

"Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de la prévoir mais de le rendre possible". Saint Exupéry

Liens à consulter :

Notre tribune dans Le Monde sur le projet de loi pour la confiance dans l'institution judiciaire.

Nous reviendrons sur ce sujet dans notre CR sur le CTL du 27 septembre

<https://solidairesfinancespubliques.org/vie-des-services/controle-fiscal/4404-tribune-dans-le-journal-le-monde.html>

Notre participation au séminaire européen FISC

<https://solidairesfinancespubliques.org/vie-des-services/controle-fiscal/4179-solidaires-finances-publiques-au-seminaire-de-la-commission-fisc-du-parlement-europeen-le-25-mai-2021.html>

Toujours présents pour vous. Nous sommes joignables par mail ou par téléphone

**Solidairesfinancespubliques
dnef.dgfip.finances.gouv.fr**

Rachel Hug : 06.03.13.18. 31

Très prochainement un 4 pages sur l'analyse des résultats du contrôle fiscal.

Quelle rentrée après cet été pour le moins spécial. Nous espérons que vous avez passé un été reposant tout de même.

La théorie selon laquelle tout est mis en œuvre pour une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences à la DGFIP n'a pas tenu longtemps et les effets de la loi de transformation de la fonction publique » ne se sont pas fait attendre.

Quel choc de constater avec quelle rapidité la DGFIP s'est ruée sur la possibilité de recruter des contractuels pour des postes et missions pérennes qui n'ont pas été pourvus ! Après la perte de près de 45 000 emplois, c'est l'aveu flagrant qu'ils étaient utiles...et il faut maintenant bien sur trouver une solution, d'où cette stratégie cynique : le contrat à la place du statut, la précarité, la flexibilité...

C'est au tour de la DNEF de subir les effets néfastes de cette politique court-termiste. Pour combler les postes non pourvus, des offres d'emploi ont été publiées.

Nous affirmons depuis longtemps à la DNEF qu'il faut déterminer les besoins en emplois et non l'inverse. Manifestement, nous sommes loin de cet objectif et nous avons échangé sur ce sujet lors du dernier CTL.

Et que dire des propos de notre Directeur général qui, dans une interpellation sur le recrutement et l'absence de transformations d'emplois (qui permettent d'améliorer les promotions internes et de reconnaître les qualifications), a dans un premier temps nié ce type de recrutement pour finalement reconnaître que les directions « ne faisaient qu'utiliser l'opportunité qui leur est offerte » ?

La direction et les agents qui subissent des suppressions de postes dans leur service sont soulagés de voir arriver du renfort mais c'est bien là la perversité de ce système !

Les pouvoirs publics ne peuvent sérieusement pas défendre cette manière de faire les missions de la DGFIP sont pérennes, elles servent l'intérêt général en toute neutralité et nécessitent une formation adaptée.

Comme nous vous le disons souvent, le travail en national est indispensable car ce n'est qu'en unissant nos forces que nous pourrons mieux combattre les projets néfastes, pour la DGFIP et la DNEF

Les militants du CF et de la Recherche donc travaillé ensemble, pour renforcer nos revendications. Pour achever ce travail, nous avons maintenant d'avoir une vision précise de votre ressenti actuel sur vos missions et vos conditions de travail et nous avons pour cela élaboré un questionnaire que nous vous diffuserons très prochainement.

Le but de ce travail collectif est d'avoir des éléments concrets pour interpellier tous les niveaux de la DGFIP et des pouvoirs publics et même aller convaincre l'opinion publique que la DGFIP doit être renforcée et que les agents doivent être reconnus à leur juste valeur

Sans un appui sociétal, nous ne gagnerons pas la bataille.

Retour sur les Lignes directrices de gestion : « rien ne va plus, faites vos jeux ! »

Le 25 Mars 2021, les « lignes directrices de gestion relatives à la mobilité » étaient présentés aux agents, via Ulysse, le portail intranet de la DGFIP. Un bel exercice de Novlangue.

Sur le plan théorique, en attendant d'être précisées, ces lignes directrices portaient sur 4 points :

1°) Les orientations générales de la politique de mobilité ;

2°) Les modalités de prise en compte des priorités légales de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 et d'éventuels critères supplémentaires à titre subsidiaire ;

3°) Les modalités d'application des durées minimales et maximales ;

4°) L'organisation et la procédure retenue pour la gestion des demandes.

Sous prétexte d'offrir de nouveaux « droits à la mobilité », ces règles de gestion s'inscrivent dans deux axes complémentaires, au sens de notre administration :

- remise en cause de la règle de l'ancienneté, règle permettant jusque-là de normer les mutations de la DGFIP ;

- suppression des Commissions Administratives Paritaires, qui devaient assurer un minimum de transparence dans le processus des mutations.

La remise en cause de la règle de l'ancienneté, l'opacité du recrutement « au choix »



« Les règles de gestion dans le viseur de la DGFIP : le premier qui me fait tomber ça aura droit à un nounours et un bon ministère !! »

La DG met tout d'abord en avant un objectif à laquelle nous ne pouvons que souscrire, l'absence de discriminations.

Cet objectif sera mis en œuvre comme une déclinaison du « plan d'action ministériel Égalité professionnelle », en prenant appui sur une démarche participative conduite avec les référents locaux « égalité professionnelle-diversité » positionnés au sein des délégations.

Une fois passée cette belle déclaration d'intention, le document présenté donne une large part à la remise en cause de deux piliers fondamentaux du système de mutation jusque-là en cours à la DGFIP :

- la règle de l'ancienneté et le rôle des Commissions Administratives Paritaires ;

La règle de l'ancienneté, critère objectif permettant de départager deux candidatures, se voit opposer une règle jusque-là qui était jusque-là l'exception : le recours accru aux postes au choix.

Cette modalité de sélection des candidatures est présentée comme « permettant d'assurer une plus forte adéquation entre le profil du cadre recruté et les compétences requises ».

Dans cette optique, un « schéma stratégique directionnel d'évolution des métiers ou de certains secteurs prioritaires à horizon 2025 sera réalisé. Tentant un recensement des métiers en tension, ce schéma devrait prévenir les possibles besoins de recrutement à satisfaire.

Autre outil offert aux directions, l'instauration de durées minimale ou maximale d'occupation de postes. Une durée minimale de trois ans sur poste (dont un an de scolarité / stage pour les stagiaires A, B et C) était déjà applicable pour les personnels intégrant un corps de la DGFIP... ou pour les agents recrutés au choix.

Dans un contexte de départementalisation des Résidences d'Affectation Nationales, avec un nouveau système de mutation donnant priorité aux agents déjà en poste dans la Direction d'arrivée, effectuer une mutation pouvait déjà s'apparenter à un voyage aventureux...

...c'était sans compter la mise en place de durées maximales d'occupation.

Cette durée, ne pouvant être inférieure à cinq années, serait nécessitée « tant dans l'intérêt du service que dans celui de l'agent en termes de parcours de carrière »

Quelle visibilité à terme pour les agents ?

Retour sur ce que nous vous disions depuis longtemps ..limitation de durée sur les postes.

« Les règles de gestion dans le viseur de la DGFIP : le premier qui me fait tomber ça aura droit à un nounours et un bon ministère !! »



* Rare image d'un agent tentant de réaliser sa demande de mutation, selon les nouvelles règles de gestion !

Pour rappel, l'article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit la suppression des CAP mutations et promotions.

Pour contrebalancer cette perte de transparence, la DG met en avant plusieurs principes :

- le développement de la diversité des profils et des parcours professionnels ;
- un accompagnement mis en place pour les agents dans leur projet de mobilité ;
- la systématisation d'une revue des cadres.

Actant la diversité, réelle, des missions de la DGFIP, la DG, après avoir pourtant vanté la fusion DGI-DGCP, et défendu le caractère polyvalent et poly-compétent des agents, entend entailler les règles de périodicité des mutations.

Le tableau de mutation, support principal de la réalisation des opérations de mobilité à la DGFIP, ne serait plus que le mode privilégié de mutation pour les corps de catégorie B et C, et ne le serait que pour « une majorité » d'inspecteurs.

Face à cela, pouvoir serait donné aux directions d'étendre le recours du recrutement au choix, en élargissant potentiellement leur recrutement via une « mobilité entrante », pour « s'enrichir d'autres expériences, accueillir des talents », pour se doter des « qualifications et compétences rares, voire indisponibles à la DGFIP.

Dans ce contexte, quels appuis ou soutien pour les agents dans l'élaboration de leurs demandes de mutations ?

« L'accompagnement mis en place pour les agents dans leur projet de mobilité » consiste en un entretien RH, proposé aux agents ayant cinq ans d'ancienneté sur leur poste, à leur initiative...ou à celle de leur hiérarchie lorsque les agents sont soumis à une durée maximale sur poste.

Cet entretien serait renouvelé « au moins tous les cinq ans pour les agents concernés ».

Non contraignant, cet entretien aurait pour but de déterminer « les raisons

de l'absence de mobilité » et d'aider et de conseiller l'agent qui souhaiterait engager, ou non, une mobilité fonctionnelle ou liée à un changement de poste...

En parallèle, un réseau de « conseillers-mobilité carrière » sera mis en place, s'adressant prioritairement...mais pas exclusivement aux agents concernés par une réorganisation.

Quels recours resteraient aux agents ?

Actant la suppression de l'échelon intermédiaire que pouvait être la Commission Administrative Paritaire, les lignes Directrices de Gestion rappellent quel est le seul recours formel disponible désormais : le recours administratif contre les décisions individuelles défavorables...

Règles de gestion basées sur des critères subjectifs, sans transparence dans la prise de décision, et recours unique basé sur la saisine du Juge Administratif :

face à ces évolutions Solidaires ne peut que revendiquer le retour de règles objectives, transparentes, permettant aux agents de faire valoir leurs droits, avec le soutien de leurs représentants syndicaux.

BULLETIN DE CONTACT



NOM :

PRENOM :

Service :

J'autorise Solidaires Finances Publiques à me transmettre des informations sur la/les boîte(s) mail(s) suivante(s) :

Mail pro :@dgfip.finances.gouv.fr

Mail perso :