

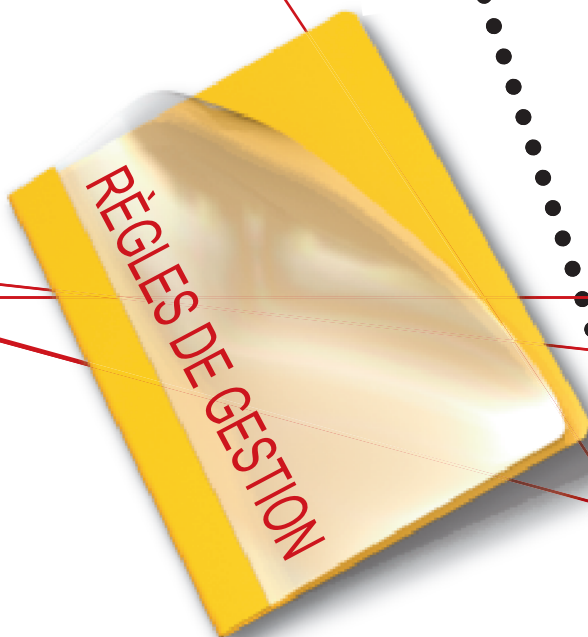


RÈGLES DE GESTION

DOSSIER

Mutations

1^{ères} affectations



Syndicat national CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• dgfip@cgt.fr • www.financespubliques.cgt.fr

• Tél. : 01.48.18. 81.56

Sommaire

MUTATIONS - 1^{ÈRES} AFFECTATIONS

Présentation du cycle de discussionsp. 3

LES NOUVELLES RÈGLES DE MUTATION (LE SYSTÈME CIBLE) P. 4

Introduction

» Le classement des demandesp. 4

Mouvement général et 1^{ères} affectationsp. 4

Le critère de l'anciennetép. 4

Revendication CGT d'une bonification à l'ancienneté de la demande.....p. 5

La bonification pour enfant.....p. 5

La bonification pour stabilité IDFp. 5

L'inter classement des gradesp. 5

Les demandes liées.....p. 6

» Le nombre de mouvements.....p. 6

Mouvements général et complémentaire.....p. 6

Mouvement spécifiquep. 6

» L'architecture des mouvementsp. 7

Le nombre de vœuxp. 7

La notion de résidencep. 7

L'affectation sur missions/structures entre CAPN et CAPLp. 7

» Le délai de séjourp. 8

» Les prioritésp. 8

» Les postes à profilp. 9

» Le droit au retourp. 9

LE DISPOSITIF DE CONVERGENCE (PÉRIODE TRANSITOIRE) P. 10

Introductionp. 10

» Présentation du dispositif de convergence p. 11

Pour la catégorie Ap. 11

Pour les catégories B et Cp. 11

» La position de la CGTp. 12

MUTATIONS - 1^{ÈRES} AFFECTATIONS



Le cycle de rencontres avec l'administration sur les Règles de mutation a débuté le 8 septembre. Celle-ci a indiqué sa volonté de créer des règles lisibles en partant de l'existant et des acquis des personnels. Elle a présenté aux organisations syndicales ses

grands principes en vue de construire le système cible (les nouvelles règles de mutation qui s'appliqueront à tous les agents C, B et A non comptables) et de rechercher un dispositif qui prenne en compte les garanties de mutation des agents de la filière gestion publique classés sur des tableaux à l'ancienneté de la demande (dispositif de convergence) :

- Le nouveau système d'élaboration des mouvements de mutation devrait permettre de satisfaire la demande de mobilité géographique et/ou fonctionnelle des agents et de répartir au mieux les effectifs sur tout le territoire.
- Il s'appuierait sur trois éléments fondamentaux déjà lisibles et connus par les agents : l'ancienneté, la précision géographique et la prise en compte de la diversité des métiers.

L'administration a fourni six fiches comme base de travail sur :

- le classement des demandes : (critères, nombres de vœux, inter classement des grades...) ;
- le dispositif de convergence (période transitoire pour converger vers le système cible) ;
- l'architecture des mouvements (choix géographiques et missions/structures) ;
- le délai de séjour entre deux mutations ;
- les situations prioritaires ;
- les postes à profil.

La CGT Finances Publiques a œuvré pour que le nouveau système de mutation soit élaboré à partir de

principes forts qui offrent aux agents des garanties d'affectation dans les meilleures conditions. Les règles de mutation, construites en appréciant l'existant des deux filières, doivent être transparentes, équitables, égalitaires et fondées sur des critères objectifs et lisibles par les agents.

A l'ouverture des discussions, la CGT a déploré l'absence de documents sur les outils nécessaires à l'élaboration des mouvements de mutations pour les CAP Nationales. En effet, quelles que soient les modalités de départage des agents, il est fondamental de connaître le nombre d'emplois, leur localisation par structure et catégorie, les départs prévus et les vacances disponibles.

La CGT a donc exigé des informations sur ce point fondamental qui doit permettre aux CAP de travailler dans la plus grande transparence et efficacité, mais aussi d'obtenir la photographie des emplois indispensables pour offrir une affectation la plus fine possible, comme la CGT le revendique.

A ce stade, la CGT a analysé les fiches de la DG et constaté, au regard de son orientation de congrès, que l'architecture globale du projet correspondait à sa revendication d'affectation nationale prononcée sur la base de l'ancienneté administrative, sur une direction – une résidence – une structure/mission. Cependant les propositions de l'administration apparaissent encore loin d'être satisfaisantes pour la CGT.

Ainsi de nombreux points de litige subsistaient (le nombre de vœux, le nombre de mouvement, l'affectation la plus fine sur missions/structure, les priorités, les postes à profil...).

La CGT a donc constamment œuvré à la prise en compte de son orientation par l'administration, et fait de nouvelles propositions comme la bonification à l'ancienneté de la demande.

Elle poursuivra cette démarche lors des prochaines réunions afin que tous les agents des deux filières puissent commencer à bénéficier dès 2012 des nouvelles règles tout en garantissant la prise en compte de droits acquis à la clôture des mouvements de 2011.

Les nouvelles règles de mutations (le système cible)

La Direction générale a d'emblée précisé que le dispositif mis en œuvre pour le suivi des emplois devra permettre de connaître le nombre d'emplois implantés et leur évolution, répartis par résidence, par structure et par catégorie d'agents. Elle a également confirmé que les projets de mouvements nationaux seront systématiquement publiés et soumis à l'examen des CAP nationales.

Pour la CGT, cela confirme que les outils mis en place offriront toutes les possibilités d'affectation géographique et fonctionnelle.

De plus la CGT exige que les agents disposent des éléments d'information leur permettant de faire une demande de mutation en toute connaissance de cause.

L'administration, à l'issue des premières réunions, a accepté à la demande des organisations syndicales d'examiner de manière transverse les thèmes des mutations, des 1ères affectations et de la formation initiale. Concernant la formation initiale, les discussions sont encore en cours et feront l'objet d'un compte rendu ultérieur.

► LE CLASSEMENT DES DEMANDES

MOUVEMENT GÉNÉRAL ET 1^{ÈRES} AFFECTATIONS

- L'administration a précisé son dispositif pour la réunion du 30 novembre : « les agents en première affectation (lauréats des concours interne, interne spécial, externe, des listes d'aptitude et des examens professionnels), seraient affectés dans le cadre du mouvement général, interclassés avec les titulaires, sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau grade. La 1^{ère} affectation serait traitée comme une mutation, emportant ainsi les priorités accordées aux titulaires. »
- La CGT, à ce stade, a confirmé que cette position de l'administration correspondait à sa revendication prise en congrès : « toutes les demandes de mutation, pour convenances personnelles, prioritaires, les réintégrations et les 1ères affectations, sont examinées lors d'un seul mouvement : la promotion interne ne doit pas être pénalisante en matière d'affectation, ce qui justifie que tous les promus participent avec leur reclassement au mouvement, les stagiaires d'origine externe se trouvant en fin de classement sauf prise en compte de services antérieurs ».

Aujourd'hui, les discussions sont encore en cours s'agissant des 1ères affectations. En effet, l'administration étudie la problématique du « droit au retour », qui permet actuellement aux agents de la filière gestion publique, uniquement pour les agents C promus en B, de bénéficier d'une garantie d'affectation dans leur département d'origine. (Voir chapitre dédié à la question du droit au retour).

LE CRITÈRE DE L'ANCIENNETÉ

- L'administration a acté dès le début le critère de l'ancienneté comme un principe fort. Elle a proposé de prendre le critère de **l'ancienneté administrative** pour classer les agents celui-ci existant déjà pour tous les agents de la filière fiscale ainsi que pour les A de la filière gestion publique. Elle a affirmé que des garanties seront données aux agents C et B de la filière gestion publique, afin de leur garantir leurs droits acquis selon le critère de l'ancienneté de la demande.
- La CGT a revendiqué que les agents soient classés à l'ancienneté administrative dans le corps et qu'une bonification significative à l'ancienneté de la demande de mutation soit instaurée.

LA REVENDICATION CGT D'UNE BONIFICATION À L'ANCIENNETÉ DE LA DEMANDE

La CGT est la seule organisation syndicale à revendiquer cette bonification.

L'objectif de cette bonification est de prendre en compte dans la demande de l'agent, les années d'attente pour une affectation, par rapport à un agent qui fait la même demande d'affectation pour la première fois mais dispose d'une ancienneté supérieure.

Ainsi la prise en compte de cette bonification doit permettre de prendre en compte la persistance de la demande de l'agent sur les mêmes choix, afin d'obtenir une installation géographique proche de ses centres d'intérêts et de son projet de vie.

Elle s'appliquerait sur une zone géographique et uniquement sur trois vœux choisis par l'agent qui devront être identiques tous les ans : la zone géographique serait la « résidence d'affectation nationale » (voir chapitre sur la R.A.N) telle que l'administration l'a définie. Ainsi un agent peut demander une à trois R.A.N dans un même département ou un département limitrophe ou autre.

Cette bonification resterait lisible pour l'agent et lui donnerait une affectation géographique assez fine. Bien entendu, l'agent pourrait aussi formuler d'autres vœux « directions – RAN – missions/structures » pour lesquels il n'aurait aucune bonification et où il serait classé sur la seule ancienneté administrative.

La CGT a proposé que cette bonification se décline de la manière suivante :

L'agent demanderait une R.A.N, puis « tous postes » à l'intérieur de cette R.A.N. Cela lui permettrait de privilégier l'affectation géographique mais aussi et par la suite d'obtenir un poste.

Dans le cas d'un non renouvellement ou de la satisfaction de sa demande sur l'une des trois R.A.N choisies, la bonification tomberait et l'agent repartirait à zéro au regard de la bonification.

Cette bonification s'appliquerait à partir de la 3^{ème} année consécutive de la même demande. Elle pourrait être linéaire (d'une durée fixe par année de demande) ou calculée par pallier (de 3 à 5 ans d'attente, puis de 6 à 8 ans, puis de 9 à 13 ans, et plus).

- En réponse à notre demande, l'administration a fourni

une étude sur cette proposition lors de la réunion du 26 janvier et nous a convié à présenter notre argumentation détaillée afin de voir l'appréciation portée par l'ensemble des syndicats. Après débat la DG comprend la philosophie de notre proposition mais la trouve toujours compliquée à mettre en œuvre. Elle a cependant retenu son principe la jugeant potentiellement utile dans le cas où la période de convergence s'avèrerait insuffisante à résorber le nombre d'agents C et B en demande sur les tableaux de la filière gestion publique.

- Cela n'est pas acceptable pour la CGT qui en aucun cas n'a élaboré cette proposition avec l'objectif de faciliter la période de convergence. Pour la CGT il s'agit d'un droit pérenne offert aux agents.

LA BONIFICATION POUR ENFANTS

- L'administration n'avait pas présenté dans son projet cette bonification qui n'existait pas dans la filière GP. Elle a fourni ensuite une fiche présentant ce système (bonification fictive de 6 mois d'ancienneté par enfant à charge) et le taux de bénéficiaires (47% des candidats à mutation soit 4712 agents toutes catégories confondues).
- La CGT a approuvé son maintien au regard du nombre important d'agents qui en bénéficieraient et pourraient en bénéficier.

L'administration n'a pas confirmé à ce jour la prise en compte de cette bonification.

LA BONIFICATION POUR SÉJOUR EN ÎLE-DE-FRANCE

Si, la direction générale a acté dès 2011 la suppression des concours à affectation régionale IDF, elle a maintenu l'octroi d'une bonification fictive d'ancienneté aux agents restés 5 ans sur une même résidence de la région parisienne.

Elle envisage d'octroyer cette possibilité à tous les agents. Une fiche est encore attendue pour quantifier le niveau de cette bonification qui existait dans la filière fiscale mais pas dans la filière gestion publique.

L'INTER CLASSEMENT DES GRADES

- La DG a présenté plusieurs critères : un classement soit dans l'ordre décroissant des échelons par grades, soit à partir de l'indice, soit à partir de la durée théorique (et ou moyenne) de carrière, l'objectif étant de trouver le système le plus lisible et simple.

6

LES RÈGLES DE MUTATION ET DE 1^{ÈRES} AFFECTATIONS

- La CGT a revendiqué : pour les B (hors géomètres), avec la fin du saut de grade possible de C2 à CP, l'inter classement à l'indice qui permet une meilleure prise en compte de l'ancienneté pour les promus, et pour les C le maintien de l'existant (les AAP 1^{ère} classe, puis les AAP 2^{ème} classe et inter classement des deux premiers grades AA 1^{ère} classe et AA 2^{ème} classe).

A la suite des débats, une forte majorité s'est dégagée pour l'inter classement des B (hors géomètres) et des C à partir de l'indice. Ce critère étant plus favorable aux nombreux agents C, bloqués en fin de grade alors qu'ils remplissent les conditions statutaires pour être promus par tableau d'avancement au grade supérieur, la CGT l'a approuvé.

LES DEMANDES LIÉES :

- L'administration n'avait pas évoqué ce sujet dans son projet.
- La CGT a proposé que soit maintenu le dispositif tel qu'il existe dans la filière fiscale, à savoir la possibilité à deux agents de formuler leurs demandes de mutation conditionnées à la réalisation simultanée de leurs vœux, quels que soient leurs corps, et sans qu'ils n'aient à justifier d'un quelconque lien entre eux.

Le dispositif était sensiblement différent dans la filière gestion publique où il était réservé aux agents justifiant d'un lien précis (époux, pacsés ou concubins), les agents de catégorie A ne pouvant le faire valoir qu'entre agents de même corps, là où les agents C et B pouvaient le faire sans barrière catégorielle du fait des systèmes de mutations différents.

L'administration a semblé sur ce point être ouverte à son maintien avec une harmonisation vers le haut, sans donner de réponse définitive.

▶ LE NOMBRE DE MOUVEMENTS

MOUVEMENT GÉNÉRAL ET COMPLÉMENTAIRE

- L'administration propose un seul mouvement annuel de mutation (avec peut-être un mouvement complémentaire pour la seule catégorie C).
- La CGT en préalable a rappelé que les élus devaient disposer à l'ouverture des CAP de l'ensemble des éléments et documents concernant la situation des emplois, la connaissance des départs suite à promotion, retraite, congé formation, CLD, et donc de donner la

photographie la plus précise de toutes les vacances de postes par catégorie dans chaque département.

La CGT a revendiqué deux mouvements par an, et rappelé le principe d'une demande de mutation annuelle :

- toutes les demandes sont examinées dans le cadre d'un mouvement principal par catégorie ;
- une 2^{ème} fois dans l'année est réalisé un mouvement complémentaire, qui permet un nouvel examen des vacances d'emploi, suite aux départs à la retraite par exemple. Si comme l'a précisé la DG, ce mouvement pourrait ne faire que déplacer des agents donc laisser autant de vacances d'emploi, nous avons expliqué qu'il permettait aussi d'examiner les situations nouvelles (réintégration) ou particulières intervenues depuis le mouvement principal et de donner satisfaction à des demandes d'agent qui n'avaient pas obtenu de mutation au 1er septembre. Il ne s'agit donc pas de refaire tout un mouvement avec de nouvelles demandes.

L'agent, lors de sa demande de mutation précise s'il fait le choix de participer au mouvement complémentaire, s'il n'obtient rien au 1er septembre.

Le sujet n'est pas tranché par la DG, d'autant que se pose également la question de ce que deviennent les mouvements spécifiques des B et C de la filière gestion publique.

MOUVEMENT SPÉCIFIQUE SUR POSTE

- L'administration a donc proposé une fiche où elle présente le dispositif d'un mouvement qu'elle nomme « mouvement complémentaire spécifique ». Ce projet copie les modalités actuelles des mouvements spécifiques de la filière gestion publique. A l'issue du mouvement du 1er septembre, l'administration établirait une liste de postes ouverts à ces mouvements spécifiques (C et B) : il s'agirait de postes vacants ou ayant « des difficultés récurrentes ou structurelles » à être pourvus, ouverts par appel d'offre aux agents.

Actuellement, les agents B et C de la filière gestion publique ont la possibilité de refuser leur affectation (soit au mouvement national soit au mouvement local) lorsqu'ils ont connaissance du mouvement. Cette possibilité explique, pour partie, qu'un certain nombre de postes comptables, peu attractifs connaissent des vacances structurelles. Ils peuvent alors être offerts au mouvement spécifique. L'agent candidate alors librement en ayant connaissance des implications que cela entraîne (note de service dédiée), en

cas d'obtention d'une mutation à l'occasion de ce mouvement spécifique, il y sera bloqué pour 3 ans mais bénéficiera ensuite d'une priorité pour une nouvelle demande d'affectation.

- Pour la CGT, si la notion de poste vacant est lisible, celles de « récurrente » ou « structurelle » apparaissent moins évidentes notamment du fait d'abus de la part de l'administration dans sa gestion des mouvements actuels de la filière gestion publique.

La CGT a confirmé l'analyse suivante : même si nous constatons, à l'examen des listes de postes concernés, un abus de gestion de la DG sur la qualification de « postes spécifiques » et de situations très diversifiées, il demeure des postes vacants, surtout de petites trésoreries excentrées et/ou à effectif réduit. Il y a donc un enjeu au regard de la pérennité de ces structures, de leurs missions ainsi que de la nécessaire continuité du service public. D'autant que le projet d'affectation sur une RAN peut conduire des agents à ne pas la demander, car cette zone peut couvrir des trésoreries de faible attractivité.

Personne ne pouvant présager de ce que sera l'impact des nouvelles règles, la CGT revendiquera lors d'un prochain groupe de travail :

- le maintien en 2012 d'un mouvement spécifique (sans les règles actuelles de blocage) mais avec un bilan afin de décider de sa pertinence au regard de la cible ;
- un état des lieux précis dans chaque structure des implantations d'emplois par catégorie C et B afin de pouvoir étudier la réalité de certaines spécificités ;
- l'arrêt de tout ce qui bloque la mise en place des nouvelles règles de mutation par des règles antérieures. Ainsi il ne doit pas y avoir au-delà de la gestion 2011 de nouveaux mouvements spécifiques dans les règles actuelles : les agents mutés dans ce mouvement seront bloqués jusqu'en 2014, moment auquel ils bénéficieront d'une priorité pour une nouvelle affectation. Cela doit faire partie des « stocks à gérer » à l'issue de la période de convergence ;
- la mise en place le plus vite possible des nouvelles règles de mutation pour l'ensemble des agents B et C des 2 filières : un agent pourra faire une demande avec un nombre de vœux illimités, sur toutes les résidences d'affectation nationale, et mission/structure de son choix ;
- la possibilité aux agents de la filière fiscale de demander ces postes spécifiques dès 2012 sans qu'il n'y ait recours

au dispositif des « passerelles ». Ceci rend donc indispensable de redéfinir les modalités d'affectation sur ces postes.

► L'ARCHITECTURE DES MOUVEMENTS

LE NOMBRE DE VŒUX :

- L'administration proposait de limiter le nombre de vœux sur dix départements.
- La CGT a refusé cette restriction, s'agissant d'un recul pour les agents de la filière fiscale (aucune limitation du nombre de vœux) et a revendiqué le maintien d'un nombre de vœux illimités pour l'ensemble des catégories.

L'administration a accepté cette demande des organisations syndicales. Il s'agit là d'une avancée pour les agents de la filière gestion publique aujourd'hui limités à trois vœux.

LA NOTION DE RÉSIDENCE :

- L'administration propose des zones d'affectation nationale infra départementales. Au final, il y aurait 566 **Résidences d'Affectation Nationale** – RAN - (ce qui correspond aux résidences actuelles de la filière fiscale) définies à partir du ressort territorial des SIP et des Trésoreries qui y sont rattachées. L'administration a fourni des précisions sur les trésoreries rattachées à chaque RAN.

Les agents affectés en mission/structure « gestion des comptes publics » au sein d'une RAN seraient affectés par la CAPL sur un « poste comptable » (une trésorerie) au sein de celle-ci.

- La CGT qui revendique une affectation à la résidence (commune ou arrondissement sur Paris) a acté ce point puisqu'il offre aux agents de la filière gestion publique aujourd'hui affectés au département une affectation plus fine que constitue la RAN. De plus elle garantit aux agents de la filière fiscale le même nombre de résidences qu'actuellement.

L'AFFECTATION SUR MISSIONS/STRUCTURES ENTRE CAPN ET CAPL :

- L'administration proposait un choix d'affectation au niveau de la CAP Nationale sur uniquement 4 grands blocs de missions/structures : fiscalité, gestion des comptes publics, cadastre et hypothèques, ce qui a

constitué un désaccord profond, porté par toutes les organisations syndicales, sujet de blocage avec l'administration le 29 septembre.

- La CGT a acté ce projet comme inacceptable car il était porteur de recul important pour les agents de la filière fiscale. La CGT a fait des propositions pour offrir un choix encore plus précis aux agents.

A ce stade la CGT a exigé d'avoir des règles claires et identiques sur tout le territoire pour les CAPL, garantie à obtenir avant de poursuivre les discussions sur les niveaux d'affectation entre CAP nationales et CAP locales.

Sur ce dernier point, l'administration a accepté de clarifier les modalités et règles d'affectation en CAP locales, et a déclaré qu'il y aurait effectivement des règles identiques à celles des CAP nationales basées sur le critère de l'ancienneté administrative.

- L'administration a fourni de nouvelles propositions d'affectation sur missions/structures au niveau de la CAPN par rapport à son projet initial:

- la mission "fiscalité" sera séparée : pour les A en gestion contrôle et FI, pour les B en fiscalité personnelle et fiscalité professionnelle ;

- il sera possible de demander une structure informatique, une Direction, une BCR (pour les A et B), un poste d'huissiers, de chef de poste comptable ou de chef de contrôle des hypothèques (pour les A).

- La CGT a apprécié ces propositions comme des avancées. Elles sont positives pour tous les agents de la filière gestion publique qui n'avaient pas le choix de la mission/structure au niveau nationale ainsi que pour tous les agents C de la filière fiscale affectés à la résidence sans choix de structure.

La CGT a présenté des propositions pour une affectation encore plus fine dès le niveau national avec leurs déclinaisons au niveau de la CAPL.

Par exemple, la CGT qui revendique une séparation fonctionnelle entre assiette et recouvrement, a formulé une proposition de séparation de ces missions par la création d'un bloc mission recouvrement. L'administration a répondu qu'elle n'entendait pas aller dans ce sens car cela signifierait la remise en cause des réformes en cours.

L'administration n'ayant pas pris une position définitive, la CGT continuera à défendre ses propositions.

► Le délai de séjour

- L'administration proposait une durée de séjour d'une année dans l'affectation nationale (au sein d'une RAN et d'une mission/structure) pour la grande majorité des agents, à l'exception d'un maintien d'un délai de séjour selon la qualification ou la structure informatique et d'un délai de séjour de 3 ans pour les agents affectés dans des structures spécifiques (telles que certaines directions nationales spécialisées comme la DGE).
- La CGT a revendiqué un délai de séjour d'un an pour tous les agents, et ce aussi bien en ce qui concerne l'affectation géographique que l'affectation fonctionnelle. Ce serait un plus pour les agents de la filière gestion publique actuellement astreints à des durées minimales de séjour pouvant aller jusqu'à trois ans.

► Les priorités

- L'administration a présenté un projet qui mélangeait toutes les situations objectives et/ou statutaires (handicap, rapprochement de conjoint, DOM) avec des situations particulières qui relèvent du débat des CAP (santé, situation familiale grave...). Elle a indiqué qu'elle envisageait d'aborder le sujet des priorités suite à activité en ZUS (zone urbaine sensible) s'agissant d'un motif statutaire jusqu'ici inappliqué.

Enfin, elle proposait de fixer un quota d'ensemble des priorités de 50%.

- La CGT a demandé à la DG de revoir entièrement sa « copie » car son projet mélangeait les priorités en les hiérarchisant de façon inacceptable, oubliant de traiter les priorités liées à certaines réintégrations, et surtout les priorités en cas de suppression d'emploi. Nous avons également demandé des précisions sur le rôle des CAP et sur les priorités liées aux ZUS.

La CGT a revendiqué les modalités suivantes pour les différentes priorités :

- absolue, y compris en surnombre sur une résidence pour les réintégrations, l'agent handicapé ou parents d'enfants handicapés, en cas de suppressions d'emploi et de restructuration ;
- pour les agents originaires des DOM ;
- pour les rapprochements de conjoints (en mettant au même niveau les mariés, pacsés, concubins ce que ne proposait pas la DG) avec le maintien d'un taux de 25% annuel ;

- pour toutes les situations dérogatoires de mutation pour raison de santé ou familiale qui doivent être examinées en CAPN dans la plus grande transparence sans aucune typologie.

Pour la CGT, les priorités absolues ne peuvent être intégrées à un taux car leur caractère nécessite qu'elles puissent se réaliser y compris en surnombre et hors mise en concurrence avec les autres motifs de priorité. Par ailleurs, la CGT estime qu'au taux trop élevé comporterait un risque de fermer certains départements aux demandes pour convenances personnelles.

● L'administration a revu son projet, après débat lors du groupe de travail du 26 janvier :

- elle fera une fiche avec des propositions pour les réintégrations (sur la base de l'instruction de la filière fiscale) et les suppressions d'emplois (peut-être un alignement sur les modalités de la filière gestion publique avec maintien au service ?) ;

- elle reconnaît la priorité absolue pour handicapés ; il reste à définir le niveau de prise en compte puisqu'il n'est pas légal de fixer un taux (c'était 80% dans la filière fiscale) ;

- le rapprochement de conjoints, les mariés-pacsés-conjoints seront pris au même niveau ;

- pour les DOM, elle précisera la priorité «agents originaires» (et accepte notre demande d'un groupe de travail dédié sur différentes problématiques des DOM) ;

- elle accepte l'examen en CAPN des situations dérogatoires mais établira une liste de cas à titre indicatif mais non fermée.

Pour autant l'administration reste fixée sur le taux de 50% qui restera un sujet de discussion lors d'un prochain GT avec les propositions nouvelles attendues. Elle a aussi indiqué qu'elle réfléchissait à la façon de reconnaître les ZUS (zones urbaines sensibles), car cela nécessiterait de recalculer le classement des agents concernés ayant eu des périodes d'affectation dans ces zones.

● Pour la CGT le taux reste un point fort de désaccord : s'il y a des priorités absolues, comment les intégrer dans un taux ? Personne ne pouvant anticiper le nombre et le type de demandes prioritaires pour un département, la CGT s'inquiète de la conception que la direction générale donne aux situations de priorité, alors qu'il s'agit d'un point essentiel pour les personnels.

► Les postes à profil

● La DG a proposé de supprimer les postes à avis existant dans la filière fiscale, et de maintenir des postes à profil pour les A seulement (dans des directions spécialisées essentiellement) et les agents de la Centrale (C, B et A).

● La CGT a rappelé, en argumentant à partir de plusieurs exemples, son opposition aux postes à avis (nous actons positivement leur suppression) et aux postes à profil. Comment effectivement comprendre les arguments de l'administration, lorsque des agents en sortie d'école obtiennent des postes qualifiés à profil refusés à des demandes de titulaires !!

► Le droit au retour

Cette question s'est posée dans les débats avec l'administration à l'occasion des premiers échanges sur la convergence.

Ce dispositif ne s'applique qu'aux agents de la filière gestion publique et uniquement pour la promotion interne de C en B. Il permet aux agents lauréats des concours internes (normal et spécial) ainsi qu'aux promus par liste d'aptitude de bénéficier d'une garantie de réaffectation dans leur département d'origine. Il est étroitement lié au système de mutation et à la façon dont sont affectés les agents à l'occasion de leur première affectation dans le corps.

Ainsi, tandis que le classement à l'ancienneté de la demande a été instauré en 1984, le « droit au retour » n'est apparu qu'en 1989 à l'issue du conflit aux Finances, l'administration ayant toujours refusé la revendication que portait alors la CGT de voir les agents promus bénéficier notamment des mêmes priorités que les titulaires, ainsi que d'une ancienneté de demande virtuelle recalculée à l'occasion de leur arrivée dans le corps.

● La direction générale s'est dite peu favorable à l'idée de laisser perdurer le droit au retour tel qu'il existe dans la filière gestion publique.

Elle a oralement développé plusieurs arguments allant dans ce sens, mais elle n'a pas pour le moment fourni aux organisations syndicales une fiche détaillant ceci. Cependant, afin de ne pas pénaliser la promotion interne, elle n'exclut pas l'idée d'instaurer un « droit au retour relatif » pour raisons sociales soit dans les nouvelles règles soit uniquement pendant la période de convergence.

- Pour la CGT, le principal enjeu est de donner suffisamment de garanties aux agents pour que le système de mutation ne soit pas un frein à la promotion interne (classement à l'ancienneté administrative auquel s'ajoutent les bonifications et les priorités) sans que cela ne porte préjudice à ceux déjà dans le corps et qui espèrent une mutation.

Pour la CGT Finances Publiques, cette question ne peut donc être appréhendée qu'une fois le système cible définitivement établi afin de pouvoir apprécier les possibilités réelles de retour dans le département d'origine. En ce sens, elle a demandé à la direction générale communication du taux de retour effectif des agents de la filière fiscale dans leur département d'origine. L'administration s'est engagée à verser ces éléments au débat.

Sur cette base la CGT réinterviendra sur cette problématique dans les futures discussions.

Après huit groupes de travail, nous pouvons dire que les discussions ont permis de prendre en compte des revendications importantes portées par la CGT par rapport au projet initial de l'administration.

A ce jour, l'administration a acté le principe de l'ancienneté administrative, le nombre de vœux illimités, le délai de séjour d'un an (sauf cas particuliers), l'affectation sur une RAN (Résidence d'Affectation Nationale), des modifications sur les choix d'affectation missions/structures (encore en discussion).

A la date d'écriture de ces lignes, la CGT ne peut se satisfaire de ces seules avancées pour pouvoir considérer le système cible comme un progrès significatif pour les personnels.

Le dispositif de convergence (période transitoire)

L'administration, prenant en compte les règles de mutation différentes de nos deux filières, propose un dispositif de convergence qui vise à permettre aux agents d'avancer vers le système cible fusionné (règles de mutation entièrement communes à tous les agents) avec une certaine progressivité. L'objectif est de permettre aux agents de s'approprier pleinement les nouvelles règles de mutation, tout en leur assurant la prise en compte d'acquis au regard de leur situation individuelle et des modalités actuelles de promotion.

- Le projet initial de la DG présentait trois hypothèses pour trouver un dispositif transitoire permettant de « vider » les tableaux de classement à l'ancienneté de la demande pour les agents B et C de la filière gestion publique.
- A ce stade la CGT avait refusé de se prononcer tant que les grandes lignes du système cible n'étaient pas clairement définies. En effet, comment trouver les modalités de convergence vers de nouvelles règles de mutation alors que celles-ci ne sont pas élaborées ! Cependant nous avons immédiatement signalé à la DG, que pour garantir les droits acquis des agents C et B de la filière gestion publique classés à l'ancienneté de la demande, il était indispensable de prendre aussi en compte la problématique de la gestion des « stocks » d'agents classés au niveau des départements selon le même critère. Nous avons demandé des éléments complémentaires sur le volume et la localisation des « stocks » au niveau national et local.

► Présentation du dispositif de convergence

L'administration a fait de nouvelles propositions concernant les agents C, B et A de la filière gestion publique lors de la réunion du 8 décembre. Elle a exposé les principes et orientations du dispositif de convergence, estimant à cet instant que des points forts du système cible étaient assez avancés pour le faire : nombre de vœux illimités, affectation nationale résidence / missions structures, principe de l'ancienneté administrative, ...).

Le dispositif débiterait pour les mouvements du 1er septembre 2012 sur une période (2012-2013) et avec des modalités différentes selon les catégories. Durant cette période, **les mouvements resteraient organisés par filière selon leurs modalités propres et seules certaines règles pourraient être harmonisées immédiatement pour l'ensemble des catégories telles que : les délais de séjour, le nombre annuel de mouvement, l'expression de la demande (support identique de demande), les motifs prioritaires, le nombre de vœux, le classement uniquement des nouvelles demandes (pour les agents B et C de la filière GP) selon le critère de l'ancienneté administrative.**

La possibilité de demander une affectation géographique à la résidence (sur une RAN) et fonctionnelle sur missions/structures sera mise en œuvre de façon différenciée pour la catégorie A, et les catégories B et C (notamment de la filière gestion publique). Ne sont donc pas concernés uniquement les agents B et C inscrits sur un tableau à l'ancienneté de la demande comme on aurait pu le penser au début des discussions.

Pour la catégorie A : inspecteurs non comptables

En 2012 : le mouvement sera maintenu par filière

- Pour les A de la filière GP, il y aura un inter classement des lauréats de la LA 2012 et EP 2011 dans le mouvement des titulaires sur la base de l'ancienneté recalculée ;
- Un dispositif de passerelles sera maintenu selon des modalités restant à définir ;
- Les premières affectations (sortie école) se feraient toujours après les mutations.
- Affectation nationale par zone, mission ou structure ce qui implique d'établir en 2011, pour les A de la filière GP, une « photo » précise de l'affectation obtenue au niveau national puis en CAPL afin d'attribuer à ceux en poste

une affectation fine. Localement, dans la vie des CAPL, l'administration reconnaît qu'il y a pu avoir une gestion personnalisée (PV de CAPL) : les directions s'engageaient sur des mutations locales pour l'avenir avec un délai précisé. La DG propose donc de prendre en compte ces situations particulières, tout en précisant que lors du dernier mouvement local (2011), il faudra bien informer les directeurs locaux que c'est la dernière année où perdurent ces situations particulières.

En 2013

- Tous les inspecteurs de la DGFIP pourraient participer au même mouvement qui engloberait les demandes de mutation des titulaires et les demandes de première affectation des lauréats de la liste d'aptitude 2013 fusionnée et de l'EP fusionné millésime 2012. Ces derniers seraient interclassés avec les titulaires sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau corps. On aurait donc un mouvement unique mais avec une priorité accordée pour la filière d'origine, puis une possibilité d'affectation pour les agents de l'autre filière.
- Les lauréats des concours externes et internes fusionnés (promotions 2012, sorties de scolarité 2013) continueraient, quant à eux, d'être affectés sur les postes restés vacants à l'issue des opérations décrites précédemment.

En 2014

Mouvement unique, global de l'ensemble des agents y compris les 1ères affectations, sur la base de l'ancienneté administrative, sur tous les postes.

Pour les catégories B et C

L'administration prévoit une période de 2 ans, **2012 et 2013**, pendant laquelle les mouvements resteraient organisés par filière, avec l'intégration de certaines règles (*citées en introduction du dispositif de convergence*).

Elle a exposé les différents éléments qui conditionnent les étapes du dispositif de convergence :

- la prise en compte des agents B et C de la filière gestion publique inscrits sur les tableaux à l'ancienneté de la demande en CAP nationales ;
- la jurisprudence existant dans les CAPL concernant des agents en attente de mutation interne avec parfois des délais importants (mais situation dont la Centrale n'a pas assez de visibilité à ce jour) ;

- les modalités d'affectations actuelles des promus différentes dans les deux filières.

L'administration prévoit, pour la filière gestion publique, un dernier mouvement au printemps 2012 (mars ?) : les agents pourraient donc formuler une dernière demande en septembre 2011 selon les règles actuelles. Ce sont ces derniers tableaux qui constitueraient ce qu'il convient d'appeler « le stock ».

En 2012 et 2013

L'affectation pour les agents de la filière gestion publique serait encore **prononcée au département que ces mutations résultent d'une inscription sur un tableau ou obtenue à l'ancienneté administrative.**

Une double gestion devrait être assurée afin que les demandes des agents appartenant au périmètre défini soient classées de la manière suivante : en tête les tableaux à l'ancienneté de la demande où les agents sont placés selon l'ordre de classement obtenu à la fin du cycle 2011, puis les nouvelles demandes classées à l'ancienneté administrative.

En outre, il conviendrait de traiter, pour un même agent, une demande comportant à la fois des choix reconduits (ancienneté de demande) et des choix nouveaux (ancienneté administrative).

L'ordre de réalisation des opérations serait le suivant : prioritaire ou réintégration prioritaire, convenance personnelle ou réintégration non prioritaire et ce dans la limite des vacances à pourvoir.

À l'issue de cette période transitoire un bilan serait effectué pour évaluer les reliquats et les mesures à envisager pour leur donner suite.

► La position de la CGT Finances publiques

La CGT a condamné le manque d'ambition de l'administration qui conduira les agents de la filière gestion publique à ne pas pouvoir bénéficier rapidement des nouvelles règles de mutation (affectation à la résidence et sur une mission/structure). Nous avons également souligné les difficultés de gestion des futures CAP qui devront traiter des demandes d'agents avec des règles différentes alors qu'ils seront du même corps. Nous avons revendiqué :

- De ne pas laisser perdurer lors des mouvements de 2011, des modalités de fonctionnement des CAPL qui aggraveront la mise en œuvre des nouvelles règles de mutation ;

- De disposer de la « *photographie* » des implantations actuelles des emplois le plus rapidement possible, celle-ci conditionnant la possibilité pour les agents de la filière gestion publique d'une affectation sur la résidence et la mission/structure ;

Malgré une déclaration de principe du Directeur général adjoint, la CGT a constaté que la Direction générale est en difficulté pour fournir une cartographie des emplois : cela nous renforce dans l'idée que la question de l'emploi et de sa gestion en local, indifférenciée entre les emplois C et B, demeure le nœud du problème.

- Pour tous les agents, et sans ignorer les difficultés d'organisation des formations pour le passage d'une filière à l'autre, l'ouverture dès 2012 des possibilités nouvelles de mutation vers les deux filières ;

- Pour les agents B et C de la filière gestion publique, une priorité sur les départements d'inscription (à l'ancienneté de la demande) doit leur être garantie, mais contrairement à ce que propose la direction générale, il n'est pas nécessaire qu'ils soient affectés qu'au département. Dans la mesure, où l'affectation nationale se ferait désormais à la résidence et mission/structure, cette possibilité d'élargir leurs chances d'accéder aux résidences souhaitées doit également leur être offerte. Ils doivent pouvoir également élargir leur demande à d'autres départements – résidences - missions/structures (sans bien évidemment bénéficier d'une priorité sur ces nouveaux départements).

Pour la CGT, la convergence ne peut s'aborder que si l'on dispose d'une idée de l'outil support des mutations (ex-TSM / ORE) dans le dispositif cible. Sans être dans l'impasse pour autant ni négliger ce qui a été obtenu par la CGT, les dernières avancées sont conditionnées par les éléments attendus ci-dessus, et par la capacité de la DG à mettre son réseau en état de fonctionner/gérer suivant des règles discutées/négociées avec les organisations syndicales ; cette exigence est d'autant plus fondée qu'à défaut de règles respectées, c'est l'ensemble du dispositif qui sera menacé quelle que soit la volonté affichée de la Direction générale.

L'administration suite aux propositions de la CGT va étudier la possibilité d'ouvrir l'accès à la RAN pour les agents B et C de la filière gestion publique dès 2013 (2012 lui semble impossible). □