour le 1er septembre 2018, ainsi qu'aux cadres affectés avant cette date.

Logique d'un côté si l'on peut dire parce que comme ça tout le monde passe au département mais la même critique que pour le A, B, C s'applique ici. Par ailleurs un changement d'affectation dans le département sans la CAP Nationale on fait comment avec les IDiv qui n'ont pas de CAP Locale ? Eh bien le directeur fera encore plus à son bon vouloir !!!

Fiche 2 : Les délais de séjour

Dès 2018 pour les nouveaux recrutés et en 2019 pour les promotions de C en B et B en A le délai de séjour serait de 3 ans sur le poste de 1ère affectation pour tous les agents A, B et C.

Un agent qui aurait une promotion sans rapprochement et qui n'aurait pas le département du Gard serait obligé de rester 3 ans sur le département qu'il obtiendrait avant de pouvoir faire une demande de mutation !!!

Dès 2018, le délai de séjour passerait de 1 an à 2 ans.

Valable en national et local sauf si le directeur levait le délai par exception (quand il aurait un problème lui mais pas nous...). Le délai de 1 an pour rapprochement est maintenu en national comme en local (c'est une loi). La fiche rappelle le principe actuel d'un délai de séjour d'un an entre 2 mutations pour les agents C, B et A. L'administration liste les situations dérogatoires à ce principe qu'elle a elle-même instauré. Pour rappel, Solidaires Finances Publiques est opposé à tout délai de séjour entre 2 mutations.

Si le Gard est département expérimentateur, un collègue muté au 1er septembre 2018 ne pourra participer qu'au mouvement à effet du 1er septembre 2020 et se verrait refuser de participer au mouvement du 1er septembre 2019.

Ce blocage concernerait les mouvements locaux et nationaux, l'agent sera bloqué minimum 2 ans sur sa chaise. Si l'administration se cache derrière une pseudo-simplification, elle pourrait tout simplement supprimer les dérogations et instaurer un délai de séjour d'un an pour toutes les situations.

Le problème n'est pas la rotation des personnels, mais bien le manque de recrutements qui conduit à ne pas pourvoir les postes vacants. Nous avons un déficit de près de 1 000 C et de 1 000 B.

Au lieu de régler le vrai problème, l'administration préfère pénaliser tous ses personnels C, B et A, au risque de provoquer des situations encore plus douloureuses, aggravant le mal-être au travail.

Fiche 3 : Le nombre de mouvements de mutations

Au titre des mouvements de l'année 2018, il ne serait pas organisé de mouvement complémentaire en catégorie C au 1er mars 2019.

Selon l'administration qui veut donc supprimer le mouvement complémentaire, il génère des départs provenant des départements déficitaires. C'est bien la raison justifiée par l'administration pour différencier la catégorie C des B et A.

C'est la seule catégorie qui peut voir une arrivée d'agents en première affectation en fin d'année avec les recrutements des listes complémentaires.

C'est par ces arrivées en octobre et/ou décembre selon les années que l'administration doit muter des collègues titulaires vers la province principalement au 1er mars N+1.

L'argumentation tombe quand l'administration explique en fiche 4 qu'elle veut mettre en place un mouvement spécifique pour la catégorie C au 1er mars N+1.

L'une des véritables raisons se trouve dans l'avant-dernier paragraphe du constat.

Nous nous dirigeons vers des suppressions massives d'emplois C pour la fin du quinquennat et muter un collègue alors que les emplois vont être supprimés, c'est là que le bât blesse pour l'administration !

Fiche 4 : Le mouvement spécifique

Dans certains services qui présentent un déficit d'attractivité, une spécificité géographique et/ou une situation des effectifs structurellement déficitaire, les mouvements nationaux et locaux de mutation ne permettent pas toujours de pourvoir les emplois restés vacants. Il est proposé d'étendre ce mouvement spécifique aux emplois de catégorie C avec un effet au 1er mars 2019.

La suppression du mouvement complémentaire pour la catégorie C et le remplacement par un mouvement spécifique n'ont aucun sens.

En catégorie C, certaines structures sont vacantes par manque de candidats, le nombre de départements ouverts le démontre. Les seuls collègues qui pourraient les solliciter sont les 1ères affectations.

Or depuis juin 2016, ces collègues subissent un blocage de 3 ans sur leur RAN de première affectation, ce qui les empêche de rejoindre toute autre destination pendant ces 3 ans là.

L'administration doit maintenir le mouvement complémentaire des C, supprimer le délai de séjour de 3 ans pour les 1ères affectations et obtenir des recrutements suffisants pour pourvoir tous les postes vacants !

Fiche 5 : Les modalités d'élaboration du mouvement général de mutations

L'administration commence son exposé en rappelant qu'entre le projet et le mouvement définitif (suites), il existe une période de 6 à 8 semaines qui conduit à informer tardivement les agents de leur affectation définitive. Elle déclare que cette durée s'explique par le fait que c'est uniquement dans les suites qu'elle procède aux mutations internes (MI) et aux rapprochements internes (RI).

L'administration souhaite faire les RI et MI dès le projet pour que les modifications aux suites se concentrent sur les seuls cas difficiles défendus en CAP. Cette mesure serait mise en oeuvre pour les mouvements du 1er septembre 2018.

L'argument avancé est un mensonge. Les modifications entre le projet et les suites ne se limitent pas aux MI, RI et cas difficiles (dit cas sociaux).

La bataille menée par les élus de Solidaires Finances Publiques pendant de très longues journées permet aussi de débloquer la situation de très nombreux collègues en situation de convenances personnelles qui obligent l'administration à les remplacer dans leur ancien poste, ce qui entraîne de nombreuses cascades. Il suffit de regarder dans chaque CAP la différence entre le projet et le mouvement définitif.

En toute transparence, l'administration ne fait même plus par manque de temps les mutations internes en catégorie B depuis 2 ans ! Le but dissimulé est donc tout autre : l'administration, par une forte réduction de temps de consultation et de défense en CAP nationale, espère ainsi empêcher le contrôle approfondi du mouvement de mutation, l'examen exhaustif du respect des règles de gestion, l'analyse des emplois par direction et par RAN, et s'exonérerait des cascades qu'elle opérerait dans le cadre des suites.

L'excuse sur la date de sortie des mouvements est volontairement mensongère. Avec le système proposé, les collègues sauront plus vite qu'ils n'auront rien. Nous préférons qu'ils sachent quelques jours plus tard qu'ils rentrent enfin chez eux !

Fiche 6 : Reconsidérer les modes de recrutement au choix et au profil

Il est proposé de ne retenir qu'un seul mode de recrutement dérogatoire à l'ancienneté administrative : le recrutement « au choix ».

Les collègues qui candidatent à des **postes à profil** reçoivent un avis de leur direction de départ. Les postes sont ensuite attribués à l'ancienneté administrative des candidats ayant eu un avis favorable.

Les **postes au choix** doivent également faire l'objet d'un avis favorable de la direction de départ. En revanche, la direction qui recrute choisit librement le candidat qu'elle souhaite voir arriver dans sa direction.

L'administration propose de déréglementer encore un peu plus l'existant (déjà dérogatoire). Désormais, elle souhaite appliquer à l'ensemble de ces postes le mode de recrutement des **postes au choix**.

Solidaires Finances Publiques a toujours été opposé aux postes à profil et au choix. Les postes au choix, paroxysme du déni des règles d'affectation, conduisent à un arbitraire encore renforcé dans la présente proposition de l'administration.

Fiche 7 : Mise en conformité des affectations dans les DOM avec la loi

Sur cette fiche, Solidaires Finances Publiques portera le revendicatif sur le CIMM sur la base des travaux portés par Solidaires auprès de la DGAFP.

Fiche 8 : Les modalités d'affectation des lauréats du concours interne C

Le mouvement de 1ère affectation des stagiaires C serait élaboré en interclassant les rangs des deux concours interne et externe, en accordant une priorité au concours interne.

Cette évolution prendrait effet à compter du concours de l'année 2017 dont les 1ers lauréats seront appelés au mois de juin 2018.

Le niveau de recrutement par concours interne sera 4 fois supérieur à 2016 (642 postes ouverts contre 165). Arguant du fait que le temps imparti pour reconstituer leur carrière est trop court (alors que l'ancienneté d'un interne est par définition déjà connue de son administration d'origine), l'administration propose donc de les intégrer dans le même mouvement de première affectation que les collègues de l'externe. Les concours internes se verraient privés de postuler sur la base de leur ancienneté en même temps que les titulaires. Ils vont donc se partager avec les externes les miettes laissées par les titulaires au MG. Cela risque tout simplement de conduire à une flambée des renoncements au concours C qui sont déjà très élevées depuis la mise en place du blocage de 3 ans sur la RAN de première affectation.

Conséquences annexes : en réduisant la proportion de recrutement en externe, l'administration donne moins de chances à des personnes en difficulté (chômage, premier emploi...) de trouver une stabilité et un emploi. De plus, si l'on a l'impression que la variation de la proportion recrutements interne/externe est sans conséquences sur l'emploi, c'est en trompe-l'oeil. En effet : qui dit que les lauréats du concours interne seront remplacés dans leur administration d'origine ? Cela pourrait donc avoir un impact direct sur les effectifs globaux de la Fonction publique.

Fiche 9 : Les personnels informaticiens

- rattachement des informaticiens des DOM à la DISI Sud-Est

- Fusion des RAN de Lyon et Meyzieu

- Modalités d'expression des demandes prioritaires par les informaticiens

Ceci répond partiellement à une demande récurrente de Solidaires Finances Publiques qui revendique cette possibilité pendant que les collègues sont liés par leur qualification.

Les informaticiens ne doivent plus être pénalisés par la non implantation d'emplois qualifiés sur tout le territoire.

Fiche 10 :Projet de calendrier des mouvements (on vous l'envoie sur demande)

Fiche Fusion des RAN

Cette opération aboutit à la suppression de 35 RAN et à la création d'une RAN. Le nombre de RAN évoluera donc de 520 à 486 au 1er septembre 2018. Pas de direction concernée en Occitanie Nous souhaitons que ce point soit examiné officiellement en intégralité lors d'un CTR (pas le CTR Emploi bien sûr).

