

Plusieurs Commissions Administratives Paritaires Locales (CAPL) étaient convoquées cette semaine à la DGE :

- mardi 2 juillet : CAPL n° 1 (*corps des inspecteurs*), n° 2 (*contrôleurs*) et n° 3 (*agents administratifs*) consacrées au mouvement local au 1^{er} septembre 2019 à la DGE ;
- jeudi 4 juillet : CAPL n° 2 (*contrôleurs*) consacrée à un recours suite à l'évaluation professionnelle (ou « notation ») 2019.

Vos représentants pour Solidaires Finances Publiques ont siégé lors de ces quatre instances, dont vous trouverez ci-dessous un **compte-rendu** ; nous vous joignons également nos deux **déclarations liminaires** (la première concernant les CAPL « mouvement local », la seconde la CAPL « évaluation professionnelle »).

I. Mouvement local de la DGE au 1^{er} septembre 2019 pour les catégories A, B et C

Nous ne reprendrons pas ici les tableaux nominatifs des affectations locales définitives prononcées, qui ont été publiés via Ulysse DGE et qui correspondent au projet de mouvement publié le 25 juin dernier (*aucune modification n'est intervenue dans le cadre des 3 CAPL...*).

Quelques éléments et remarques concernant les mouvements de personnel intervenus cette année sur notre direction :

- **Catégorie A** (*inspecteurs / 153 postes d'après le nombre théorique au tableau des emplois au 31/12/2018 + 9 postes créés au 01/01/2019 = 162 postes*) :
17 départs d'agents A cette année, se décomposant comme suit : **8** départs en mutation nationale (+ 1 départ de collègue qui était en position de détachement depuis quelques années) + **6** départs en retraite + **1** promotion au grade d'inspecteur principal + **2** départs « hors mouvement de mutation ».
26 arrivées d'agents A : **11** arrivées en mutation nationale + **15** arrivées d'inspecteurs actuellement en stage pratique probatoire suite à leur scolarité à l'ENFiP (*et qui nous ont rejoint le 14 mai dernier*) / les 9 postes de A supplémentaires sont compris dans ces 26 arrivées.
A noter : 1 poste d'inspecteur supprimé à la Division II / 1 poste d'inspecteur créé à la Division III (*pourvu suite à fiche de poste*).

Nos réflexions sur ce mouvement et les modalités d'affectation :

Comme nous l'avons relevé dès notre déclaration liminaire, **les affectations locales à la DGE des agents de catégorie A s'effectuent, depuis l'année dernière, « au choix » et non plus « au profil »**. Cela signifie **l'abandon total de la prise en compte de l'ancienneté** (qu'elle soit administrative ou à la DGE) comme critère d'affectation des agents, ce qui ne peut nous satisfaire, nous qui sommes représentants des personnels, de leurs droits et garanties. Nous

avons également déploré le fait que désormais cette CAP locale ne soit plus qu'une simple chambre d'enregistrement de « choix » effectués au préalable par la Direction... De fait, nous avons remarqué que bon nombre d'agents (*et ce dans les 3 catégories : A, B, C*) arrivant en mutation nationale à la DGE, obtiennent au final un service qui s'avère très éloigné, voire absent, dans les choix exprimés sur leur fiche de « vœux/souhaits »...

D'autre part, si la Direction se félicite que les créations de postes d'inspecteurs permettent de « remonter » l'**effectif de chacune des 10 équipes IFU à 16 agents A et B** (*y compris une IFU qui ne comptait que 15 agents depuis la réorganisation de la DGE en 2016*), nous avons relevé qu'il s'agit là d'un **effectif purement théorique, et absolument pas réel**, puisque nous avons identifié déjà 3 services IFU qui, du fait de l'absence prolongée (*de l'ordre de plusieurs mois*) de collègues, se retrouveront non pas à 16, mais au mieux à 15, et ce dès le 1^{er} septembre !

Et que dire de la situation de l'IFU n°1, dont nous craignons que l'année à venir soit pour le moins difficile dans la mesure où elle va voir l'arrivée de 7 nouveaux collègues, dont 5 en première affectation d'inspecteur !

Enfin, nous avons insisté sur le fait que, bien que leur affectation locale au 1^{er} septembre soit désormais connue, **le stage pratique probatoire de nos 15 collègues inspecteurs doit se poursuivre normalement et comme il était initialement prévu**, c'est-à-dire sans pression supplémentaire quant à de nouvelles missions qu'ils seraient soudain censés connaître d'ici à la fin de leur stage pratique le 26 juillet !

Tous ces constats ayant été faits, nous avons voté CONTRE ce projet de mouvement local.

- **Concernant les catégories B et C** (*détail ci-dessous*), nous avons fustigé l'application cette année de nouvelles règles plus strictes en matière de mutation et d'affectation locale : comme indiqué dans la note du 4 juin relative au mouvement local, en cas de mutation locale au 1^{er} septembre 2019 suite au mouvement national ou au seul mouvement local, l'agent concerné ne pourra participer ni au mouvement local 2020, ni au mouvement national 2020 (*sauf situation particulière*). **Pour nous, cela va avoir un effet hautement dissuasif : certains collègues renonceront à déposer une demande de mutation locale pour changer de service, qui si elle aboutissait, les conduirait à être bloqués 2 ans sur leur nouveau poste !** Ainsi en catégorie B, cette année seulement 3 collègues ont demandé à changer de service dans le cadre du mouvement local...

- **Catégorie B** (*contrôleurs / 52 postes d'après le nombre théorique au tableau des emplois*) : **6 départs d'agents B**, se décomposant comme suit : **3 départs** en mutation nationale + **1** départ en retraite + **2 promotions** au grade d'inspecteur.
6 arrivées d'agents B : **2 arrivées** en mutation nationale + **4 arrivées** de collègues en première affectation de contrôleur suite à leur scolarité à l'ENFiP.
A noter : 2 départs de B non remplacés (*par des B en tout cas*) : Division III et Division IV / 2 postes de B créés au Poste Comptable (*1 au pôle MEDOC + 1 au RECFOR*).
Nous déplorons qu'un collègue arrivant de l'ENFiP se retrouve en position d'affectation d'office sur un poste non sollicité, et ce pour ne pas avoir listé tous les services mentionnés sur la fiche de vœux... **Cela pose cette année encore le problème des agents (trop nombreux) qui se retrouvent au final sur un poste ne correspondant pas à leur affectation nationale (fiscalité / recouvrement / ressources)** ; il ne s'agit pas de stigmatiser qui que ce soit, mais plutôt de constater par exemple que des agents, affectés localement sur un poste FISCALITE alors que leur affectation nationale est autre, ne demandent pas « DGE / FISCALITE » dans le cadre des mouvements nationaux pour ne pas subir à nouveau un délai de séjour de 2 ou 3 ans ! Ce qui génère en cascade, pour les agents arrivant plus tard sur la direction, une affectation locale non conforme à leur affectation nationale... **Rappelons au passage que Solidaires Finances Publiques est, et a toujours été, opposé aux délais de séjour !**
Vote : nous avons voté CONTRE ce projet de mouvement local.

- **Catégorie C** (agents administratifs / 42 postes d'après le nombre théorique au tableau des emplois) :

14 départs d'agents C, se décomposant comme suit : **5** départs en mutation nationale (dont 1 départ de collègue qui était en congé parental) + **9** promotions (8 au grade de contrôleur, 1 au grade d'inspecteur).

14 arrivées d'agents C : **3** arrivées en mutation nationale + **10** arrivées de collègues en première affectation suite à réussite au concours + **1** arrivée d'un agent recruté en tant que contractuel.

A noter : 2 postes de C supplémentaires : Division II (création de poste) + Division IV (en remplacement d'un agent B partant).

La particularité de cette catégorie est qu'un grand nombre d'agents de catégorie C arrivent à la DGE avec une affectation nationale ALD (A La Disposition du directeur) et ont parfois encore cette même affectation plusieurs années plus tard. Ainsi, sur les 28 personnes concernées par le mouvement local 2019 pour la catégorie C, 22 ont une affectation nationale ALD ! Or, comme rappelé dans la note du 4 juin, **l'affectation locale précise d'un agent muté ALD dans le cadre du mouvement national relève de la seule décision de la Directrice de la DGE... et n'est communiquée que pour information (c'est-à-dire sans explication du choix qui a été fait)...** Nous ne pouvons que dénoncer ce **manque de transparence** quant aux critères effectifs qui auront conduit à retenir tel agent ALD plutôt que tel autre !

Vote : il ne portait donc que sur l'affectation locale des agents administratifs « autres que ceux ALD », soit en tout 6 collègues, pour lesquels les règles d'affectation en vigueur à la DGE ont été respectées ; nous avons voté POUR le projet d'affectation locale de ces 6 collègues, tout en rappelant nos vives réserves concernant l'affectation locale choisie, parfois arbitrairement, pour les agents ALD.

II. Recours en CAPL concernant l'évaluation professionnelle pour l'année 2019

Notre opinion et nos réflexions concernant le dispositif de l'évaluation professionnelle tel qu'il est actuellement mis en pratique dans les services sont reprises dans notre déclaration liminaire ; nous ne reprendrons donc pas ici ces différents points.

Cette année à la DGE, **3 recours hiérarchiques ont été déposés** (1 en catégorie A + 2 en catégorie B), et **seul 1 recours a été porté devant la CAPL n° 2** (puisque'il s'agissait d'un contrôleur). La défense du dossier a été confiée par cet agent aux représentants de la CGT ; ont été obtenues quelques modifications littérales concernant des rubriques du compte-rendu annuel d'entretien professionnel (CREP) et l'appréciation générale, le tableau synoptique ou « profil croix » n'ayant en revanche pu être bonifié. L'agent n'ayant pas obtenu satisfaction quant à sa requête, **nous avons logiquement voté CONTRE la décision prise par la parité administrative sur le dossier.**

Plus généralement, le constat que nous faisons est que, malheureusement, bien trop d'agents ne portent plus toute l'attention nécessaire aux termes du CREP : **la suppression de l'attribution de réductions d'ancienneté ne doit pas conduire à se désintéresser de l'entretien professionnel annuel et des différentes rubriques du CREP ! Ce dernier conserve toute son importance, notamment en vue d'obtenir une promotion au grade supérieur, et devrait en avoir d'autant plus lors de la mise en place (prévue l'année prochaine) du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise, ainsi que de l'Engagement Professionnel), qui n'est autre qu'une forme déguisée de rémunération individualisée et au mérite !**