

COMPTE RENDU CAPN MOUVEMENT GÉNÉRAL DE MUTATION AU 1/09/2015

La CAPN 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.

Le Président a tout d'abord félicité ses équipes du bureau RH1C pour l'énormité du travail effectué dans le cadre de ce mouvement unifié. Il nous a ensuite confirmé que ce mouvement était le résultat de politiques diverses que les organisations syndicales avaient mentionnées dans leur déclarations liminaires respectives et du resserrement du réseau qui en résultait.

- **Concernant la situation des emplois et des ALD**, le Président a affirmé qu'elle était très différente d'un corps à un autre. Ainsi, pour les inspecteurs, au regard des objectifs fixés et des Tagerfip communiqués par les directions locales, la situation est excédentaire. La DG s'en félicite car la situation est bien différente pour les catégories C et B. **Il n'y aura donc pas d'appel de la liste complémentaire des inspecteurs.** La DG préfère se réserver des possibilités d'embauches sur les catégories C et B, ce qui selon elle serait une bonne gestion dans un contexte de contrainte budgétaire.

Par ailleurs, pour la DG, le nombre d'ALD impacte la situation des effectifs en limitant le volume des affectations sur des postes fixes. Cela est du essentiellement au rapprochement externe dont le taux de satisfaction est supérieur à 80% (contre 30% pour les situations non prioritaires). Ce choix a été décidé dans le cadre de l'élaboration des règles de gestion. Ainsi, la « fabrication d'effectif en ALD » augmente mais a vocation à diminuer dans le cadre des suites et du mouvement complémentaire. Enfin, un ALD a une spécialisation qui a vocation à être respectée.

La DG reconnaît que les règles appliquées en leur état peuvent être un frein à l'obtention d'un poste fixe. La situation est si complexe qu'on ne peut faire émerger une formule dans l'intérêt de tous.

Pour la CGT, le taux de rapprochement établi à 50% a toujours été une hérésie car opposé à la logique de l'affectation sur des postes fixes. Ainsi, à terme et au fur et à mesure de l'établissement des mouvements de mutations, ce taux de 50% de prioritaires bloquera le mouvement par des ALD non résorbables. La position de la CGT a toujours été de maintenir le taux de prioritaires à 25% afin de préserver les affectations sur postes fixes. Nous continuerons à défendre cette position.

- **Concernant le taux de satisfaction**, il est effectivement un peu en baisse. Pour la DG, les affectations ALD et certaines situations se résorbent entre le projet et les suites. Une chose est certaine: la province n'est plus en mesure d'accueillir de nouvelles affectations. Celles-ci auraient du se faire essentiellement sur la RIF.
- Concernant les niveaux de coupures, la DG reconnaît qu'ils sont en hausse. En effet, les départements sont en sureffectif d'après les données des Tagerfip (+ 520 pour la province et + 290 pour la RIF). Ainsi, le niveau de satisfaction ne peut que diminuer.
- **Concernant les gels de postes**, ils se situent surtout en informatique. On constate un déficit de recrutement important surtout pour les PSE. En conséquence la DG priorise les postes, les projets incontournables et organise les gels.

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

- **Concernant les autres gels**, ils résultent selon la DG de l'évolution des structures du réseau avec la fermeture programmée des postes comptables C4. Les projets de restructuration ne sont pris en compte par le bureau RH1C que lorsqu'ils sont présentés en local, avec une validation par le bureau SPIB.

Par ailleurs, le bureau RH1C tient compte également des restructurations locales « obligatoires » en les anticipant afin de ne pas mettre les collègues dans des situations « inconfortables ».

- **Concernant les STDR déconcentrés**, le bureau RH1C les a intégrés dans le projet. Cependant, ces structures n'ont pas une pérennité absolue. Le stock de dossiers à traiter est identifié et la charge portera sur plusieurs années. C'est une organisation « souple », selon la DG, qui laisse la main aux directions locales pour constituer les équipes dans l'intérêt des finances de l'Etat. Ces agents conserveront leur affectation nationale sans effet sur leur situation lorsque les STDR auront réalisé leur charge de travail. Il n'y aurait aucune menace sur les affectations de ces agents.
- **Concernant l'ancienne priorité 'originaire DOM'**, la DG a indiqué que les attaques contre cette priorité se poursuivent. Il lui sera apporté une réponse juridique en son temps. D'ici là, la DG soutiendra les équilibres réalisés dans un contexte fragilisé.
- **Concernant la situation des CDIF et la situation du cadastre**, le vivier des enseignants à l'ENC sur la matière est significatif et à même de couvrir les besoins en formation mais, dans un certain nombre de cas, les postes vacants en cadastre resteront vides. Il y a un conflit d'approche entre le niveau de coupure général et les niveaux de coupure par spécialité. Cette situation n'est pas optimale y compris dans l'intérêt des services. Il s'agit d'une mission stratégique et essentielle pour la DG qui y est très attachée. Les situations ne sont pas satisfaisantes et il semble que les directeurs aient fait remonter les situations à la DG.

Le chef du bureau RH1C nous a ensuite affirmé vouloir évoquer les situations au fur et à mesure du déroulement de la CAPN, ce qu'il a fait. Il nous a indiqué avoir été tenu informé des situations très délicates des CDIF d'Angoulême et de Libourne que la CGT a évoquées dans sa déclaration liminaire.

La DG, suite aux débats en CAP, a finalement affecté des inspecteurs sur ces postes.

- **Concernant les PCR (pôle de contrôle de revenu patrimonial)**, la CGT a évoqué dans sa déclaration

liminaire le risque de perte de compétence en FI. Pour la DG, c'est aussi un vrai sujet. Cependant, le PCR est une manière « intelligente » de faire du contrôle avec un adossement de compétences diverses en matière de CSP. Ce rapprochement de compétences engendrera une vraie synergie et de vrais résultats. Il faut cependant veiller à ne pas perdre les fondamentaux notamment sur la spécialité FI où le contrôle est très particulier. Il y a une vraie réflexion à avoir sur le sujet et les règles de gestion sont en cours de discussion. C'est aussi un vrai challenge en terme de formation. Le Pôle PCR font appel à des compétences FI pour une grande part.

Quand le PCR est constitué, les trois spécialités sont représentées. En aucun cas un PCR ne pourra être entièrement CONTROLÉ.

D'après la DG, les directions sont très attentives à ces réorganisations et ne font rien sans la consulter.

- **Concernant les EDR sur la direction parisienne**, la DG nous a précisé (car nous ne le savions pas) que Paris était une commune unique. Désormais l'affectation nationale en EDR a des déclinaisons locales sur 3 zones. Il faut laisser vivre ce système d'après la DG pour en tirer des conclusions.
- **Concernant les ZUS**, l'administration a lancé le processus mais il est vrai qu'il reste des difficultés pour les cadres A. Il y a deux types de populations concernées : des inspecteurs qui ont toujours été inspecteurs en ZUS et des inspecteurs qui étaient B ou C alors qu'ils étaient en ZUS. La DG doit reconstituer les carrières et c'est cela qui est long. Le processus est toujours en cours de réalisation. Le stock de dossiers est très important.
- **Concernant le dispositif Jacob**, les organisations syndicales se tournent toujours vers la DGFIP alors qu'il s'agit d'une situation juridique complexe. La DGFIP a fait des propositions qui ont été retoquées par le Conseil d'Etat. Un Groupe de Travail aura lieu au niveau ministériel car il s'agit d'un sujet Fonction Publique .
- **Concernant la Polynésie Française**, les séjours en COM de deux ans ne sont renouvelables que sur la décision de l'Administration et selon l'intérêt du service.
- **Concernant les affectations EVALDOM**, la CAPN actera selon la DG les évolutions des affectations des collègues concernés qui exerçaient les fonctions. Ces collègues conserveront l'intégralité de leurs attributions. Il n'y a pas d'affectation d'office et la DG réfute ce terme. La DG n'aurait pas remarqué de velléités massives de retour à une affectation direction. Beaucoup de collègues ont aussi demandé leur affectation sur une autre structure.

Pour la DG, il s'agit du même type d'évolution que GESCO partitionné entre GESTION et CONTROLE.

VOTE

La CGT a voté contre le mouvement.

Le trop grand nombre d'ALD, dû essentiellement au taux de 50% des priorités pour rapprochement externe, rend le mouvement à terme difficilement viable. Nous avons rappelé notre position de maintenir le taux de priorités à 25% afin de préserver les affectations sur postes fixes.

Par ailleurs, concernant la problématique des D.O.M., la CGT a fait part de sa proposition de modification de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 et d'une audience prochaine auprès de la ministre de la fonction publique.

- **Concernant les bonifications pour l'ancienneté de la demande de mutation en cas de rapprochement**, le bureau RH1C nous a affirmé avoir d'ores et déjà posé les jalons de calculs informatiques. Cette bonification ne sera pas indiquée sur la fiche 75T. La demande de mutation en cas de rapprochement de ce mouvement sera prise en compte pour bonification lors du mouvement 2016. A terme, le bureau RH1C souhaite une automatisation du dispositif.
- **Concernant les huissiers**, le nombre de vacances a diminué. La DG s'en est félicitée et nous a affirmé que cela était lié à la possibilité de cocher « y compris huissier » sur la 75T. La formalisation de la case à cocher sera établie en N+1 (cette année la mention devait être manuscrite).

Quelques chiffres

Le projet de mouvement au 4 mai 2015 :

	Nombre de demandes		nombre de mutations		taux de satisfaction	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Titulaires convenance personnelle	4 055	4 250	1 247	1 181	30,80%	27,80%
Rapprochements	265	262	198	200	74,70%	76,30%
total	4 320	4 512	1 445	1 381	33,40%	30,60%
L.A. convenance personnelle	89	83	89	82		
L.A. prioritaires	103	94	103	94		
total	192	177	192	176		
E.P. convenance personnelle	73	60	73	60		
E.P. prioritaires	145	122	145	122		
total	218	182	218	185		
Stagiaires convenance personnelle	191	286	191	284		
Stagiaires prioritaires	163	238	163	238		
total	354	524	354	522		
total général	5 084	5 395	2 209	2 264		

Dans les suites du mouvement, 640 situations personnelles ont fait l'objet de modifications. 355 inspecteurs qui n'avaient rien obtenu au projet ont bénéficié finalement d'une affectation. Au final, le taux de satisfaction global au mouvement définitif de mutation 2015 est de 38% , ce qui une fois encore ne nous satisfait pas.

