



CAPL n° 2 du 25 Juillet 2013
Mutations des Contrôleurs de la Filière Fiscale au 1er
septembre 2013

Le document préalable au débat d'orientation sur les finances publiques remis au parlement prévoit 9 milliards d'économies sur les dépenses de l'État, de ses opérateurs et des collectivités locales.

Les premiers concernés sont bien évidemment les salariés des ministères économiques et financiers -2564 emplois, baisse des crédits de fonctionnement, baisse des crédits d'investissements. Gel du point d'indice, réduction des plans de qualification, dégradation des conditions de travail.....

Dans le rapport Rebière et Weiss intitulé « La stratégie d'organisation à 5 ans des administrations territoriales de l'État », remis en juin 2013 au 1er ministre, il est mis l'accent :

- par les responsables des organisations syndicales, de façon très convaincante, sur le désarroi, la lassitude et désormais la faible motivation des agents de l'Etat à exercer des missions dont ils ne trouvent plus le sens
- et sur les difficultés éprouvées par les responsables hiérarchiques qui relaient ce diagnostic et peinent à répondre à ces difficultés de façon crédible.. »

La CGT, dans l'unité, n'a eu de cesse d'alerter, que ce soit au niveau ministériel ou directionnel, sur les conséquences mortifères engendrées par ces politiques de rigueur budgétaires. Même maquillées sous le vocable « démarche stratégique » ou « mesures de simplifications » elles demeurent de véritables armes de guerre contre les agents et contre les citoyens.

C'est toute la société qui entre dans une phase de réduction drastique d'accès aux services publics, phase qui génère précarité, injustice..,

Pour la CGT, l'austérité étouffe toute ambition de progrès et de développement humain durable. Il y a urgence, à construire une alternative de rupture.

Nul doute que dans ce contexte Bercy aura à répondre, devant les personnels et plus largement devant les citoyens des choix budgétaires fossoyeurs d'emplois et de service public !

Depuis son arrivée à la tête de la DGFIP, le Directeur Général ne suit qu'un seul objectif : la mise en œuvre de la démarche stratégique, en faisant fi de toutes les garanties données aux agents dans le cadre de la fusion.

Il en est ainsi de l'affirmation par l'ancien directeur général, que la loi de mobilité ne serait pas appliquée aux agents de la DGFIP, que les règles de

mutation nationales se déclinent avec les mêmes garanties en local.

Pour atteindre ses objectifs le DG sollicite depuis plusieurs mois l'avis de ses directeurs locaux et cherche à impliquer les agents dans ses choix.

Dans ce contexte, les discussions en cours pour établir les futures règles de mutation des agents ont été interrompues en novembre 2012. Pour autant la DG avance dans ses projets mais de façon contradictoire. D'un côté, les bureaux RH poursuivent la mise en place progressive des règles actées dans la cible. De l'autre, le Directeur Général envisage d'aller très loin en s'en prenant directement aux droits et garanties des agents.

Cela signifie que nous n'avons plus aucune garantie sur les nouvelles règles déjà actées pour le système « cible » : classement à l'ancienneté administrative, affectation sur RAN et missions/structure, délai de séjour, règles de priorité, etc.

Le DG s'est moqué des agents et voici maintenant que le voile se déchire : l'administration envisage de revenir sur les garanties concédées, de défaire les règles de mutation laborieusement élaborées.

Les propositions écrites dans la Démarche stratégique sont éloquentes :
« *pour une nouvelle étape dans la déconcentration* », le verrou qu'il faut d'abord faire sauter, ce sont les règles nationales d'affectation :
je cite: «*le niveau local (les directeurs) est écartelé entre le niveau national qui a le dernier mot et l'agent qui a une liberté d'initiative totale (comprendre son droit à mutation) pas toujours en phase avec les nécessités de service*».

Il faudrait donc :

« *Allonger la durée minimale de séjour dans un département* » ;

« *Revoir l'affectation des agents en limitant les contraintes nationales en amont, en atténuant la règle de l'ancienneté et en prenant mieux en considération la notion de profil* » ;

« *Revoir et assouplir les règles permettant de choisir les agents affectés en renfort* » ;

« *Imaginer des procédures d'affectation qui autorisent l'adaptation de la présence dans un service en fonction de la charge de travail (souplesse dans les horaires variables)*».

Pour les élus locaux CGT il s'agit de faire respecter les règles actées dans l'instruction du 18 décembre 2012 au niveau national afin de garantir les droits des agents.

Comme l'a rappelé la Direction Générale, les règles nationales de mutation se déclinent en local. Les fiches de vœux doivent être classées par ancienneté administrative, aucun autre élément, pouvant conduire à des affectations au profil, ne doit être demandé aux agents (CV, avis particulier...)

En outre, les élus CGT tiennent à réaffirmer le rôle essentiel de la CAPL comme instance de discussion et d'arbitrage et non comme vous tendez à le faire comme la chambre d'enregistrement de décisions unilatéralement prises en amont.

Dans un autre domaine, et n'ayant pas d'autre lieu pour nous faire entendre, nous tenons à réitérer notre opposition à la décision arbitraire de la part de la DGFIP de supprimer les CAPL pour tous les Tableaux d'Avancement en bafouant à nouveau les droits et garanties des agents en les privant d'une défense au niveau local. Pour assurer sa décision, la DGFIP est allée jusque publier un Arrêté le 25 Juin 2013 modifiant l'arrêté de 2011 instituant les CAPL en matière de TA. Nous continuons à penser que cet arrêté est non applicable aux TA 2013 dans la mesure où les CAP auraient dû se tenir avant le 31 décembre de l'année 2012 et que la date de promotions étant antérieure (1er janvier 2013), l'arrêté ne peut avoir un effet rétroactif.

Les mouvements de mutation nous permettent de pointer la gestion catastrophique des effectifs à la DGFIP :

- La catégorie C affiche un déficit global de 350 agents ;
- A force de suppressions d'emplois C et de transformations d'emplois de C en B, la catégorie B est devenue la plus importante en volume. Pour un Tagerfip de 19772 contrôleurs, l'effectif réel est de 19212,5 B soit **un sous effectif de -559,5 contrôleurs**.

Ces sous effectifs récurrents empêchent un bon nombre de collègues d'obtenir une mutation.

Au niveau national, les élus B ont donc refusé de siéger tant que des engagements fermes de la DGFIP n'étaient pas pris. Ils ont exigé :

- Le recrutement de l'ensemble des listes complémentaires pour 2013
- Un maximum de mutations complémentaires soient effectués dans les suites du mouvement
- Une attention particulière soit portée à la gestion prévisionnelle des effectifs pour les recrutements à venir afin de combler à minima les vacances d'emplois.

Afin de gérer la pénurie, la DG a réparti ces postes vacants sur toutes les directions aggravant encore plus la situation des directions les moins demandées avec des déficits allant de -1 à -50 B.

Cela signifie pour les agents, des conditions de vie et de travail encore aggravées et nos missions de service public dégradées !

Au niveau national, nous enregistrons 50 arrivées (42 Nord Lille et 8 Nord Valenciennes y compris les promotions par liste d'aptitude et CIS) pour 18 départs (en tenant compte des transferts entre les 2 ex-directions).

Au plan local, 71 demandes ont été déposées (12 sur le 592 et 59 sur le 591) : 44 contrôleurs obtiennent le premier voeu exprimé, 3 sont affectés d'office et 5 n'ont rien obtenu au mouvement local.

30 contrôleurs sont affectés à la résidence sans poste fixe et 9 sont à la disposition direction (6 sur le 591 et 3 sur le 592).

La DRFIP du Nord accuse un déficit de -35 B et ce, sans tenir compte des

temps partiels (12 sur Nord Valenciennes et 23 sur Nord Lille) avec des situations très disparates selon les résidences et à l'intérieur des résidences entre les services.

Encore une fois le HDF d'Avesnes sur Helpe bat le record des sous effectifs sur le département : avec un total de 14 emplois B implantés, il manque 7 emplois dans cette catégorie (-5 SIE, -1 SIP, -1 SPF) en tenant compte d'une suppression en SIP au 1er septembre 2013 ! (contre 5 B en 2012).

Si l'on compare les mouvements B, on constate que le problème des déficits en emplois est semblable sur les 2 filières par contre, la mutation nationale effectuée à la résidence et à la structure sur la filière fiscale est une garantie indéniable du respect des règles d'affectation pour les agents.

Les élus CGT déplorent la sortie tardive du mouvement national et la tenue ce jour de la CAPL : en effet, beaucoup d'agents n'apprendront leur affectation qu'à leur retour de vacances ou auront peu de temps pour prendre leurs dispositions pour le 1er septembre.

Compte tenu du peu de temps que nous avons pu consacrer à la préparation de cette CAPL, (les mesures de gestion nous ayant été communiquées 3 jours avant), nous souhaiterions avoir plus de lisibilité sur les documents fournis notamment la situation des effectifs par sites et services tenant compte des affectations locales.