



CAPN Mouvement général de mutation au 1^{er} septembre 2015

Séance du 4 juin 2015

Monsieur le Président,

Le 30 avril 2014, Michel Sapin annonçait l'ouverture d'une négociation sur la prévention des risques psycho-sociaux. Il aura fallu attendre près d'un an et le dépôt de propositions des OS pour qu'enfin un projet d'accord nous parvienne. Qu'en dire, sinon souligner son grand manque d'ambition !

Non seulement le projet ne part pas des situations de travail réelles dans les services et de l'aggravation des conditions de travail des agents, mais il s'inscrit dans le déni :

- déni de la dégradation des conditions de travail,
- déni de leur impact sur la santé physique, mentale et sociale des agents.

Pire! Il tente de nous faire croire que les démarches stratégiques « auraient » un impact positif sur les conditions de travail.

Il est clair que nous n'avons pas le même ressenti au vu de ce qui se passe dans les services !!

On peut s'interroger, à juste titre, sur ce que peut signifier cette ignorance du vécu réel des agents ? N'est-ce pas nier le malaise réel existant dans les services?

Ne nous leurrions pas ! **La souffrance au travail est de plus en plus forte à l'intérieur de notre ministère** : suicides, épuisement professionnel, crise de nerfs, conflits entre collègues, comptes épargnes temps qui débordent..., on assiste partout à une explosion de la souffrance au travail. Sur fond de politiques d'austérité, de démarche stratégique, de restructurations, de suppressions d'emplois, **l'organisation du travail**, telle qu'elle est pensée et mise en œuvre au sein de la DGFIP, **génère mal-être et souffrance**. Aujourd'hui, le travail est malade à la DGFIP ! Le « mal travail » imposé fait souffrir celles et ceux qui l'accomplissent. Et, si le travail rend malade, c'est qu'il faut le soigner !!!

Pour sa part, la CGT conçoit la prévention de la souffrance au travail comme un moyen de prévenir les risques, à travers l'analyse et la description des situations de travail, mais aussi comme un processus, allant de la description du travail à la prise de conscience par les agents du sens de leurs actions, pour être en mesure de peser pleinement, par la négociation permanente, sur l'organisation réelle du travail.

Nous pensons que la DGFIP se doit d'être à l'écoute de ses agents, victimes ou futures victimes de la souffrance au travail, pour éviter de créer un « nouveau France Télécom ».

Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES, il est possible de mettre un terme à la souffrance au travail, d'améliorer les conditions de vie au travail, notamment par de meilleures conditions d'accueil du public, la remise aux normes des bâtiments, de réels progrès dans les conditions d'exercice des missions, l'évaluation des charges de travail et une vraie reconnaissance du travail des agents.

Montreuil 3/06/ 2015

**Syndicat national
CGT Finances Publiques**

- Case 450 ou 451
- 263 rue de Paris
- 93514 Montreuil Cedex
- www.financespubliques.cgt.fr
- Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr
- dgfip@cgt.fr
- Tél : 01.55.82.80.80
- Fax : 01.48.70.71.63

Un autre point mérite d'être abordé ici : le nouveau régime indemnitaire.

Dans un contexte d'austérité budgétaire, après la PFR, la Fonction publique crée aujourd'hui le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Ce nouveau régime indemnitaire est à 2 étages :

- En premier lieu, une indemnité de base versée mensuellement, fondée sur les fonctions exercées avec plafond et seuil minimal.
- En second lieu, un complément indemnitaire versé annuellement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir - pour ne pas dire rémunération au mérite.

Avec ce système, basé sur une logique d'individualisation des carrières et des rémunérations, il ne resterait même plus aux agents la certitude d'avoir un salaire du montant minimal indiciaire fixé par le grade et l'ancienneté.

Ce nouveau régime indemnitaire sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires, à compter du 01/01/2017, selon le décret du 20 mai 2014, sauf exceptions. La DGFIP fera-t-elle partie de ces exceptions ?

- Mais nous ne sommes pas dupes. Et cela, pour au moins 2 raisons :
- Premièrement, l'objectif visé par la réforme est d'harmoniser les nombreux régimes indemnitaires de la fonction publique pour « favoriser la mobilité d'une administration à une autre ».

A l'heure où la DGFIP accélère les restructurations et prend le risque de créer une forte contrainte en matière de mobilité dans de nombreux services ou résidences, il nous semble peu probable qu'elle laisse subsister des régimes indemnitaires spécifiques, obstacles potentiels à la mobilité vers les autres administrations.

- Deuxièmement, le nouveau régime indemnitaire a laissé beaucoup d'insatisfaction, notamment pour les collègues itinérants qui subissent une perte de pouvoir d'achat. Ceci est fait sans état d'âme, ni pour les pertes de rémunération nettes imposées aux agents concernés, ni pour les conséquences fiscales résultant de la substitution de primes imposables à des défraiements non imposables !!!

Le 10 mars 2015, le ministère a confirmé sa décision de supprimer, à compter de cette année, la prime d'intéressement collectif qui sera au final remplacée par une somme uniforme de 100 € versée en 2015. Mais ce sera la dernière année, la DGFIP propose de réemployer ces montants pour revaloriser

la prime à la mobilité et la prime de restructuration et de laisser la responsabilité aux directions locales de déterminer les agents et les services pouvant en bénéficier.

Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES, c'est bien une nouvelle perte de pouvoir d'achat pour les agents de la DGFIP. Nous refusons le principe d'une prime liée aux restructurations et revendiquons que son montant soit utilisée pour une mesure collective et pérenne pour tous les agents de la DGFIP.

La DGFIP doit reconsidérer la question et assumer pleinement les conséquences financières des choix de restructuration qu'elle décide.

Cette suppression autoritaire et unilatérale, sans compensation pour l'immense majorité des agents, est totalement inadmissible dans le contexte actuel de gel du point d'indice et de réforme des grilles entraînant des ralentissements de carrière. Il s'agit là encore d'un autre pas vers l'individualisation des salaires et d'une nouvelle baisse annoncée de la rémunération d'un grand nombre des agents de la DGFIP.

Peut-on réellement parler de réduction des déficits publics, quand, ce qui est retiré aux agents d'un côté, sert, de l'autre, à multiplier les cadeaux aux entreprises !!!

Et ne parlons pas de la niche fiscale de plus de 6 milliards d'Euros du Crédit Impôt Recherche, à propos duquel la Cour des comptes a souligné, dès 2013, les forts risques de détournement et le manque d'évaluation sérieuse du dispositif !!!

Ni du pacte de « responsabilité » qui accorde généreusement 41 milliards d'euros d'exonérations patronales, sans aucune contrepartie, si ce n'est un espoir vain de relance de l'emploi.

Ni du « pacte de croissance », dont les effets sont nuls et dont plus personne ne parle aujourd'hui.

Ainsi, la CGT demande :

- le dégel immédiat du point d'indice, le rattrapage des années antérieures et la revalorisation des pensions.
- la revalorisation des régimes indemnitaires et leur intégration progressive dans le traitement
- la suppression de la RIFSEEP.

Mais, **revenons sur le nouveau régime indemnitaire des cadres A**, dont les effets pécuniaires sont visibles dès la déclaration d'impôt sur le revenu et dans le cadre des mutations.

Depuis la fusion, l'harmonisation des régimes indemnitaires s'est d'abord faite par le haut pour les personnels au régime

« standard » et pour les A+, certains d'ailleurs n'auront rien eu de plus sur la fiche de paie.

Maintenant, elle se fait par le milieu pour les A!!!! Beaucoup de cadres A nous ont interpellés, suite à leur mutation, sur la perte de salaire qu'elle impliquait. Ils précisent qu'ils ne l'auraient sans doute pas faite, s'ils en avaient été avertis. Ils ont eu le malheur de croire au discours de la DG sur la garantie du maintien de la rémunération, et surtout de penser qu'elle serait maintenue, malgré leurs mutations et changements d'affectation.

La justice serait : à échelon égal et travail égal, salaire égal !!!

Le système de compensation des rémunérations, ACF « transposition » et ACF « Garantie de rémunération », la mobilité si chère à la DGFIP... entraînent dans les faits une baisse de salaire, ce qui met à mal le principe même d'égalité de traitement.

La CGT réfute les arguments avancés par la DG pour justifier ces différences de rémunérations.

- **Concernant le mouvement de mutation en lui-même :**

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).

Le nombre d'inspecteurs affectés d'office reste important: 44 sont dans ce cas.

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

Autre signe de mauvaise qualité de ce mouvement, il n'y a aucune arrivée en liste normale sur la Martinique tout comme en 2014.

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

Si la situation des effectifs de quasiment toutes les directions est positive, ce n'est pas le cas des DISI. Bien que les carences en inspecteurs titulaires des qualifications informatiques puissent expliquer en partie cette situation, il n'en demeure pas moins que c'est la restructuration du réseau informatique qui est le cœur du problème.

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.

De plus, la CGT est attachée à ce que les inspecteurs, en première affectation, puissent exercer sur un premier poste correspondant à la filière dans laquelle ils ont été formés et sont soumis à un délai de séjour. Nous demandons donc à ce que la direction générale soit attentive à ce que les directions locales respectent ces règles.

Autre sujet conflictuel d'importance, celui du délai de séjour des inspecteurs en première affectation à la sortie de l'école : la CGT exige toujours que le délai de séjour soit pris en compte à compter du 1er septembre et non du 1er mars.

Quelques remarques :

- **Concernant les EDR et plus précisément sur la direction parisienne** (Equipes Départementales de Renfort), la CGT tient ici à réaffirmer qu'elles ne sont pas prévues pour combler les trop nombreux postes vacants, mais ont été faites pour apporter un renfort ponctuel, remplacer des collègues absents ou faire face à des charges supplémentaires inhabituelles dans les services.
- La CGT exige que les agents soient réaffectés nationalement sur les ex-DSF (754, 755, 756, 757, 758) afin de tenir compte de la spécificité parisienne liée à la durée des temps de transport. La doctrine d'emploi de l'EDR n'est pas, selon nous, de passer des heures dans les transports chaque matin et soir, mais bien d'apporter une aide, la plus efficace possible, aux services. Etendre le périmètre d'intervention des équipes de renfort pour les ex-EDRA n'apporte en aucun cas de plus-value supplémentaire en terme d'efficacité dans le travail.

La CGT dénonce également **le traitement réservé à nos collègues futurs EDR sur Paris.**

Tout d'abord, sur l'instruction concernant le mouvement des mutations.

Elle a été modifiée en « cachette », avec une date de rédaction inchangée du 14 novembre 2014. Nos collègues ne se sont ainsi pas méfiés et n'ont été informés que très tardivement de ce changement de la règle de gestion sur le nombre de zones.

Concernant l'affectation en local, la DRFIP de Paris crée un nouveau zonage correspondant aux périmètres géographiques des 3 pôles fiscaux (Nord-Est, Centre et services spécialisés, et Sud-Ouest). Nos collègues doivent rédiger une fiche de souhait et non une fiche de vœux. Cela

signifie que les CAPL ne pourront pas donner leur avis et que la règle de l'ancienneté administrative pourra ne pas être respectée.

La CGT est intervenue en CTR et en audience pour défendre les collègues concernés par cette affectation EDR pour que toutes les garanties leur soient données par écrit quant à leur affectation et respecter l'expression de leurs vœux, en matière de mobilité.

- **Concernant la priorité « originaire DOM »**, les récentes décisions du Conseil d'Etat nous posent problème car elles actent la remise en cause de cette priorité.

Or, ces agents sont dans une situation bien particulière liée à l'éloignement géographique entre les DOM et la métropole, associé aux coûts exorbitants des transports aériens. Nous les croisons au quotidien dans les services, les conseillons pour leurs demandes de mutation et avons connaissance, comme l'Administration, de leurs situations personnelles très compliquées. Ils subissent au quotidien l'éloignement du conjoint, des enfants, des parents nécessitant bien souvent une assistance. Nous sommes témoins de leurs problèmes financiers liés à des frais de double résidence, souvent sans solution.

A cet égard, la CGT réaffirme avec force son attachement à la bonification attribuée pour charge de famille.

- **Concernant les affectations EVALDOM**, la CGT dénonce le fait que les inspecteurs affectés en DDFIP et DRFIP, sur les missions d'évaluation, aient été affectés d'office sur la mission/structure Evaluator du Domaine, code EVALDOM à effet du 15 mars 2015. Auparavant, ils étaient affectés « Direction ».

Nos collègues ont reçu, à cet égard, une notification mentionnant une décision datée du 08/12/2014.

La CGT s'étonne que nos collègues, passés arbitrairement EVALDOM à l'occasion de cette CAP nationale, n'aient pas eu un droit d'option pour rester éventuellement en Direction, sachant qu'il y a un impact non négligeable sur leur rémunération, jusqu'à 2 000€ par an. Les inspecteurs des Domaines ont d'ailleurs exprimés à plusieurs reprises leurs revendications en matière de régime indemnitaire.

La CGT revendique donc que les affectations « Domaine » soient identifiées avec le choix aux agents de la résidence et de la structure où la mission s'exerce.

- **Concernant la situation des CDIF**, la CGT vous alerte depuis longtemps sur l'état de ces structures. Employons le mot : elles sont en déshérence!!! Et la Direction Générale le sait, puisqu'elle a procédé à la mise

en vivier de formateurs cadastre pour l'ENFIP Toulouse, lors de la dernière CAPN Sélection des enseignants. Des échéances importantes sont à venir, telles que la révision foncière des locaux P et H. Les CDIF sont largement sous-dimensionnés pour y faire face.

Un exemple de CDIF en grande souffrance : Angoulême, en charge de multiples aménagements fonciers agricoles et forestiers induits par le tracé de la ligne à Grande Vitesse, l'élargissement de routes nationales etc. Pour ce CDIF, la responsable est une EDRA qui occupe la fonction depuis plusieurs années, aidée d'une inspectrice cadastre expérimentée et d'une autre cadre A ALD mais non cadastre. Les meilleures volontés sont laminées.

Sur un autre département : la Gironde, très largement chargée en matière de documents d'arpentage, et de croquis de conservation, avec une poussée immobilière importante sur certains des secteurs concernés par le CDIF, la situation est là aussi désastreuse. En outre, la mise en œuvre du Référentiel Parcellaire Cadastral Unique, programmée dans le cadre du Plan d'Action topographique départemental 2015-2017, viendra considérablement alourdir les charges du service, en plus des situations habituelles. La situation actuelle est déjà très tendue. Ainsi, les inspecteurs se trouvent dans l'obligation de se consacrer quasiment exclusivement à la vérification des documents d'arpentage et assurent difficilement, voire sont contraints, d'abandonner certaines de leurs missions (contentieux de plans, management des équipes, vérification du suivi des travaux, contrôle interne, formation et soutien technique...).

Or, ces deux départements se retrouvent avec des postes gelés au projet, alors même que des inspecteurs ayant la spécialité Cadastre les demandent.

La DG a instauré une règle spécifique pour les A Cadastre, sans aucune discussion avec les organisations syndicales, à savoir des postes ouverts uniquement aux inspecteurs ayant la spécialité. Cela conduit aujourd'hui à créer des vacances dangereuses pour la mission cadastrale dès lors que vous prenez la coupure au département.

Pour d'autres départements, il ressort pourtant des documents que vous nous avez communiqués que le niveau de coupure « cadastre » est en deçà de celui de la liste normale.

La CGT demande que ces postes soient pourvus sans délai dès ce mouvement par des inspecteurs ayant la spécialité Cadastre en respectant, dans ce cadre que vous avez choisi, la règle de l'ancienneté. A défaut, nous vous demanderons une audience sur ce thème. Pour la CGT les règles d'affectation des A Cadastre doivent être rediscutées.

- **Concernant les PCRP (pôle de contrôle de revenu patrimonial)**, la CGT regrette que les agents amenés à les rejoindre acquièrent l'affectation Contrôle. Nous craignons, à terme, une perte considérable de technicité, à la suite du dispersement des agents avec des compétences FI dans des BDV classiques ou des PCE. La mission FI doit être absolument préservée. La polyvalence a conduit à une perte de connaissances réelle, accentuée par une formation continue à la dérive et/ou non suivie, par manque de temps des collègues.

Ces constats navrants nous amènent à la conclusion que la politique de réduction des effectifs telle qu'elle est menée, en totale contradiction avec l'intérêt général de l'Etat, conduira inévitablement à l'abandon de certaines missions. La DG ne pourra pas éternellement compter sur la bonne volonté de ses agents et de ses cadres. L'Etat ne pourra pas toujours demander plus à des agents épuisés, découragés et dont le travail n'est pas reconnu. A force de charger la mule, un jour elle n'avance plus et le lendemain, elle s'effondre.

Si ces affirmations choquent les représentants de la DG ici présents, alors nous attendons d'eux le recrutement immédiat de l'intégralité de la liste complémentaire du concours inspecteurs internes.

- **Concernant le tableau des postes vacants** fourni par la DG, la CGT se pose de sérieuses questions. En effet, sur un département au moins, le solde prête à sourire. Au hasard, le 93, qui a un solde de + 21.3 !!!... Sur l'interprétation, nous sommes donc d'accord sur le fait que le département a 21 inspecteurs en trop par rapport à ses besoins!!! Avec un surnombre avéré en GCPUB ?

Donc, pour information de la DG, deux choses sont à rappeler sur ce département :

- ☛ Une trésorerie du département voit deux départs de A sans aucune arrivée.
- ☛ Dans un PCE, les objectifs en fiches retenues sont passés de 18 l'année passée à 13 cette année, soit 5 en moins. Parallèlement, les vérificateurs ont vu leurs objectifs passer de 12 vérifs par an à 13. La conclusion est simple : moins de vérificateurs, donc moins de besoins en fiches BDV. En revanche, comme le nombre de vérificateurs est vraiment en baisse (ou qu'il s'agit de jeunes vérificateurs avec des objectifs adaptés les conditions de travail étant tellement attractives dans le département!!!), la direction a été obligée d'augmenter leurs objectifs individuels.

La mission du contrôle fiscal est donc clairement en danger sur cette direction. Une mission, entre autre,... mais qui demeure essentielle, car présentée comme une vitrine, n'est-ce pas ? Voilà un simple exemple illustratif pour vous informer

que nous ne nous contenterons pas de simples explications basées sur ce tableau des postes vacants.

La CGT tient à rajouter que, dans ce contexte d'abondance en cadres A dans le 93, nous ne comprenons pas les affectations d'office que nous avons pu voir !!!

- **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 souhaite 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, 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.

- **Concernant la mobilité des agents**, prônée de plus en plus par la DG comme le Graal de la gestion des ressources humaines, nous nous étonnons que la direction ne rembourse que les frais induits par le passage de concours, à hauteur d'un seul par an. Vous conviendrez que cette mesure vise nettement : soit à décourager les agents à passer des concours (remarquez que cela pourrait limiter la masse salariale de la DGFIP), soit à les décourager d'aller à des centres d'examen éloignés. En tous les cas, la CGT s'insurge contre cette mesure d'économie de bout de chandelle. Ainsi, un

contrôleur C2 devrait-il choisir entre passer CP ou passer inspecteur interne ? Après tout, il n'a qu'à payer, c'est un investissement sur l'avenir n'est-ce pas ? Les agents de la DGFIP remercient chaleureusement la DG de cette mesure inéquitable. D'autres économies sont possibles notamment au niveau des déplacements de grades supérieurs.

Pour la CGT, cela devrait être dégressif mais en sens inverse !!! Moins le grade est élevé, plus les remboursements devraient être importants. Plus on est bas dans la hiérarchie, plus on devrait être encouragé à prendre l'ascenseur social, par des remboursements adaptés aux frais de passage des concours. Voilà la vraie équité!

Enfin, nous ne pouvons que déplorer l'amputation d'un jour de CAP. Nous vous rappelons qu'il a été nécessaire lors du mouvement complémentaire de siéger une demi-journée supplémentaire et nous pensons fortement qu'il en sera de même lors de cette CAP. Nous resterons inflexibles sur les horaires, à savoir 9h30 le matin et 18h00 le soir. Nous nous sommes en effet aperçus que le temps que nous vous avons gentiment accordé en arrivant à 9h00, a été par la suite déduit au GT calendrier. Nous ne referons plus cette erreur.