



MUTATIONS NATIONALES : PIRE QU'HIER, MAIS MIEUX QUE DEMAIN ?

Cela fait maintenant deux ans que la sinistre loi de transformation de la fonction publique a été promulguée, et que ses décrets d'application impactent nos règles de gestion. La mise en place progressive des « lignes directrices de gestion », qui ont vocation à régir notre vie administrative, se poursuit. En matière de mutations, le piège sera totalement refermé l'an prochain, sur fond de suppression des CAP.

Après deux exercices, on peut désormais mesurer l'ampleur des reculs pour l'ensemble des agents de la DGFIP. Vos représentant.e.s n'ont plus la possibilité de vérifier la bonne réalisation des mouvements (postes vacants, respect des règles,...) et d'identifier des erreurs en l'absence de communication du moindre document.

Paradoxalement, la direction générale a besoin de remontées de terrains et d'intermédiaires.

C'est pourquoi, elle maintient un dialogue en amont de l'élaboration des mouvements et propose des réunions « informelles » pour évoquer les dossiers portés par les OS.

Ne nous y trompons pas, il ne s'agit pas de CAP bis :

- Pas de PV,
- aucune transparence,
- des tentatives de limiter le nombre d'interventions,
- surtout, ces réunions ne présentent aucune garantie de confidentialité alors que des situations personnelles extrêmement graves peuvent y être évoquées. Or, des organisations non élues y participent.

Dans ce contexte, la CGT a fait le choix de continuer à porter les demandes de ses syndiqué.e.s et des agent.e.s nous ayant confié.e.s leur dossier. Malgré ces reculs, elle parvient à obtenir la correction d'erreurs et à faire prendre en compte des situations sensibles pour tous les corps dans lesquels elle est représentée.

Paradoxalement, il n'a jamais été aussi important de faire appel à la CGT !

Depuis deux ans, les règles évoluent en permanence :

- Mutation au département,
- délais de séjour systématiques,
- multiplication des postes à profil et appels à candidature,
- plus récemment fin du quota de 50% entre les rapprochements et les convenances personnelles.

Cette accumulation de restrictions conduit à une véritable sclérose de la mobilité géographique. Cette situation est accentuée par les sous effectifs récurrents, en particulier pour les catégories C (administratifs et techniques) et les B. S'y s'ajoute le dogmatisme de la DG qui s'obstine à maintenir un équilibre dans la pénurie au détriment de la vie des agent.e.s, en particulier pour les lauréats d'examen professionnel/CIS et promus par liste d'aptitude.

L'analyse des mouvements de mutations 2021 amène les constats suivants :

- Les possibilités de mobilité pour convenance personnelle (hors priorités) sont désormais très limitées. Pour autant, les taux de satisfaction des agent.e.s ayant effectué une demande prioritaire sont stables, voire en baisse !
- On a constaté un durcissement de la DG sur la prise en compte de certaines situations relatives à des priorités.
- A signaler la situation dans les DOM, où des centaines de demandes prioritaires n'ont pas été satisfaites. Cela pose un vrai problème pour les collègues concerné .e.s, y compris en matière de promotion.

- Il faut également évoquer la situation des services informatiques qui souffrent de sous effectifs monstrueux. Clairement, la DG ne met pas les moyens en termes de recrutement et anticipe l'externalisation de ces missions. A rapprocher de la volonté de la DG, de ne pas intégrer au mouvement des agent.e.s techniques des postes « réservés » à des contractuel.l.e.s alors même qu'ils sont en parfait accord avec la doctrine d'emploi de ce corps et qu'ils représenteraient des possibilités supplémentaires de mutation pour les agent .e.s.

- Pour les inspecteur.trice.s, et dans une moindre mesure les contrôleur.eue.s, la concurrence instaurée de fait par la direction entre les mouvements des stagiaires et des titulaires complique encore leur lisibilité et pénalise les deux. Et le télescopage avec les appels à candidatures, de plus en plus nombreux, aboutit à des situations ubuesques tant pour les agent.e.s que pour les directions.

- In fine, les statistiques des effectifs ne sont pas conformes avec l'affichage de la DG .

Pour 2022, ce sera pire avec l'application complète et pérenne des lignes directrices de gestion :

- mise en place des cumuls de priorité,

- fin de la prise en compte de certaines situations dans le cadre de la priorité pour rapprochement . En effet les rapprochements familiaux portant sur les gardes alternées ou pour les parents élevant seuls leur(s) enfant(s)-rapprochement de sa famille (ascendant.e.s et collatéraux), le rapprochement pour aider des ascendant.e.s (si carte d'invalidé à 80%) et le rapprochement de concubin.e seront considérés comme des priorités subsidiaires examinés par l'administration dans le cadre des convenances personnelles. dans un avenir plus ou moins proche, les mutations se feront au fil de l'eau avec une majorité de postes au profil.

Tous ces reculs, à mettre en perspective avec les menaces sur les missions de la DGFIP, visent à mettre à bas des acquis obtenus au fil de plusieurs décennies de lutte. Et c'est par la lutte que nous regagnerons des droits plus favorables à tous les agent.e.s.

La CGT Finances Publiques REVENDIQUE :

- 👉 Le retour des CAP, seule instance permettant une réelle transparence sur la confection des mouvements réalisés par l'administration et seul espace de défense pour les agent.e.s dans un cadre individuel et collectif ;
- 👉 La suppression des délais de séjour Un délai de séjour d'un an entre deux mutations ;
- 👉 Une règle d'affectation à l'ancienneté administrative, dite du 1 sur 2, permettant d'allier priorité et convenance personnelle ;
- 👉 Une affectation la plus fine possible à la commune et à la spécialité dès le mouvement national ;
- 👉 Pas d'affectation sur la base du profil, l'administration doit assurer la formation professionnelle des agent.e.s pour leur permettre d'assurer leur mission ;
- 👉 Affecter les agent.e.s dans les départements ou il y a des vacances d'emplois ;
- 👉 En urgence, l'appel de toutes les listes complémentaires A, B, C pour combler les sous effectifs dans les directions ;
- 👉 L'arrêt des suppressions de postes ;
- 👉 Un recrutement des personnels de catégorie A, B, C à la DGFIP sur la base d'un concours national pour permettre une équité de traitement entre les citoyen.ne.s sur l'ensemble du territoire pour accéder à notre administration ;
- 👉 L'arrêt des externalisations et de la contractualisation.

