



**Donnez-vous
les moyens d'agir**



EVOLUTIONS DANS LA CAMPAGNE DE MUTATIONS 2016-2017

Le 5 octobre 2016, les organisations syndicales ont débattu avec la DG sur les évolutions envisagées pour la prochaine campagne de mutation.

1/ Les règles applicables en cas de transfert entre directions sans changement de RAN.

Dans ce cas de figure, le titulaire d'un emploi transféré dans le cadre d'une réforme de structure peut bénéficier d'une priorité pour suivre son emploi.

Cette mesure ne s'appliquait pour l'instant que pour les transferts de service réalisés au sein d'une même direction. Si la direction était différente, l'agent qui souhaitait suivre son emploi devait participer au mouvement de mutation quand bien même le service demeurait au sein de la même RAN.

Désormais, il bénéficiera d'une priorité ce qui permettra aux agents de conserver leur emploi et au service de conserver leurs compétences. Cette priorité ne fait naturellement pas obstacle à la possibilité pour l'agent de solliciter tout autre vœu de mutation pour convenance personnelle.

2/ Les règles applicables en cas de réorganisation de services au sein d'une même commune.

Il est proposé d'instituer une obligation pour les agents dont la mission est transférée dans la même direction entre deux services d'une même commune de suivre leurs missions.

Actuellement les règles sont les suivantes. En cas de réorganisation administrative s'accompagnant de transferts d'emploi au sein d'une direction, le titulaire d'un emploi transféré peut bénéficier d'une priorité pour suivre son emploi.

Pour figurer dans le périmètre établi par le directeur, les agents concernés doivent réunir 3 conditions :

- être affecté sur la RAN et les missions/structures concernées par la réforme ;
- être affecté sur le service concerné par la réforme ;
- exercer totalement ou partiellement les missions transférées.

Dans ce cas, l'agent doit faire valoir cette priorité, en formulant une demande de mutation dans le cadre du mouvement national ou local, en indiquant « priorité sur le poste » sur sa fiche de mutation.

Sauf cas particulier, les agents qui ne souhaitent pas suivre leur emploi et leurs missions restent titulaires de leur affectation nationale et locale.

Pour la DG, les agents qui refusent de rejoindre le service nuisent à la continuité du service rendu à l'usager. Aussi, il est proposé que dans le cas d'une réorganisation de service intervenant au sein d'une même commune, l'agent dont l'emploi et la mission sont transférés

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfiip.fr

cftcdgfiip@gmail.com



**Donnez-vous
les moyens d'agir**



dans une autre structure située sur la même commune ait l'obligation de suivre son emploi et sa mission.

L'agent serait obligé de déposer une demande de mutation dans le cadre du mouvement de mutation en demandant le bénéfice de la «priorité sur le poste».

La CFTC DGFIP reste opposée à toute mobilité forcée. On ne peut pas obliger un agent à faire une demande de mutation contre son gré. Cette mesure s'apparente purement et simplement à une mutation d'office tout en ne rentrant pas dans les cas statutairement prévus à cet effet.

Dans cette situation si un agent refuse de faire sa demande, la DG a répondu qu'il s'agit d'une obligation et que l'administration procédera si nécessaire à la demande en lieu et place de l'agent.

L'administration commence par les missions situées dans une même commune mais on peut redouter que, dans un souci de souplesse de la gestion des ressources humaines, la mesure soit transposable au niveau du département ou de la région.

Pour la CFTC ce dispositif n'est pas acceptable. Malgré l'opposition de l'ensemble des représentants du personnel la DG est passée en force.

3/ Instauration d'un délai de séjour de 3 ans pour les IFIP sur les postes pourvus «au profil» et au «choix»

Pour l'administration, les agents sur ces postes sont volontaires. Ils s'engagent et bénéficient de compensations financières (postes en administration centrale ou à l'ENFIP entre autres). La rotation trop rapide nuit à la qualité du service rendu et conduit à des pertes de compétence pour les services concernés. *L'administration propose donc l'instauration d'un délai de séjour de 3 ans pour toute affectation à compter du 1^{er} septembre 2017.*

La CFTC, est opposée à ce dispositif qui porte atteinte au droit à mutation. Sur ce point, là encore et malgré l'opposition de l'ensemble des représentants du personnel la DG est passée en force.

4/ Les affectations des IFIP dans les services centraux et assimilés. (voir article spécifique en ligne sur notre site)

Jusqu'à présent, une fois recruté, un agent ne quitte son bureau que s'il le souhaite ou dans le cadre d'une promotion, d'une sélection ou d'un départ à la retraite.

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfip.fr

cftcdgfip@gmail.com



Donnez-vous les moyens d'agir



Par ailleurs, en cas de suppression d'emploi, aucun agent n'est désigné comme étant l'agent qui perd son emploi et les éventuels surnombres générés par la suppression sont résorbés au fur et à mesure des départs naturels des agents.

Pour l'administration, ces règles, alliées à un régime indemnitaire préférentiel, conduisent parfois au maintien d'agents qui au fil des années ne présentent plus les qualités et compétences ayant conduit à leur recrutement.

L'administration propose donc, afin de maintenir un bon niveau de performance, d'instaurer un suivi des compétences/qualités tous les cinq ans. Ce point d'étape prendrait la forme d'un entretien entre l'IFIP et le chef de bureau. Il s'effectuerait sur la base des comptes rendus d'évaluation professionnelle (CREP). Il permettrait de mesurer l'adéquation des compétences/qualités de l'agent avec les besoins de l'administration et de définir le cas échéant des actions de formation si elles sont jugées utiles.

En plus des formations, une redéfinition des missions ou un changement de fonctions pourrait être envisagée. Dans ce cas, l'agent aurait l'obligation de participer au mouvement de mutation le plus proche.

La CFTC, a demandé le retrait de cette proposition.

C'est un moyen pour l'administration d'instaurer plus de souplesse dans la gestion du personnel au mépris des droits des agents. Le but, à peine voilé, est de se débarrasser des agents dont on ne veut plus, quand bien même aucun recours n'est organisé contre les décisions prises dans le cadre de ce nouveau dispositif.

Pour la CFTC, il s'agit d'un élément de plus dans le grand mouvement de repyramidage du cadre A à la DGFiP.

Malheureusement, compte tenu du peu de respect par la DG du dialogue social à la DGFiP, et malgré l'opposition de l'ensemble des représentants du personnel cette mesure est encore passée en force.

Devant le mépris affiché par les représentants de l'administration centrale, leur refus d'amender leurs propositions et leur désir de faire passer leurs mesures en force, toutes les délégations se sont retirées sans examiner les autres points de l'ordre du jour

La CFTC regrette que le dialogue social se détériore de cette façon. Les personnes qui seront impactées par ces évolutions sont les agents dont la DG semble avoir oublié qu'ils s'agit d'êtres humains certes avec des obligations et des devoirs mais aussi avec des droits dont le droit au respect.

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfip.fr

cftcdgfip@gmail.com