



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



REGLES DE GESTION 2016

Analyse de la CFTC sur les évolutions envisagées par la Direction générale concernant les règles de gestion 2016.

En raison du boycott des organisations syndicales siégeant en CTR, les groupes de travail nationaux ne se tiennent plus sur décision de la Direction Générale et ce jusqu'à nouvel ordre.

Dans ce contexte, la CFTC n'est plus en mesure de faire connaître ses positions dans le cadre du dialogue social informel. Or, la Direction Générale envisage pour 2016, des évolutions conséquentes en matière de règles de gestion.

Il s'agit là d'un sujet fondamental pour bon nombre d'agents. A défaut de pouvoir échanger oralement dans le cadre d'un dialogue social constructif, la CFTC a fait part par écrit de son analyse sur les évolutions envisagées :

- **Suppression des mouvements complémentaires des A et B :**

La CFTC considère que l'existence des mouvements complémentaires constitue une véritable opportunité pour les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction au mouvement principal.

La suppression des mouvements complémentaires de mutation apparaît clairement comme un recul des droits des agents.

La CFTC souhaite au contraire que ces mouvements complémentaires deviennent de véritables mouvements. Le mouvement complémentaire reflète l'esprit « garder le meilleur des deux filières » affiché par la Direction Générale de l'époque de la fusion.

- **Stabilisation des agents B dans leur premier métier pour 3 ans**

L'administration souhaite contraindre les contrôleurs stagiaires en sortie d'école à exercer leurs fonctions pendant 3 ans dans la dominante d'activité pour laquelle ils auront été formés.

D'une part, cette évolution conduirait à positionner pendant 3 années des contrôleurs sur un métier dont la dominante a été imposée et non choisie lors de leur scolarité. Ils subissent ainsi de fait le métier qu'ils exercent par la suite.

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



D'autre part, la formation théorique initiale des contrôleurs est de 7 mois ; elle est donc plus courte que celle des IFIP. De ce fait, imposer un délai identique de trois ans n'est pas équitable.

Enfin, les contrôleurs stagiaires qui viennent de commencer leur scolarité à l'ENFIP n'avaient pas connaissance de ces règles lors de leur réussite au concours. Ce dispositif s'il est appliqué sera considéré par les agents B stagiaires comme une sanction.

Par conséquent, la CFTC ne peut que s'opposer à cette durée de trois ans dans la dominante choisie. A minima, la mise en place de cette mesure doit être reportée à l'année prochaine.

- **Stabilisation des agents C sur leur poste durant 3 ans**

Compte tenu de la mobilité importante des agents à l'issue de l'année qui suit leur première affectation (1/3 des agents), l'administration souhaite imposer un délai de trois ans sur le premier poste pour les agents C.

Pour la CFTC, l'administration ne résout pas le véritable problème : les agents n'obtiennent pas un premier poste satisfaisant à leurs attentes professionnelles, familiales et personnelles. Certaines directions de la grande couronne parisienne sont ainsi « les principales victimes » de ce turn-over important.

Pour la CFTC, la réponse ne peut être la contrainte qui au final génère bien souvent de l'aigreur et donc un mal être au travail.

La CFTC n'est pas favorable à la mobilité forcée mais elle n'est pas non plus favorable au maintien forcé.

L'administration peut proposer une gestion plus moderne et humaine de la gestion de ses ressources humaines que la contrainte.

Une solution pourrait permettre de motiver les futurs agents à exercer leurs missions durablement dans un département comme par exemple la Seine-Saint-Denis.

Ainsi, pour réduire le turn-over devenu de plus en plus difficile à gérer dans le réseau et les services RH de certaines directions, la CFTC n'est pas opposée à l'idée de mettre en place un concours spécifique à certains départements avec une durée d'affectation initiale imposée.

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



En contrepartie de cet engagement de maintien sur poste, l'administration doit faire bénéficier ces agents d'un régime indemnitaire spécifique sous forme d'ACF.

Il est également nécessaire de démystifier l'image des départements concernés qui ont des atouts en matière de qualité de vie et d'attractivité en communiquant au sein des établissements de l'ENFIP par exemple, avec l'appui des conseils départementaux.

Enfin, même si cela relève du niveau ministériel, les prestations en matière d'action sociale notamment concernant les aides à l'hébergement des agents doivent être renforcées.

En l'état, la CFTC ne peut accepter l'évolution proposée de la Direction Générale qui consiste à bloquer pour trois ans les agents sur leur premier poste.

- **Modalités de comblement des vacances au sein des RAN déficitaires :**

Lors du précédent mouvement, 10 RAN ont été qualifiées de RAN déficitaires (2 en A, 4 en B et C). A ce titre, elles ont permis à des agents ne bénéficiant pas de l'ancienneté suffisante et qui avaient demandé ces RAN d'y accéder.

L'administration propose de diminuer le seuil pour qualifier une RAN déficitaire de 40 % à 30 % de l'effectif théorique. Les agents accédant à ces RAN sont intégrés au quota de 50 % au titre du rapprochement externe sur une direction.

Si la CFTC ne s'oppose pas aux mesures qui permettent à l'administration de combler des vacances tout en permettant aux agents d'accéder à des zones géographiques souhaitées, elle regrette le manque d'information et de transparence sur cette mesure.

De plus, elle ne souhaite pas que les nominations « RAN déficitaires » soient prises sur le quota des rapprochements externes qui serait alors détourné de son objet principal.

La CFTC demande que ces RAN déficitaires soient clairement identifiées dans l'instruction nationale sur les mutations et que les agents soient affectés au-delà du quota de 50 % des rapprochements à partir du moment où ils n'ont pas obtenu de vœux supérieurs.

- **Réalisation des rapprochements internes :**

L'administration propose de limiter les rapprochements internes aux vœux fonctionnels exprimés par l'agent sur la RAN de rapprochement interne demandée.

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



La CFTC y voit une mesure bénéfique pour l'agent et l'administration. Toutefois, la CFTC constate que le rapprochement interne est souvent assimilé par les agents à une priorité au même titre que le rapprochement externe. Or, la réalité est bien différente. Le nombre de rapprochements internes est très faible et ne constitue nullement un privilège particulier.

Pour plus de transparence, la CFTC demande qu'il soit clairement indiqué dans les instructions sur les mutations, le nombre de rapprochements internes réellement effectués et le fait que ceux-ci n'ouvrent pas droit aux mêmes avantages que le rapprochement externe.

- **Projet de calendrier :**

La CFTC l'a déjà souligné : la publication du mouvement national fin juin est trop tardive et entraîne la tenue des CAP locales mi-juillet. Des agents arrivant dans une direction ne connaissent ainsi leur affectation précise qu'un mois avant la rentrée des classes. Cette connaissance de plus en plus tardive de l'affectation est source de difficultés pour les agents devant déménager. Soucieuse de concilier vie professionnelle et vie personnelle la CFTC revendique un avancement des mouvements dans le calendrier.

L'élaboration des règles de mutation est un dossier particulier sur lequel l'administration et les organisations syndicales constructives telles que la CFTC devraient être en mesure de trouver des solutions qui permettent de satisfaire les intérêts de l'administration et des agents.

En effet, l'administration subit un coût non-négligeable en affectant les agents sur des postes et des zones géographiques non-souhaités. Cette situation provoque une mobilité accrue qui déstabilise durablement et fortement certaines directions. Les agents subissent de leur côté des situations difficiles d'un point de vue professionnel et familial.

En voulant instaurer un délai de trois ans sur les premières affectations des agents ou dans la dominante des contrôleurs quittant l'ENFIP, l'administration ne résout pas la source du problème.

La CFTC attire l'attention de la Direction Générale sur un risque d'augmentation des défections si cette mesure est mise en place. En effet, un délai d'un an est supportable dans l'esprit des agents, mais trois ans sans contrepartie devient inacceptable. Nul doute qu'ils préféreront, à ces conditions, quitter l'administration.

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfp.fr

cftcdgfp@gmail.com



Donnez-vous les moyens d'agir



L'administration a tout intérêt à permettre aux agents de regagner le plus vite possible une affectation fonctionnelle et géographique correspondant à leurs aspirations.

En réduisant le trajet entre le lieu d'exercice professionnel et le domicile familial des agents ou en leur permettant d'exercer un métier correspondant à leurs appétences, l'administration percevra rapidement les effets bénéfiques sur :

- le moral (conduisant à une diminution des arrêts de travail),
- la motivation au travail (permettant une amélioration de la productivité et la qualité du travail),
- les conséquences du turn-over important des agents (diminution de la charge de travail liée à la gestion des mutations et des conséquences administratives de la mobilité accrue des agents entre directions).

Conformément à ses valeurs, la CFTC partenaire social progressiste est ouvert à un dialogue social sur les mutations qui reposent sur un objectif « gagnant-gagnant » et non dans la mise en œuvre de mesures punitives envers les agents. Ces dernières ont pour unique but de colmater à court terme, les anomalies engendrées par les règles de mutation et les contraintes liées à la diminution des effectifs.

Ces propositions d'évolutions cohérentes, argumentées, pragmatiques et non-fondées sur des positions dogmatiques, sont applicables dans notre administration appartenant à un ministère se présentant comme moderne en matière de gestion des personnels.

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