



le MAG Syndical

SÉRIEUSE, DISPONIBLE, EFFICACE

QUI VOUS
SOUTIENT ?

QUI VOUS
DÉFEND ?



Le magazine de la CGT

N°40 - DÉCEMBRE 2021



SOMMAIRE

ÉDITORIAL 3

ARTICLES

Protocole d'accord sur la reconnaissance de
l'engagement des agents à la DGFIP 4

Le projet innovant :
une entreprise de sabotage du plan
cadastral en bande organisée 7

Les mutations : ce qui existe encore 10

Des avancées sur le congé
de présence parentale... 14



10-31-1345



Le mag syndical N°40 - DÉCEMBRE 2021

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80 - Fax : 01 48 70 71 63

Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0925 S 06183

Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €



ÉDITORIAL

Protection, Proposition et luttes : La CGT Finances Publiques toujours présente pour VOUS

Cette année 2021 touche à sa fin. Comme l'année 2020, elle a été marquée par cette crise sanitaire qui n'en finit pas et qui s'amplifie à l'approche des fêtes de fin d'année.

« La CGT
Finances
Publiques
vous souhaite
d'excellentes
fêtes de fin
d'année. »

La CGT Finances Publiques ne transige pas avec la protection de chacun.e d'entre vous. Même si nous souhaiterions toutes et tous tourner la page de cette crise sanitaire qui engendre lassitude, fatigue, stress, la CGT restera vigilante aux conditions de travail et à la protection de tous les agent.e.s.

2021 a également été marquée par des luttes, certes difficiles à construire dans le contexte que nous connaissons, mais qui n'en sont pas moins essentielles pour maintenir la pression et éviter le pire pour les services publics de la DGFIP, pour vos conditions de travail, pour vos droits et garanties.

Enfin, et ça a été une première dans notre administration, la CGT a participé à une négociation sur la reconnaissance des agent.e.s et signé un accord. Cet accord est insuffisant au regard de la conscience professionnelle des personnels et ne compense en aucun cas les pertes de pouvoir d'achat de ces dernières décennies. La revendication de la hausse générale des salaires par l'augmentation de la valeur du point d'indice est plus que jamais d'actualité et la CGT mènera la bataille en ce sens. Mais au bénéfice des agent.e.s, des contractuel.le.s et des Berkanis, la CGT a négocié et signé cet accord, tout en estimant que vous méritiez bien plus.

Demain c'est au plus près de vous que les militant.e.s CGT discuteront de l'enveloppe de dix millions d'euros destinée à améliorer votre environnement de travail. Ce sont bien vos propositions, vos choix qui seront mis sur la table des discussions auprès des directions locales, la CGT aura à cœur de ne pas laisser les directions à la manœuvre.

La CGT Finances Publiques reste un syndicat de proximité, attentif à vos préoccupations quotidiennes, mais aussi un syndicat de propositions et lutte qui porte un véritable projet de société plus juste et plus solidaire.



Négociation collective

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT DES AGENTS À LA DGFIP :

LA CGT FINANCES PUBLIQUES PARTICIPE À LA NÉGOCIATION ET SIGNE LE PROTOCOLE

En tant que syndiqué.es à la CGT Finances Publiques, vous vous posez, peut être, des questions sur la participation de votre syndicat à la négociation et sa signature du protocole, c'est légitime. Voici quelques explications : la CGT Finances Publiques dénonce et lutte contre toutes les réformes visant à la destruction de notre service public, des droits et garanties des agents, des conditions de travail, des suppressions d'emplois, etc. Elle estime que si la DGFIP est encore capable aujourd'hui de rendre le service public et de remplir tout son rôle, comme lors de cette crise sanitaire et notamment pendant le premier confinement, cela tient uniquement à la conscience professionnelle des agents et de leur engagement quotidien.

Régulièrement, notamment lors des audio conférences quotidiennes du printemps 2020, la CGT n'a eu de cesse de revendiquer non seulement le retrait des réformes, mais surtout une réelle reconnaissance de l'engagement de tous les personnels de la DGFIP. Pour la CGT cette reconnaissance doit passer entre autres par :

- le retrait des réformes et contres réformes comme le NRP et la loi de transformation de la fonction publique
- l'arrêt des suppressions d'emploi, un recrutement massif de fonctionnaires sous statut à la DGFIP, à la hauteur des besoins
- l'augmentation significative du point d'indice et le rattrapage complet de la perte de pouvoir d'achat de ces dernières années
- l'amélioration des conditions de travail

- le renforcement des droits et garanties et du droit à défense des agents

C'est dans ce contexte que le directeur général a interrogé la CGT à l'été 2021 sur sa participation si il ouvrirait une négociation sur la reconnaissance des agents de la DGFIP.

Sans autre précision de sa part et sans débat au sein de nos instances démocratiques, la CGT avait alors répondu que cela dépendrait si tous les agents étaient concernés et des montants mis sur la table mais que si c'était pour donner 100 euros à quelques agents il n'avait pas besoin de la CGT pour le faire, mais surtout que la CGT était contre une reconnaissance au « mérite » ou la « restructuration ».

À la rentrée 2021, le directeur général a officiellement convié les organisations syndicales à

une négociation collective telle que prévue par l'ordonnance de février 2021. Sans connaître les propositions de l'administration, la direction nationale a décidé :

- d'impulser avec conviction une unité syndicale des organisations syndicales représentatives afin de peser dans cette négociation dans un contexte difficile en termes de mobilisations
- de porter dans l'intersyndicale le principe de se rendre à cette négociation sur la base des revendications des personnels (reprises dans la plateforme intersyndicale du printemps) et non sur les propositions de l'administration
- de rejeter toute rémunération au mérite
- de rappeler les revendications de la CGT de l'augmentation générale du point d'indice

- d'appeler fermement à la grève interprofessionnelle du 5 octobre sur les revendications salariales et de pouvoir d'achat
- de réaffirmer notre opposition totale aux réformes NRP et à la loi de transformation de la fonction publique
- d'obtenir un accord cadre à la négociation précisant en amont les termes de la négociation et les participants et potentiels signataires de l'accord.

Dès la première réunion les objectifs de l'administration se sont fait jour. Certes il s'agissait bien d'une enveloppe budgétaire destinée à reconnaître l'engagement des agents, mais surtout des agents subissant le plus de « restructurations », pour un montant très limité et versée dans le cadre de la transformation de la DGFIP.

Si la négociation n'a pas pu à ce stade porter sur les revendications des personnels en termes de régime indemnitaire, les organisations syndicales ont obtenu que soit inscrite dans l'accord cadre et le protocole final l'ouverture en 2022 de négociations sur ces bases.

La négociation a donc porté sur trois enveloppes budgétaires et s'est déroulée très vite, puisque elles ne valaient que sur 2021.

L'unité syndicale a donc permis d'obtenir une enveloppe de 16 millions d'euros pour une prime de fin d'année, au lieu des 10 millions proposés, d'obtenir plus de 300 promotions supplémentaires et de permettre aux agents au niveau de chaque département de choisir eux-mêmes des améliorations de leur environnement de travail à hauteur de 10 millions d'euros.

Pour la CGT, il est évident que ce qui a été obtenu est loin d'être suffisant, mais c'est une première pierre posée dans l'affirmation des principes de la reconnaissance de toutes et tous, du refus de la rémunération au mérite ou de la prime à la restructuration.

Les organisations syndicales ont pu aussi démontrer que lorsque l'intérêt des agents est en jeu, elles savent rester unies.

Cette nouvelle forme de dialogue social qu'est la négociation fait partie de la loi de la transformation de la fonction publique que la CGT continue de dénoncer et d'en demander

le retrait. Mais, s'imposant à nous à ce jour, cet outil doit servir aux agents avant tout et peut être, lorsque l'unité syndicale est solide, un moyen de peser au bénéfice des agents.

La CGT Finances Publiques a donc participé à cette négociation et a signé le protocole d'accord au bénéfice des agents. Elle a rappelé toutes les revendications qu'elle porte avec force. Elle n'a rien lâché, n'est entrée dans aucune forme de compromission, et continue de porter la lutte contre toutes les réformes qui vont à l'encontre d'un service public au service de tous les citoyens et de celles qui continuent de détruire toutes les garanties et conditions de travail des agents.

Le VRAI / FAUX de la négociation sur le protocole d'accord

SANS PARTICIPATION À LA NÉGOCIATION ET/OU SIGNATURE, LE DIRECTEUR GÉNÉRAL AURAIT DE TOUTE FAÇON VERSÉ CETTE PRIME :

FAUX Cette prime n'aurait pas été de ce montant s'il y en avait eu une et elle n'aurait été versée qu'aux agents ayant le plus subi de restructurations sur 2021.

LA CGT EST PLEINEMENT SATISFAITE DE CE PROTOCOLE

FAUX Pour la CGT ce qui a été obtenu est très loin d'être suffisant et ne répond pas aux revendications des personnels.

LA CGT A DÈS LE DÉPART FAIT LE CHOIX DE PRIORISER LES CATÉGORIES C ET D'EXCLURE LES CADRE A+ DE LA PRIME

FAUX La CGT Finances Publiques a dès le départ revendiqué la reconnaissance de tous les agents sans distinction et à hauteur de 1000 euros par agents, à l'instar des primes dites « Macron ». Ce n'est que lorsque le maximum a pu être obtenu au niveau global que la CGT a réfléchi à ce que cette prime soit significative, et notamment pour les plus faibles rémunérations. La CGT avait même demandé à ce que la répartition se fasse par tranches du niveau de point d'indice par équité, mais ce fut techniquement impossible à mettre en œuvre. La CGT a donc bataillé sur le volume des promotions pour que tous les agents puissent s'y retrouver.

FAUX La CGT continue de revendiquer l'augmentation du point d'indice et défend le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers. En miroir, depuis 10 ans le point d'indice n'a pas augmenté et aucune prime n'a été versée à l'ensemble des agents des finances publiques.

VRAI la CGT reste un syndicat de lutte et porte un projet de société plus juste et plus solidaire. Mais la CGT est aussi un syndicat au plus proche des besoins des agents et de leur quotidien souvent difficile.

VRAI La CGT a été à l'impulsion de l'unité syndicale sur cette négociation, elle a aussi été à l'impulsion pour tenter de se servir de ce nouvel outil et de cette négociation qu'elle n'avait pas demandée et qui ne faisait pas suite à une mobilisation d'ampleur dans la dernière période.

FAUX La CGT rejette toujours le NRP, comme la loi de transformation de la fonction publique ou encore le projet de réforme des retraites, la codification du statut général des fonctionnaires.

Signer un accord qui permet de distribuer près de 30 millions aux agents des finances

publiques, aux contractuels, aux agents Berkanis, aux ouvriers d'État ne vaut pas compromission ou acceptation de la destruction de notre administration. La signature de la CGT, avec celles des 3 autres organisations représentatives, valide uniquement le versement de ces sommes aux agents.

VRAI Le résultat reste insuffisant et il aurait fallu obtenir satisfaction sur grand nombre de revendications à plus fort enjeu, mais pour cela le rapport de force est nécessaire et il se construit avec les syndiqués et les agents.





LE PROJET INNOVANT : UNE ENTREPRISE DE SABOTAGE DU PLAN CADASTRAL EN BANDE ORGANISÉE

Qu'est-ce que le cadastre ?

Le cadastre en France rassemble les plans et les fichiers fiscaux qui recensent les propriétés immobilières, et ce, dans le but notamment d'asseoir plusieurs impôts : Taxe sur les propriétés bâties et non bâties, Taxe d'habitation et Cotisation foncière des entreprises. Le plan a aussi son utilité dans de nombreux autres secteurs. Sous le consulat, puis sous l'empire, le cadastre a été réalisé pour l'ensemble des communes françaises. Ce plan ancien existe encore pour certaines communes et est qualifié de cadastre napoléonien. À son origine il avait comme seule vocation l'assiette de l'impôt foncier.

Depuis cette époque, le cadastre s'est modernisé. Sa mise à jour est de la compétence des Services départementaux des Impôts fonciers (SDIF). Depuis une réforme non achevée de la fin des années 2000, les Services des impôts des particuliers peuvent aussi être compétents en matière d'impôts fonciers. Mais ces fusions SIP-cadastre, dénoncées par les OS, ont tellement désorganisé les services que de nombreux SIP ont dû défusionner en urgence. À la désorganisation s'ajoutent les suppressions d'emplois et la dégradation de la formation des agents en charge des impôts fonciers.

LES SERVICES DU CADASTRE ASSURENT 4 MISSIONS

UNE MISSION FONCIÈRE

Avec le décret de 1955, l'État oblige l'identification des immeubles par leurs références cadastrales dans les actes soumis à formalité. Ces références sont fournies aux SPF (anciennement conservations des hypothèques), qui identifient les propriétaires et la nature de leurs droits. Ces dernières années, les retards accumulés dans les SPF par manque de moyens humains causent un grand nombre de contentieux supplémentaires dans les CDIF.

UNE MISSION FISCALE

Il s'agit de la détermination des bases d'imposition relatives aux impôts fonciers, TH et CFE. Aujourd'hui ces taxes sont calculées à partir des éléments déclarés par les propriétaires et saisis par les agents, qui peuvent alors détecter des anomalies. Avec le nouveau système « Gérer Mes Biens Immobiliers » (GMBI), ce sont les propriétaires qui saisiront les informations en ligne et les agents devront traiter des listes d'anomalies automatiques. D'un côté certains peuvent voir d'un progrès dans le nouveau service dématérialisé, de l'autre c'est un peu plus de déshumanisation du service public, un risque d'erreur accru en cas de mauvaise déclaration non détectée en anomalie et un risque de fracture numérique déjà dénoncé par le défenseur des droits. Et c'est l'occasion pour la DG de compresser encore plus les emplois alors que les agents de secteurs fonciers n'ont pas assez de temps pour traiter au mieux les contentieux complexes et pour réaliser un contrôle fiscal de qualité. Pour la CGT, les emplois économisés doivent être redéployés afin de garantir un service de qualité.

UNE MISSION DOCUMENTAIRE

C'est la diffusion des plans, des relevés de propriété et imprimés aux particuliers, notaires, géomètres experts...

LA MISSION TECHNIQUE : LA TENUE DU PLAN CADASTRAL

C'est le cœur de métier du géomètre du cadastre, qui procède à la mise à jour topographique et fiscale du plan. Les divisions de parcelles étant de la compétence de l'Ordre des géomètres experts, le géomètre du cadastre a à sa charge le levé topographique des bâtiments et du non-bâti (cultures, voirie...). Lors de sa tournée de mise à jour, il est en contact avec la mairie et le service des impôts fonciers afin de faire remonter les informations fiscales essentielles. Il participe donc au respect de l'équité fiscale. Le géomètre du cadastre procède également aux chantiers de remaniement, c'est-à-dire la confection de feuilles de plan neuf.

UN PLAN DE PLUS EN PLUS PRÉCIS

Depuis le cadastre napoléonien, les outils et méthodes de travail n'ont cessé d'évoluer, si bien qu'une mesure à l'aide du GPS d'aujourd'hui est difficilement comparable avec les levés à la chaîne et théodolite (instrument de mesure d'angle) du XIXe siècle.

L'objectif du géomètre est de tenir un plan de bonne qualité. Le plan doit être lisible, exhaustif, précis et actualisé fréquemment, car les utilisateurs du plan sont nombreux et exigeants : notaires,

géomètres experts, architectes, urbanistes, services de secours, gestionnaires de réseaux, professionnels de l'immobilier ...

L'arrêté du 16 septembre 2003 établit la notion de classes de précision du plan. Un plan neuf doit respecter une classe de précision de 10 ou 20 cm. Pour cela, les géomètres du cadastre doivent mettre en œuvre tous les moyens à disposition lors d'opérations de remaniement. De même, lorsqu'ils mettent à jour un ancien plan, ils doivent travailler avec rigueur afin de dessiner l'emprise des bâtiments en adaptant leurs mesures à des parcelles déformées dans des plans parfois trop anciens et avec de nombreux défauts, notamment en limite de sections cadastrales.

Afin d'estomper ces défauts, des travaux de Représentation parcellaire cadastrale unique (RPCU) ont été lancés. Ils consistent à appliquer des traitements informatiques, appelés adaptations géométriques, sur les plans cadastraux existants, afin d'assurer une continuité géographique entre les feuilles cadastrales au sein d'une même commune et entre communes, en vue d'obtenir un plan continu à l'échelle du département. Mais cette démarche a de nombreuses limites, notamment lorsqu'il faut s'attaquer à des départements montagneux. Et si cette représentation permet d'avoir une continuité géographique, elle n'améliore pas la qualité du plan. Il est donc urgent aujourd'hui de faire du plan neuf.

Or aujourd'hui les suppressions d'emplois dans les services topographiques sont telles que de nombreuses communes ne sont plus à jour. Dans certains services, la mise à jour est tout simplement gelée, dans d'autres les levés sont réservés aux bâtiments « emblématiques » ou aux seules constructions neuves ayant fait l'objet d'un permis de construire. Pour ne rien arranger, la DG charge les géomètres de traiter des listings de piscines et de bâtiments détectés par une intelligence artificielle (IA) dans le cadre de son foncier innovant.

L'intelligence artificielle est crédible comme outil de détection complémentaire, mais ne fera pas mieux qu'un géomètre quand il s'agit de dessiner le plan cadastral.

En lançant sans concertation son foncier innovant, la DG ne tire pas de leçon de l'échec de l'expérimentation ACCENTURE, qui avait coûté plus de 10 millions d'euros. Le but reste toujours le même pour nos énarques : remplacer des géomètres par des algorithmes, peu importe le coût financier et même s'il faut s'affranchir de toute éthique.

Pour 24,31 millions d'euros (chiffre qui va être revu à la hausse), la DGFIP se paie donc les services de CAPGEMINI et de GOOGLE en profitant d'un marché public opaque et en s'appuyant sur une sous-traitance offshore qui a un arrière-goût de dumping social. Dans le même temps on apprend qu'un salarié de CAPGEMINI est

chef de service à la Direction interministérielle à la transformation publique (DITP), alors même que cette direction est chargée de coordonner les missions de conseil commandées par l'État, notamment lorsqu'il s'agit de trouver un financement au foncier innovant. Lorsque la DITP a cosigné le contrat de plan du foncier innovant, elle était encore dirigée par Thomas Cazeneuve, auteur du livre au titre révélateur : « L'État en mode Start-up ». Il n'est donc pas étonnant de voir les signataires du « foncier innovant » s'enorgueillir des 300 suppressions d'emplois que permettrait leur projet.

Un conflit d'intérêt, du dumping social et des suppressions d'emplois. Voilà donc la recette du foncier innovant.

Concrètement, le premier outil développé par le foncier innovant a permis de détecter des piscines non évaluées. Malgré un taux d'échec très important, il peut donc être utilisé ponctuellement pour rattraper les fraudeurs. Les géomètres savent balayer une ortho-photo et

détecter la présence d'une piscine de manière plus exhaustive et pour moins cher. Le logiciel a surtout détecté des piscines sur des secteurs où les géomètres étaient en retard dans leurs tournées pour cause de sous-effectifs.

Mais le bureau de gestion des missions foncières de Bercy se sent pousser des ailes et imagine pouvoir aujourd'hui dessiner le plan du ciel avec son IA. Or son algorithme intelligent ne sait même pas tracer une ligne droite. Et allez faire comprendre à une IA le principe de l'adaptation du levé au plan ! L'IA ne voit que la photo aérienne et n'a aucune idée de comment placer les objets au regard des limites de parcelles existantes. De même, la DG semble enterrer la règle du report des emprises de bâtiments. Le nouveau plan dessinera les toits et non pas les pieds de bâtiment alors que la DG nous annonce la prise en charge de la taxe d'aménagement par nos services et que les géomètres experts eux-mêmes calent leurs levés sur les pieds de bâtiments. Et on ne parle pas des architectes et des urbanistes qui n'ont que faire d'un plan des toits. Ce nouveau plan se fera donc à l'encontre de toutes les attentes de ses utilisateurs. Autant faire une croix au milieu des parcelles pour signifier la présence d'un bâtiment taxé quelque part à l'intérieur de celles-ci !

L'intelligence artificielle doit rester au service de l'humain. Ici elle est un outil au service de la destruction du service public. Derrière le mot « innovation », il n'y a aucune amélioration du service, bien au contraire.

Alors, que la DGFIP arrête de se rêver en start-up et qu'elle commence à écouter ses géomètres et ses agents plein d'idées !





LES MUTATIONS : CE QUI EXISTE ENCORE...

La mutation ou l'affectation pour les nouveaux arrivants et les personnels qui changent de catégorie font partie des événements majeurs d'une carrière d'un fonctionnaire, surtout dans notre administration de la fonction publique d'État où les affectations sont nationales. Cela peut même être l'événement central qui conditionne le reste d'une carrière quand il s'agit de rentrer dans une région particulièrement difficile à obtenir. Contrairement à ce que veut afficher l'administration, tous les agents ne rêvent pas de faire une carrière à tout prix. D'ailleurs, nombre d'entre eux renoncent à une promotion, afin de ne pas risquer de se retrouver affectés loin de leur département d'origine et mettre en danger leur équilibre personnel et familial.

LES MUTATIONS :

Le droit à mutation est actuellement défini par les statuts de la fonction publique, soit la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite « loi Le Pors ». Celle-ci est complétée par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

C'est l'article 60 de cette loi qui définit les droits à mutation des agents de la fonction publique d'État. Il a subi de nombreux ajouts depuis sa création. Voici en résumé ce qu'il dispose dans sa forme actuelle : les mutations sont faites en tenant compte des besoins du service et une priorité est accordée en cas de restructuration ; ensuite, en tenant compte des demandes formulées, une priorité est donnée :

- au fonctionnaire titulaire de la carte CMI (Carte Mobilité Inclusion) ou d'une invalidité de plus de 80 %, ou au fonctionnaire dont l'enfant est détenteur de la CMI ou d'une invalidité de plus de 80 %,
- au fonctionnaire séparé de son conjoint (couples mariés) ou de sa/son partenaire de PACS (couples pacsés disposant d'un avis d'imposition aux deux noms) pour des raisons professionnelles,
- au fonctionnaire en situation de handicap (disposant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap - RQTH - et ayant un lien contextuel avec le département demandé),
- au fonctionnaire qui a exercé ses fonctions pendant une certaine durée dans des

Quartiers Prioritaires de Villes (QPV),

- au fonctionnaire qui justifie du Centre de ses Intérêts Matériels et Moraux (CIMM) dans un DOM ou un COM ou en Nouvelle-Calédonie.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) permettent à l'administration d'établir des critères subsidiaires. À la DGFIP, les critères actuels sont : rapprochement familial, rapprochement d'enfant, concubinage, proche aidant pour les ascendants.

Un barème peut être établi préalablement pour permettre de classer les demandes dans certaines administrations.

Pour la CGT Finances Publiques, l'article 60 ne prend pas suffisamment en compte toutes les spécificités de vie personnelle des agents. L'application stricte de celui-ci fait un très net distinguo entre

les priorités qui peuvent être accordées à un ou une agent-e marié-e ou pacsé-e et à celle ou celui qui ne l'est pas ; il en va de même pour les spécificités liées aux parents d'enfants ne vivant plus ensemble ou pour les parents vivant seuls et souhaitant se rapprocher d'un soutien familial. Toutes ces particularités familiales non prises en compte dans l'article 60 de la loi 84-16 créent un fossé entre la loi et le quotidien réel de la vie des agents.

À titre d'exemple, une personne vivant en couple depuis 20 ans, parent de 2 enfants devrait-elle être moins prioritaire pour une mutation qu'une autre, pacsée depuis dix-huit mois et qui a fait sa première imposition commune ?

De plus l'application stricto sensu de ces règles ne laisse que très peu de place dans certains départements aux mutations pour convenance personnelle. Si l'importance des priorités est indéniable, il n'en demeure pas moins que les agents ne bénéficiant d'aucune priorité doivent pouvoir rejoindre un département de cœur, même s'ils sont célibataires.

L'ancien système de mutation qui avait été discuté entre la direction et les organisations syndicales lors de la fusion entre les ex-directions des Impôts et de la Comptabilité publique DGI/DGCP étaient différentes dans leurs orientations. Globalement, un seul niveau de priorité existait (exception faite des ultramarins), avec un départage des priorités à l'ancienneté administrative et une alternance entre les priorités et les convenances personnelles selon un ratio pré-défini.

Les Lignes Directrices, issues de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) sont venues mettre fin à ce système puisque désormais seules les priorités prévues à l'article 60 trouvent à s'appliquer.

S'ensuit ensuite un examen des demandes avec d'autres critères subsidiaires et enfin des demandes au titre de la convenance personnelle.

Dans sa dernière réécriture de l'article 60, dans ses priorités et au travers de la notion de critères subsidiaires, l'administration fait clairement le choix de favoriser la carrière des collègues plutôt que les situations personnelles individuelles ou familiales.

LES POSTES AU CHOIX :

Depuis quelques années l'administration multiplie les postes dits au choix pour répondre à la notion de besoins du service, obligeant ainsi de plus en plus les collègues à candidater.

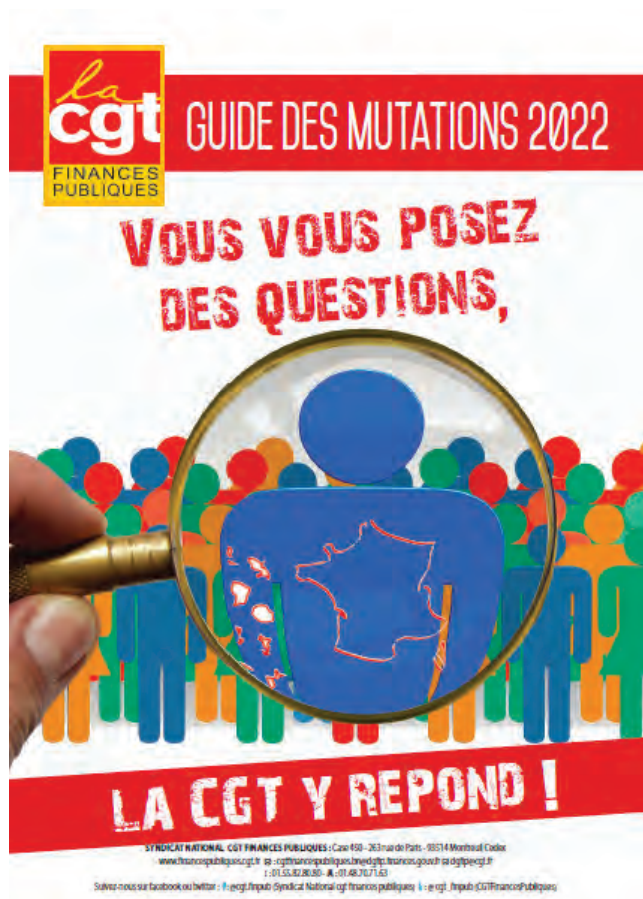
Si, au départ, ces postes étaient présentés comme exigeant des compétences spécifiques, désormais c'est le moyen pour l'administration de recruter qui elle veut pour gagner en efficacité le plus rapidement possible, en faisant l'économie d'une formation, et pour utiliser les principes de mérite, mobilité et parcours chers au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Pire, pour les cadres supérieurs c'est désormais la norme, au moyen de CV et lettres de motivation à transmettre aux directions qui recrutent, tout au long de l'année ; le mouvement général de mutation ne sert plus qu'à pourvoir les quelques postes demeurés vacants après les mouvements d'initiative locale au choix du directeur et tous les appels de candidatures. S'agit-il de postes en difficulté ou parce que le directeur local n'a pas trouvé de candidats à la hauteur des enjeux dans sa propre direction ? Le message envoyé au réseau est extrêmement négatif ! Évidemment, aucune explication n'est donnée quant aux critères qui ont permis de choisir ou écarter les cadres.

Face à cette précarité organisée dans le temps (délais de trois ans, statuts d'emplois), dans l'espace (aucune visibilité sur la possibilité d'obtenir un poste où de revenir dans sa région) et à la mise en concurrence systématique des cadres, les mouvements se figent de plus en plus.

Pour les inspecteurs, le choix du roi s'étend un peu plus à chaque mouvement. Pour preuve cette année, l'administration a décidé que la quasi-totalité des postes en DIRCOFI (exception faite des postes réservés aux inspecteurs stagiaires) seraient pourvus au choix.

Au final ce sont près de 2000 postes supplémentaires « topés » au choix en 2022, ce qui représentera un total de 34 % des postes offerts aux inspecteurs. Compte tenu



du fait que les règles applicables aux cadres finissent toujours par se décliner dans les autres catégories, cela laisse supposer que très bientôt la mutation par voie classique deviendra la variable d'ajustement pour les mouvements à venir des inspecteurs.

Cette tendance s'étend pour le moment plus progressivement pour les catégories B et C. Toutefois, il est à noter que l'intégralité des postes délocalisés sont déjà des postes au choix.

LES AFFECTATIONS :

Les affectations ont connu de nombreux changements au cours du temps. Les titulaires étaient affectés selon des règles de priorités pré-définies, avec un ratio prioritaires/non prioritaires et un classement à l'ancienneté administrative. Les stagiaires quant à eux étaient affectés tantôt au rang de classement au concours, tantôt au rang de classement en fin de scolarité.

Au moment de la fusion, un seul mouvement entre titulaires et stagiaires, avec des règles communes, avait été mis en place.

Désormais ce sont deux mouvements qui se chevauchent avec des règles distinctes. Si les titulaires se voient appliquer les règles

éditées par la LTFP, il n'en va pas de même pour les stagiaires. En effet, ces derniers sont dorénavant classés au rang de réussite au concours, avec des règles de priorités similaires à celle des titulaires, les apports dans les départements se faisant en alternant les prioritaires pour celui-ci et les agents qui l'ont demandé sans priorité.

Pour la CGT Finances Publiques, la mise en place de deux mouvements distincts avec des règles différentes est injuste tant pour les stagiaires que pour les titulaires.

La CGT Finances Publiques revendique un mouvement UNIQUE entre titulaires et stagiaires selon la règle de l'ancienneté administrative avec l'application d'un ratio de prioritaires de 50 %.

LES CONTRACTUELS :

La LTFP facilite le recours aux contractuels au sein de l'administration. Il est désormais possible de recruter des contractuels sur tout poste qui n'aurait pas été demandé par un titulaire. Cette logique pose problème à plus d'un titre. Tout d'abord parce que cela signifie que l'administration ne recrute pas à hauteur des besoins. Elle répartit ensuite cette pénurie d'agents sur l'ensemble du territoire, en maintenant la quasi-totalité des directions en sous effectifs. De cette façon, elle s'assure ainsi la possibilité de pouvoir recruter des contractuels un peu partout, quels que soient les grades. S'agissant plus particulièrement des cadres, notamment de l'état-major, cela participe d'une volonté affichée de recruter, y compris dans le privé (par voie d'appels à candidatures publiés), des candidats motivés par la conduite du changement... Tout est dit !

De plus, même dans les directions avec des titulaires en attente, l'administration s'offre ainsi la possibilité de recruter un contractuel sur un poste non demandé lors du mouvement local.

Les recrutements sont faits pour 3 ans, ce qui implique que tout poste sur lequel l'administration a placé un contractuel n'est plus disponible à la mutation et ne peut plus être demandé les années suivantes. Et cela représente aussi une possibilité de moins d'accéder au département les années suivantes.

LA DURÉE DE SÉJOUR :

La durée de séjour minimum sur un poste a beaucoup évolué au fil des années. Quant à la durée maximale de première affectation, elle est fixée à 5 ans dans la fonction publique d'état. À la DGFIP, le délai de séjour est de 3 ans, scolarité incluse pour les stagiaires. Pour les lauréats d'examens professionnels et les agents promus par liste d'aptitude inspecteurs, le délai de séjour est de 3 ans sur leur première mutation.

Le délai normal de séjour est, lui, de deux ans entre deux mutations, aussi bien en local qu'au national.

L'administration souhaite introduire une nouvelle notion avec une durée de séjour maximale sur un poste. Si, à l'heure où nous écrivons ces lignes, rien n'est acté, il semble que la direction générale considère que la durée maximale de 5 ans soit une bonne option.

Cette notion de durée maximale existe déjà pour les cadres supérieurs et, comme à son habitude, la direction générale semble vouloir l'étendre à l'ensemble des catégories.

Cette volonté de ne pas maintenir un agent au-delà de 5 ans marque bien le souhait de casser le collectif et la dynamique de travail. Pire, cette nouvelle organisation du travail priverait les sachants d'un service et induirait une véritable perte de technicité sur un service.

N'est-ce pas un moyen de se livrer à un casting très régulier sur des postes stratégiques (recrutés au choix), mais aussi pour les chefs de service de se débarrasser de leurs vilains petits canards, voire de ne plus compenser financièrement les mutations liées aux restructurations à l'avenir ?

Reste la difficulté de mettre en place ce délai maximal, vu le niveau de resserrement du réseau, surtout sur des départements où il ne restera bientôt plus qu'un site.

Ne doit-on pas y voir l'art de transformer la mutation choisie en une mutation subie ?

CE QUE PENSE LA CGT OU COMMENT LA DG DÉTRUIT NOS ACQUIS ET NOS DROITS.

Replaçons-nous dans le contexte d'échanges informels avec une cheffe de bureau lors d'une sortie de CAPN il y a quelques années,

alors que nous nous interrogeons sur les évolutions des règles de gestion ; sa réponse, qui paraissait alors surréaliste, était : « Parce que les anciennes étaient trop favorables aux agents ». Elle prend ici tout son sens.

En 2018, la Cour des comptes, dans son rapport sur les 10 ans de la fusion, ne disait pas autre chose, quand elle considérait que ces règles constituaient un facteur de blocage pour avancer sur la réforme de la DGFIP.

POUR LA CGT FINANCES PUBLIQUES, UNE MUTATION DOIT ÊTRE CHOISIE ET NON SUBIE.

- La mobilité choisie est un droit et ne doit pas s'imposer aux agents au motif qu'un délai de séjour maximal l'oblige à quitter son poste sur lequel il excelle ;
- La mobilité doit être permise à tous et toutes, tous les ans, sans bénéficier obligatoirement d'un motif de priorité ;
- Tous les agents doivent être affectés sur un mouvement unique avec des règles identiques, qu'ils soient stagiaires ou titulaires ;
- L'article 60 doit trouver à s'appliquer et être étoffé d'autres priorités, tout en maintenant un ratio juste qui n'exclut pas de fait les agents des mouvements de mutation au motif qu'ils n'ont pas de priorité à faire valoir ;
- Les instances de dialogue social, en particulier les CAP, doivent retrouver leur place et leurs prérogatives afin que les règles communes soient appliquées à tous et toutes, en toute transparence, et que l'on puisse examiner les situations particulières d'agents en grande difficulté mais ne remplissant pas forcément les conditions pour obtenir leur mutation ;
- Les élus doivent disposer de toute la documentation servant à construire un mouvement en toute transparence ;
- La DG doit cesser de vouloir mener ces mouvements uniquement avec ses directeurs locaux afin de pouvoir mener ses restructurations en toute quiétude et opacité

DES AVANCÉS SUR LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE...

Le décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 a été modifié par le décret 2020-1492 du 30 novembre 2020 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale.

Le bénéfice du congé de présence parentale est ouvert au père et à la mère, fonctionnaire et/ou agent non titulaire, d'un enfant nécessitant une présence soutenue auprès de lui et des soins en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap.

BÉNÉFICIAIRES

Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire parent d'un enfant à charge dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.

Il est accordé au père ou à la mère de l'enfant.

DÉMARCHE

Le congé vous est accordé sur demande écrite adressée à votre chef de service au moins 15 jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant votre présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant.

Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.

Le certificat précise la durée prévisible du traitement.

L'administration ne peut pas refuser le congé.

DURÉE

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie.

La durée du congé est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Lorsque le médecin le prévoit, la durée du traitement fait

l'objet d'un réexamen à une échéance qu'il fixe et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois, ni supérieure à 1 an. À la suite de ce réexamen, vous devez transmettre un nouveau certificat médical à votre chef de service.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie dont souffre l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée dans la limite de 310 jours ouvrés sur 36 mois. Cette prolongation ou réouverture est accordée sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale de début du congé.

À la fin de la période de 36 mois, le fonctionnaire peut bénéficier d'un nouveau congé, sur présentation d'un

nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant
- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

CONDITION D'ATTRIBUTION DU CONGÉ

Les jours de congé peuvent être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Vous devez indiquer votre choix dans votre courrier de demande de congé et les dates prévisionnelles de congé.

Vous pouvez modifier les dates prévisionnelles de congé et les conditions d'utilisation de votre congé. Dans ce cas, vous devez en informer par écrit au moins 48 heures à l'avance votre chef de service.

Ce délai de 48 heures ne s'applique pas si la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant votre présence immédiate.

RÉMUNÉRATION

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

IMPACT DU CONGÉ SUR LA CARRIÈRE

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Ils ne réduisent pas les droits à l'avancement d'échelon et de grade, à la promotion interne et à la formation.

Ils ne réduisent pas non plus les droits à congés annuels.

FIN DU CONGÉ

Pendant le congé, si vous l'avez pris sous la forme d'un temps partiel ou cessé votre activité, vous restez affecté(e) dans votre emploi.

Si cela n'est pas possible, vous êtes affecté(e) dans un emploi le plus proche de votre dernier lieu de travail. Vous pouvez aussi demander à

être affecté(e) dans un emploi le plus proche de votre domicile sous réserve des priorités de mutation dont bénéficient certaines catégories de fonctionnaires.

Si vous souhaitez écourter votre congé, vous devez en informer votre administration au moins 15 jours à l'avance.

RENOUVELLEMENT AU COURS DE LA PÉRIODE DE 3 ANS

À titre exceptionnel et par dérogation aux dispositions qui précèdent, lorsque le nombre maximal de jours de congés (soit 310 jours) est atteint au cours de la période de trois ans, et qu'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue est confirmé par un accord explicite du service du contrôle médical de la caisse de sécurité sociale, la période de trois ans peut être renouvelée une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, et ce avant la fin du terme initialement fixé.

CETTE DISPOSITION, ISSUE DE LA LOI DU 15 NOVEMBRE 2021 CITÉE EN RÉFÉRENCE, EN VIGUEUR DEPUIS LE 17 NOVEMBRE 2021, OUVRE AINSI LA POSSIBILITÉ DE RENOUVELER UNE FOIS LA DURÉE MAXIMALE - 310 JOURS - DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE (ET DE L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE MENTIONNÉE CI-DESSOUS) AVANT LA FIN DE LA TROISIÈME ANNÉE SUIVANT L'OUVERTURE DES DROITS, LORSQUE LE CRÉDIT INITIALEMENT OUVERT A DÉJÀ ÉTÉ UTILISÉ. UN PARENT POURRA AINSI, SI LA SITUATION DE L'ENFANT LE JUSTIFIE, BÉNÉFICIER DE 620 JOURS DE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE (ET, LE CAS ÉCHÉANT, D'AJPP).

"LES SYNDICATS ÇA SERT À RIEN !"

1848 : Journée de
travail limitée à 10 h

1864 : Droit de
Grève

1884 : Droit Syndical

1906 : Repos
compensateur de 24 h
hebdomadaire

1910 : Retraite à 65 ans

1918 : Allocations
Familiales

1919 : Journée de 8 h

1928 : Assurance
Maladie

1936 : 15 jours de
Congés Payés

1936 : Conventions Collectives

1936 : Semaine de 40 h

1941 : Retraite par
répartition

1941 : Salaire
Minimum

1942 : Médecine du Travail

1945 : Création des
Comités d'entreprise

1945 : Sécurité
Sociale

1950 : SMIG

1956 : 3^{ème} semaine
de congés payés

1958 : Assurance
Chômage

1967 : Intéressement

1969 : 4^{ème} semaine
de congés payés

1975 : Assurance
vieillesse pour tous

1982 : 5^{ème} semaine
de congés payés

1998 : Les 35 h

Quelques Bricoles qui ne servent à rien !!!