

# Compte rendu du Groupe de travail Mutation du 5 octobre 2016

Montreuil, le 21/10/2016

Ce groupe de travail Mutation s'est tenu après plusieurs GT "Métiers" (Informatique, Domaine, Contrôle fiscal, Cadastre) qui présentaient de nouvelles restructurations et des évolutions des règles de gestion dans la logique des "Lignes directrices".

D'entrée la Direction générale a donné les précisions suivantes, suite à ces différents GT « Métiers :

- GT Informatique : la fiche n°7 de ce GT qui concernait les SIL est supprimée (*la CGT avait demandé son retrait dans la déclaration liminaire*) ;
- GT Contrôle fiscal : des amendements ont été apportés sur les aspects de la formation. (*Pour rappel, la CGT sur cette fiche non présentée au GT Mutation, a rejeté la logique d'un bilan de compétence de 5 ans pour les vérificateurs*) ;
- GT Cadastre : la DG a bien entendu les questions posées sur les règles de gestion (*cf. le compte-rendu détaillé de la CGT sur le site*).

Pour la CGT Finances Publiques, les fiches de ce GT Mutation, proposaient de nouveaux reculs que nous avons qualifiés d'inacceptables, après ceux de l'an passé dont la DG se garde bien de faire un bilan (cf la déclaration liminaire sur le site).

**Après la lecture des déclarations liminaires, l'administration a fait les réponses suivantes :**

- un bilan du mouvement de 2016 est prévu mais pour elle c'est encore trop tôt ;
- il n'y aura que 42 RAN de supprimer cette année !! Et elle s'en félicite !
- par des calculs savants elle affirme qu'il n'y aura que 1630 suppressions d'emplois !
- ses propositions sont cohérentes, de portée générale, dont le but est de maintenir les compétences en accord avec les évolutions présentées dans les GT « métiers » ; ce sont des adaptations et non une dérèglementation
- sur la Centrale, elle se justifie sous prétexte de contribuer aussi aux suppressions d'emploi et de pouvoir recruter sur des missions ponctuelles ; elle se veut rassurante en assurant qu'il y aura des mesures d'accompagnement ;
- sur les incohérences soulevées (*essentiellement par la CGT pour la BNIC et le Domaine concernant les périmètres et les règles de priorité mais aussi l'incidence sur l'indemnitaire*), elle a répondu que tout a été vu avec les bureaux métiers et sera éclairci.

Au final, après un nouvel échange avec les organisations syndicales, elle s'est engagée à faire remonter nos remarques et à voir ce qui peut être corrigé.

**La CGT a encore une fois exprimé son désaccord complet sur les fiches proposées mais a décidé de rester pour porter les revendications et démontrer à la DG les incohérences des règles présentées en GT « métiers » et dans certaines fiches de ce GT qui doivent être corrigées.**

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

Cette fiche présente un dispositif de priorité accordée aux agents pour suivre leur mission transférée dans une autre direction de la même RAN, dans la limite du nombre d'emplois transférés.

La CGT a demandé quelle était la portée générale de cette fiche qui semble anodine pour régler le transfert d'une BDV vers une DIRCOFI. Mais quelle est la règle pour ceux qui ne suivraient pas la mission (on ne peut s'empêcher de s'interroger au regard de la règle proposée fiche 2) et pour ceux qui ne pourraient pas la suivre ? Cela impose que les périmètres des services et agents concernés soient bien définis.

Nous avons aussi demandé quelle est la règle lors d'un transfert de structure dans une autre direction et sur une autre RAN ? Exemple de la BNIC et du Domaine : les garanties données aux agents doivent être claires ce qui n'est pas le cas de la fiche 6 (cf CR GT cadastre du 3 octobre).

La DG a confirmé que cette règle est bien de portée générale pour des situations de transferts identiques et s'applique uniquement pour les agents affectés au niveau national sur un poste du périmètre de la mission/structure (les agents ALD ne sont donc pas concernés).

Pour les agents ne pouvant suivre la mission (nombre d'emplois transférés inférieurs aux emplois existants) ce sont les règles en cas de suppression d'emploi qui s'appliqueront. La règle de la fiche 2 ne s'applique pas dans ce cas.

Pour des changements de direction hors de la RAN, il n'y a pas de priorité défini, ce sont des règles au cas par cas qui s'appliqueront 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**

Cette fiche présente un dispositif qui oblige les agents, concernés par un transfert de leur service sur une autre structure et sur la même commune, à 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 « priorité 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.

Il aurait toutefois la possibilité de faire avant d'autres vœux pour convenances personnelles.

La CGT, d'une part, a contesté les arguments évoqués par la DG en prenant l'exemple des restructurations SPF/enregistrement, SCRA/PCE ou encore SIP/CDIF pour démontrer que ces choix conduisent le plus souvent à une perte de technicité, les agents étant rapidement conduit à exercer des fonctions qui ne relèvent plus de leurs compétences acquises. La DG l'a d'ailleurs elle-même reconnu dans un bilan sur SIP/CDIF. La CGT a 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 : la DG n'a pas répondu !

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 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, va-t-elle le faire à sa place ou utiliser la mutation d'office (qui peut s'assimiler à une sanction) ou alors l'obligation de service ?

L'administration a convenu qu'il s'agissait de modifier les règles de garanties en évitant de nouveaux surnombres : oubliés les arguments sur la compétence !!!!

Elle 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 DG a évoqué le maintien des compétences pour des missions spécialisées et le retour sur investissement lié à la formation, pour imposer un délai de séjour de 3 ans sur ces postes, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

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

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

- D'un côté elle demande aux agents, de la souplesse et de l'adaptation face aux structurations, avec souvent un changement de mission forcé (quand celle-ci est supprimée sur leur RAN à laquelle ils sont très attachés), voire de subir 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 la DG impose maintenant un délai de séjour de trois ans pour ces postes dit "au choix" ou "au profil" pour maintenir les compétences.

La DG évoque cette nécessité pour « *des missions spécialisées* » :

La CGT a démontré que le recrutement au profil ne garantit en rien à l'agent d'exercer sur ses compétences spécifiques. S'il est affecté dans une direction nationale spécialisée (DNS) 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 dubitatif sur ce qui se cache derrière le terme de spécialisation.

La CGT a rappelé que si la DG affiche ici une volonté de spécialisation elle recule chaque année sur les possibilités pour les agents d'obtenir une affectation la plus fine possible sur une mission/structure ce qui est complètement contradictoire.

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. Mais c'est eux qui ont financé leur parcours de formation, pas la DG/IFIP. 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.

La CGT rappelle que, 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. A l'inverse, et notamment pour les services centraux, des agents affectés « au profil » ou « au choix » avec les meilleurs CV peuvent être mis en difficulté par les contraintes de certains services, et obligés de rester trois ans : cela nuit à l'intérêt du service et de l'agent.

Pour la CGT 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.

**La CGT a demandé le retrait immédiat de cette fiche.**

L'administration maintient sa fiche en précisant : 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 ! Un point c'est tout !

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

Les IFIP qui sont déjà affectés « au choix » à la Centrale, à l'ENFIP, dans les départements comptables ministériels (DCM) et dans les équipes des délégués interrégionaux (DI).

En plus 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 ; à défaut d'obtenir une affectation il bénéficierait d'une garantie d'affectation à la DR/DDFIP de la RAN du Bureau où il exerce ses fonctions.

**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 ! Elle a démontré l'aberration de telles propositions qui conduirait à « virer » des IFIP sur des arguments inconcevables. Ces méthodes sont dignes des pires méthodes du privé !**

Notre collègue de la Centrale a pu démontrer l'incohérence des arguments de la DG :

☞ Les informaticiens sont recrutés aux Bureaux SI avec la qualification d'analyste (après 12 mois de scolarité ils sont tenus de rester 3 ans dans leur spécialité) et les autres IFIP le sont après appel de candidature et entretien avec le Bureau concerné. Et il existe toujours un délai de 6 mois, « droit de remord » pour mettre fin à l'affectation au choix de l'agent ou de la Centrale; c'est une 2<sup>ème</sup> étape pour apprécier les compétences de l'agent. Ensuite c'est la Centrale, qui bloque leur droit à la formation, qui a supprimé le stage d'immersion dans les services. Quel plan de formation est mis en place? Ce sont donc les IFIP qui, in fine, paieront le non bénéfice de formations adéquates en devant quitter leur poste à défaut de maintien de leurs acquis !

☞ **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 ? Cela signifierait-il que la DG n'a pas confiance en ces évaluateurs de la Centrale ? Est-ce que l'entretien professionnel ne sert à rien pour que la DG ne s'aperçoive qu'au bout de 5 ans qu'un IFIP ne serait plus compétent ! 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. Quid des dispositifs actuels de suivi des agents et de leur évaluation ? Et quelle valeur attribuer aux CREP annuels dans ce cas ? Comment les chefs de service vont trouver le temps de faire cela ?

☞ **C'est faux de prétendre que les agents ne bougent plus et la DG a souvent elle-même justifié le régime indemnitaire** : lors de l'entretien d'évaluation le supérieur hiérarchique peut proposer un changement de poste, une redistribution des compétences et les réorganisations de services sont fréquentes : Création de l'AFP (Affaires fiscales et pénales), de la Mission d'expertise juridique et économique internationale, redéploiement des agents de CF3, France Domaine, réorganisation de Cap Agents, et à SI les effectifs varient avec l'évolution des projets. A chaque fois, les agents voient le périmètre de leurs missions évoluer, doivent s'adapter. Pourquoi créer ce carcan d'un délai de séjour de trois ans alors que le système actuel permet de ne pas se priver de leurs compétences sur une autre mission de la DG ?

**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 ! Pourquoi de telle méthode ? De quels IFIP la Centrale veut 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, la CGT avec certaines OS ayant choisi de le faire après la fiche 4, permettant ainsi de rappeler notre désaccord sur l'ensemble des fiches mais aussi à notre camarade de la Centrale de pouvoir s'exprimer devant l'administration.**