



LA FEUILLE INFO

Le journal de la CGT Finances Publiques de Saône et Loire

Juillet 2015 n°82

Commissions Paritaires Locales A, B, C
10-15-16 juillet 2015

CAPL catégorie A 10/07/2015

1/ La CAP nationale : éléments de contexte :

La CAP Nationale mouvement général de mutation s'est déroulée du 04/06/2015 au 10/06/2015 pour la défense des dossiers.

Les suites ont eu lieu les 30/06/2015 et 01/07/2015. Le vote a eu lieu le 1^{er} juillet 2015.

Cette année encore le niveau de satisfaction est en baisse, avec un taux global de 30,6% contre 33,4 % en 2014 et 38,7 % en 2013. Cette baisse concerne aussi bien les demandes pour convenances personnelles (on passe de 36,3% en 2014 à 34,3% en 2015) que celles de priorités (on passe de 83,5% en 2014 à 82,4% en 2015).

Comme l'année dernière, il reste 40 postes d'huissiers vacants ce qui démontre une nouvelle fois le manque d'attractivité de cette mission.

Ce blocage du mouvement a des conséquences directes sur la vie des agents, sur leurs possibilités de se projeter dans l'avenir, de fonder un foyer ou rejoindre leur famille, leur département d'origine ou la résidence de leur choix.

La situation des effectifs de quasiment toutes les directions est positive.

La CGT rappelle qu'elle est en totale opposition avec les affectations faites au profil, en particulier lorsque de jeunes inspecteurs obtiennent, en sortie d'école, des postes refusés à des agents plus anciens et expérimentés.

Quelques infos complémentaires :

Concernant les affectations ALD, être affecté « à la disposition du directeur » signifie que l'agent n'est pas mis sur un poste précis, il est affecté « sans poste fixe » à la résidence ou dans le département par la direction, selon les besoins des services. En fait, l'agent n'est titulaire d'aucun poste. Il restera ALD tant qu'il n'aura pas obtenu un autre poste lors d'un mouvement ultérieur (suite à sa demande).

Il est important ici de dire que la majorité des ALD sont des agents arrivés sur leur département par le jeu des priorités, et pour l'immense majorité, par le jeu des rapprochements de conjoints. La DG met en avant le bon taux de satisfaction pour les demandes de rapprochement, mais l'explosion du nombre de ces agents en statut très précaire est la conséquence directe d'une gestion à court terme qui dure dans le temps et engendre stress et instabilité. C'est pour cette raison que la CGT était opposée à l'application du taux de 50 % de rapprochement au lieu des 25 % précédemment appliqués. Elle est de même opposée à la précarité des affectations et souhaitent un maximum d'agents affectés en postes fixes.

En tout état de cause, ce taux ne permet pas de résoudre toutes les situations familiales puisqu'au projet, 82 inspecteurs restent en attente d'un rapprochement

Car les conséquences de ce statut ALD sont nombreuses : de nombreux postes fixes sont laissés vacants après les mouvements généraux de mutation, alors qu'ils ont été demandés. En effet, ce statut est souvent considéré comme une variable d'ajustement pour les directions d'affectation, et ressenti comme un siège éjectable ou une situation de «bouche-trou» pour l'agent concerné. Et cette situation de précarisation générale s'amplifie à chaque mouvement de mutation. Elle est inacceptable. Les conséquences en sont accentuées, depuis la fusion des filières. Cette mobilité est pénalisante pour l'agent car il n'a pas le temps d'être formé et qu'il peut être, à tout moment, muté sur un service complètement différent.

Dans le cadre de la réforme territoriale, cette mobilité géographique risque de s'accroître. Aujourd'hui, dans la majorité des départements, l'agent mettra plusieurs années avant d'accéder à un poste fixe. En outre, alors que le mouvement de mutation des agents est national, dans le respect de souhaits des agents et en fonction de leur ancienneté administrative, les ALD sont nommés à la discrétion de la direction. Leurs vœux sont formulés à titre indicatif et la décision s'effectue sans vote des élus en CAP Locale. Ainsi, ces affectations «au profil», accompagnées également de «personnels détachés», se réalisent au mépris des règles objectives. Ces «arrangements» accentuent la remise en cause des droits et garanties d'affectation sur des critères connus et communs à tous, objectifs et précis, comme par exemple la règle de l'ancienneté administrative. Cette situation marque la précarisation des affectations, le développement de sujétion personnelle à la hiérarchie et de favoritisme. Le rôle des CAP locales en est amoindri.

2/ La CAP locale :

Après l'approbation du PV de la CAPL précédente, les travaux ont débuté par l'évocation du mouvement local. Les demandes ont été classées selon l'ancienneté administrative. Le délai minimal de séjour sur le poste est de 1 an.

Une nouvelle fois, les mesures de gestion nous ont été dictées (23 affectations !). En conséquence, la CGT Finances Publiques, à l'issue de cette CAPL, a demandé officiellement par mail, que les mesures de gestion soient communiquées sous forme papier au moment où le DDFIP dicte ses décisions.

Le DDFIP précise qu'il a élaboré le mouvement local en fonction de l'intérêt des services puis de l'intérêt des agents.

La CGT Finances Publiques 71 a voté CONTRE le mouvement au regard du contexte national de l'emploi.

- **Votre élue CGT à contacter pour tout renseignement complémentaire : Annick GUYENOT (France Domaine)**

En Questions diverses, un point a été fait sur le nouveau régime indemnitaire.

1/La CAP nationale : éléments de contexte :

- Concernant l'affectation des lauréats du concours de catégorie C, le groupe du travail du 9 février 2015 acte déjà des reculs avant d'avoir fait vivre les règles discutées lors des groupes de travail « *règles de gestion* ». En effet, au détour d'une fiche de travail, les élus en CAPN ont découvert que l'administration envisageait d'affecter ALD RAN les lauréats du concours balayant d'un revers de main l'affectation mission/structure ! Ils ont également appris que les collègues obtenant leur affectation en rapprochement se verraient affecter « ALD département ». Leur rapprochement interne ne serait pas examiné ! L'administration fait le choix politique de laisser la main aux DDFIP pour l'affectation RAN/mission/structure des 915 stagiaires qui arriveront au 15 juin 2015.

➤ Nous ne sommes pas dupes : cela laisse présager la remise en cause de l'affectation mission/structure pour la catégorie C dès l'an prochain. La CGT Finances publiques condamne avec force ce recul et prendra toutes les dispositions pour le combattre.

➤ **Le projet de mouvement général catégorie C fait ressortir un déficit de 2597 agents. C'est encore pire que l'an dernier ! Ce sont 918,8 emplois qui sont vacants en Ile-de-France et plus de 1676,9 en province.**

Pratiquement toutes les directions font apparaître des sous effectifs de 10 agents, certaines de 20, 30, 40 agents voir plus. **Ainsi la Saône et Loire : - 17.6 !**

Comment faire fonctionner les services dans ces conditions ?

Sous-effectifs supérieurs à 2590 agents C, suppressions d'emplois de plus de 32 000 agents depuis 2002...

Ce sont des pans entiers de missions qui sont abandonnés : fusions des SIP, fusions des SIE, fermetures de services au public plusieurs demi-journées par semaine, fermetures des trésoreries au public lorsque les effectifs du poste ne sont pas suffisants, plan de fermeture des petites trésoreries, etc. Ce n'est qu'un début.

L'administration prouve une fois de plus son mépris pour les agents qui subissent au quotidien les conséquences de ses choix : stress, souffrance au travail et difficultés croissantes à accomplir les missions dans un contexte de sous effectif permanent.

A la DGFIP, la situation de l'emploi est catastrophique, la situation de nombreux collègues en attente de mutation reste très difficile et l'administration se montre cette année encore incapable de calibrer le volume des recrutements à hauteur des besoins des services.

Le volume de recrutement dans la catégorie C est largement insuffisant. En effet, l'appel de la liste principale du concours externe 2015 et le recrutement de 50 contractuels handicapés s'élèvent à 965 lauréats et seront bien loin de combler le déficit de 2597 agents de catégorie C.

Après l'installation de ces nouveaux collègues, il restera encore 1682 postes vacants et le nombre total des départs en retraite en 2015 n'est pas connu.

Dans ces conditions, les représentants des personnels ont sollicité une audience auprès de Monsieur Perrin, chef de service des ressources humaines. Ils ont été reçus le 20 avril pour exiger le recrutement immédiat de la totalité des listes complémentaires des concours internes et externes soit 1100 lauréats.

Les élus CGT ont demandé que cet apport impacte les suites du mouvement général et se traduise par des mutations de la RIF vers la province et de département à département.

Monsieur Perrin a répondu que 50% des lauréats des deux listes complémentaires seraient appelés avant la fin de la CAP de mutation pour une arrivée dans les services au 1er octobre 2015.

Il s'est également engagé à suivre au plus près la situation des départs en retraite pour finaliser un 2^{ème} appel de la liste complémentaire courant juillet.

La CGT Finances publique réaffirme que l'administration doit recruter à hauteur des besoins, pourvoir les postes vacants pour le fonctionnement des services. Les agents doivent pouvoir effectuer leurs missions dans les meilleures conditions possibles.

➤ **Si l'administration recrutait à hauteur des besoins des services, de nombreux agents, dont certains se trouvent en grande difficulté, ne seraient pas « bloqués » sur leur résidence actuelle et auraient obtenu leur mutation.**

La CGT Finances Publiques insiste sur l'urgence de la situation et exige l'arrêt des suppressions d'emplois et la création de postes à hauteur des besoins des services.

Au moment où nous écrivons ces lignes, seulement 881 lauréats du concours C ont rejoint l'ENFiP. Aujourd'hui, l'administration a décidé d'appeler 638 lauréats de la liste complémentaire et s'est engagée à regarder la situation de l'emploi en catégorie C pour un ultime appel de cette liste mis juillet. **Pour autant, même si l'administration recrutait l'ensemble de la liste complémentaire, il resterait au moins 800 postes vacants. On est loin du compte !** Cette décision n'est pas satisfaisante, elle est loin de répondre aux attentes des agents et des services. A l'issue du mouvement et en prenant en compte les lauréats de la liste principale du concours, le déficit est de 1830 agents. C'est encore pire que l'an dernier !

Pour la CGT, les agents n'ont pas à subir les mauvais choix de gestion de l'administration en matière de recrutement et une fois de plus, l'administration anticipe les suppressions d'emplois à venir.

2/ La CAP locale :

Après l'adoption du procès-verbal de la CAPL de l'an dernier, les travaux ont débuté par l'analyse du projet de mouvement.

Les demandes ont été classées selon l'ancienneté administrative. Le délai minimal de séjour sur le poste est d'un an à compter de la prise de fonction.

Puis les mesures de gestion ont été présentées oralement (une vingtaine !) et distribuées ensuite (à la demande de la CGT Finances Publiques 71) aux représentants des personnels. 50% de ces mesures de gestion concernaient des affectations au Centre des Services Bancaires !

➤ A ce sujet, la CGT Finances Publiques 71 a fait remarquer que nombre de nouveaux arrivants, de stagiaires étaient affectés au CSB ; nous avons interrogé le DDFIP sur la démarche qui le conduisait à choisir les agents qui intégreraient ce service alors que des collègues, déjà en poste dans les services, plus *anciens*, le sollicitait aussi sans obtenir satisfaction. Le DDFIP nous a répondu que c'est « l'intérêt du service » qui prédominait : certains agents volontaires pour rejoindre le CSB ont des compétences qui les contraignent à rester sur leurs postes. Nous lui avons fait remarquer que cette approche était pénalisante alors que ces collègues pouvaient très bien mettre leurs compétences au service du CSB. Le DDFIP nous précise que concernant ces postes de direction, il « *n'y a pas de débat à avoir sur le choix des affectations* » !

Il mentionne qu'il est « *intervenue auprès de l'administration centrale pour pouvoir combler les postes vacants et attend le mouvement complémentaire d'octobre 2015* ». Il « *gardera donc en tête les souhaits des uns et des autres* ».

A propos des mouvements sur Mâcon, le DDFIP précise que la « *Paierie départementale va évoluer dans ses conditions de fonctionnement* », appuyant son propos par « *c'est une nécessité* » ...

La CGT Finances Publiques 71 a voté contre ce mouvement de mutation.

Depuis plus de 10 ans, l'administration multiplie les suppressions de postes essentiellement dans la catégorie C. La quasi-totalité des directions étant en sous effectif, l'administration répartit sa pénurie d'emplois sur l'ensemble des départements. De ce fait, elle refuse des mutations sur des départements où des postes sont vacants. C'est une véritable remise en cause du droit à mutation par la direction générale !

➤ Vos élues CGT Finances Publiques 71 à contacter pour tout renseignement complémentaire : Irène BOUCANSAUD (titulaire) et Gisèle FEBVRE (suppléante).

1/La CAP nationale : éléments de contexte :

Les mouvements de mutations sont un élément essentiel du droit à la mobilité choisie pour tous les agents qui ne doit pas être bafoué. Sur ce mouvement 2015, l'administration affiche un taux global de mutations satisfaites de 55,7 %. En réalité, ce chiffre ne signifie pas grand-chose puisque toute obtention de vœux même le plus lointain dans la liste (ex : 400ème !), vaut comme étant satisfait. Y compris d'ailleurs les affectés d'office issus de la liste d'aptitude ou du CIS. Quant au chiffre de 100% de satisfait pour les stagiaires, la CGT laisse aux intéressés le soin d'apprécier le niveau de leur satisfaction...

Ce que l'administration se garde bien de dire, c'est que pour la 7ème année consécutive, la situation de l'emploi de la catégorie B s'aggrave avec 507 suppressions d'emplois supplémentaires en 2015!

Par voie de conséquence, c'est 1456 emplois administratifs et informatiques qui sont laissés vacants à ce stade du projet ! De plus, ces chiffres ne prennent pas en compte les agents actuellement à temps partiel et mutés, qui sont comptés à temps plein. Selon une évaluation globale, cela représente l'équivalent d'une centaine de contrôleurs qui viennent grossir ce déficit.

La désastreuse politique de l'emploi menée ces dernières années se poursuit donc, en laissant de trop nombreux postes de contrôleurs vacants le 1er septembre prochain alors que des centaines de mutations possibles ne seront pas offertes aux agents, avec toutes les conséquences sociales liées à leur situation personnelle.

La CGT réitère donc la demande présentée depuis plusieurs années en CAP de mutations et rappelée lors des précédentes CAPN, à savoir son exigence de voir recruter dans les plus brefs délais tous les agents B et C figurant sur les listes complémentaires des concours.

Plus globalement, la CGT exige également l'élargissement des recrutements pour couvrir tous les besoins. Enfin, la CGT demande que dans chaque département la CAP de mutations permette de combler chaque emploi vacant concerné par une demande de mutation satisfaite.

Abordons maintenant quelques aspects techniques de ce projet de mouvement.

- S'agissant des RAN dites «dérogatoires» la CGT y est totalement opposée car leur création ouvre une brèche dans la règle de l'ancienneté, dans l'unique but de gérer la pénurie due aux vacances d'emplois. La CGT refuse de cautionner la mise en place du nouveau dispositif de gestion des EDR qui introduit le profilage des postes à la discrétion des directions locales. De plus, nous déplorons de ne pas avoir de lisibilité sur les «viviers» créés localement par rapport à la situation réelle des effectifs. Nous demandons donc à avoir accès à ces documents.

- Le dispositif de priorités liées aux rapprochements instauré en 2013 continue de s'appliquer cette année encore selon un quota de 50% d'apports sur un département lors de chaque mouvement. Les collègues concernés sont affectés ALD, n'ont donc pas d'affectation fixe et nous le déplorons.

En conséquence, les élus CGT souhaitent soulever le problème des agents inscrits au titre des rapprochements externes se trouvant en situation de rentrer dans le projet en liste normale. Il n'est pas juste que ces contrôleurs soient ainsi écartés des possibilités de rapprochement interne et nous demandons que ces cas puissent être étudiés dans ce cadre lors de la CAP nationale.

Les élus CGT considèrent que nous sommes toujours dans une phase de mise en route d'un nouveau système, dont beaucoup de règles restent encore méconnues par beaucoup d'agents. Afin de prendre en considération toutes les conséquences qui en découlent, nous demandons à la Direction Générale de se montrer à l'écoute et d'être plus souple sur les demandes d'extension de vœux, les demandes d'annulation, etc. en apportant un maximum de réponses appropriées aux personnels concernés.

2/ La CAP locale :

Après l'adoption des procès-verbaux des CAPL de juillet et novembre 2014, les travaux ont débuté par l'analyse du projet de mouvement.

Au préalable, le DDFIP nous précise que le directeur-adjoint a annoncé un appel des listes complémentaires

en catégorie B.

Les demandes ont été classées selon l'ancienneté administrative. Le délai minimal de séjour sur le poste est d'un an à compter de la prise de fonction.

Les mesures de gestion ont ensuite été présentées oralement (une trentaine !) puis distribuées (à la demande de la CGT Finances Publiques 71) aux représentants des personnels. 38% de ces mesures de gestion concernaient des affectations au Centre des Services Bancaires !

Ainsi, nous sommes revenus sur la situation des collègues en catégorie B qui sollicitent le CSB : même réponse que lors de la CAPL C (voir page 4).

Tout au long des débats, nous avons encore constaté, qu'étant donné la situation catastrophique des emplois en B (mais aussi en C), il persiste donc peu de marges de manœuvre. Ainsi, un certain nombre d'agents n'ont pu obtenir satisfaction quant à leur demande de changements de poste ou de détachement.

Tout au long de la CAPL, nous sommes intervenus sur chacun des dossiers qui nous étaient confiés non seulement en évoquant leur situation personnelle mais aussi en les resituant dans un contexte où l'emploi est au coeur du problème.

Pour toutes ces raisons (*suppressions massives des emplois, postes vacants, blocages des demandes de mutations, difficultés dans les services, etc.*), la CGT Finances Publiques 71 a voté contre ce mouvement.

➤ Vos élues CGT Finances Publiques 71 à contacter pour tout renseignement complémentaire : Nadine BERTHOD (titulaire CP), Véronique BADEY (suppléante CP), Pierre BADEY (titulaire C1).

En Questions diverses, un point nous a été fait par la DDFIP sur le nouveau dispositif de gestion des EDR à compter du 1^{er} septembre 2015 notamment en ce qui concerne la détermination de leur résidence ; ce qui aura des conséquences sur leurs frais de déplacements.

Au niveau national, ils sont affectés « sans résidence ».

Au niveau local, leur résidence administrative sera déterminée au plus près de leur résidence familiale.