



MUTATIONS – AFFECTATIONS

Modifications 2007

Le conflit ouvert depuis octobre 2006 a d'abord été initié pour contrer la volonté de la DGI de mettre à mal les règles de mutations avec en point d'orgue la suppression de la règle de l'ancienneté au niveau local.

La plate forme revendicative a ensuite été élargie aux règles de gestion, à la rémunération, aux conditions de travail et aux emplois.

Dans le cadre de l'unité syndicale, élément essentiel pour ce combat, il a été décidé de publier un document qui reprend les commentaires des nouveautés 2007 que nous aurions formulés à l'administration si cette dernière n'avait pas été fermée à tout dialogue pendant l'élaboration de l'instruction annuelle des mutations.

Après deux grèves, 40 000 signatures de la pétition, nous devons, en intersyndicale, poursuivre et amplifier nos actions contre la déréglementation des règles de gestion et le développement de l'arbitraire.

Argumentaire DG	Ce que dit l'intersyndicale DGI
-----------------	---------------------------------

AI-JE LE DROIT DE DÉPOSER UNE DEMANDE DE MUTATION ?

Suppression du mouvement complémentaire des AST

La population des AST est relativement stable. Les possibilités de mutations sont réduites puisqu'elles concernent principalement les loges de gardiens concierges et que le mouvement général absorbe les vacances.

On peut se demander pourquoi et sur quoi l'administration s'appuie pour avancer aujourd'hui une telle mesure ? La modification faite par la DG (suppression du mouvement complémentaire), est injuste en terme d'égalité de traitement, puisqu'elle ne permettra plus la prise en compte des changements de situations familiales de ces agents, après le mouvement général, comme cela se fait actuellement pour ces agents et tous ceux de la catégorie C (existence d'un mouvement complémentaire au 1er janvier). Les mutations des AST, au fil de l'eau, avec simplement une information des élus (pas de tenue de CAP) est encore une preuve du manque de transparence qu'affiche depuis un certain temps la centrale.

Délai de séjour 3 ans pour les agents A et B affectés à la DGE

Afin d'assurer une stabilité indispensable au bon exercice des missions et de valoriser la formation reçue en interne, les agents de la DGE sont tenus de rester 3 ans sur leur poste, sous réserve de l'examen des situations personnelles et exceptionnelles.

Jusqu'à présent, l'attention des agents de la DGE était attirée sur le fait « que les demandes de mutation qu'ils seraient susceptibles de déposer pourraient faire l'objet d'un différé dans l'intérêt du service – renouvelable une seule fois ». A compter de 2007, cette possibilité de différer se traduit par une obligation de rester sur le poste 3 années.

Les OS ne peuvent admettre tout et n'importe quoi, au nom du seul « intérêt du service », qui plus est lorsque la DG ne fait nullement référence dans la nouvelle rédaction de l'instruction « au cas de demande au titre du rapprochement de conjoint ».

Si la Direction générale entend fidéliser les agents sur leur poste, en RIF, elle doit s'y prendre autrement et ouvrir un dossier global (financier, infrastructures sociales etc.,...). Le concours RIF étant aussi à relier à ce sujet.

DEMANDE SUR APPEL DE CANDIDATURE ?

Gestion des emplois A et B de la DNEF.

L'affectation nationale est prononcée à la résidence, sur une structure globale qui englobe l'ensemble des services existants. L'agent est ensuite affecté au sein de la DNEF, après entretien, en fonction de ses compétences, des souhaits et des postes disponibles.

Affectations sur les emplois DRF

« direction du recrutement et de la formation » créée à c/ du 1.1.2007. Les agents en poste (à cette date) dans les établissements de formation et le service des concours seront automatiquement affectés à la DRF à leur résidence actuelle sans avoir de fiche de mutation à servir.

La situation des agents en poste dans les CRF et souhaitant rejoindre la DRF au 1.9.2007 sera ainsi examinée :

- une priorité aux agents volontaires, déjà en CRF, dans l'ordre décroissant de leur part d'activité avec priorité à ceux ayant la plus grande ancienneté dans le CRF.

- une priorité pourra être accordée aux agents exerçant une activité relevant de la DFP et/ou du service local des concours.

A défaut les postes seront pourvus dans le mouvement général, à l'ancienneté sauf les agents A : selon le profil.

Les organisations syndicales de la DGI ne peuvent que rappeler leur ferme opposition aux postes à avis, à profil et sur appel de candidature.

L'affectation des agents sur ces postes fait toujours l'objet, en CAPN, de très nombreux débats, souvent houleux, entre l'administration et les élus. La position de l'administration ne change pratiquement jamais.

Cette modification 2007 avalise les erreurs de casting des directeurs, approuvées par la DG.

Les OS ne cautionneront en aucun cas cette modification d'affectation. Ce serait aujourd'hui accepter une démarche qui entérinerait « le sous profil » et l'accroissement des pouvoirs des directeurs. Un nouveau pas vient d'être franchi pour que les affectations nationales, sur des directions déjà profilées, soient prononcées au département ou à la direction.

Affectations prioritaires : aux agents volontaires exerçant déjà dans le périmètre des CRF, à défaut aux agents exerçant une activité relevant de la DFP et / ou du service local des concours, à défaut à l'ancienneté sauf pour les agents A, affectés selon le profil.

Affectations sur appel de candidature et profil renforcé (PBO J 109 – 06 du 7/12/2006) pour les recrutements de la DRF ; affectations selon le périmètre de compétence ; affectations dans l'ordre décroissant de la part d'activité ; affectation prioritaire selon.....

Trouver des règles plus simples relèvera de la magie !!!

Pour les organisations syndicales : magie et transparence ne riment vraiment pas !

LES BONIFICATIONS D'ANCIENNETÉ ?

Délai de séjour lié à la bonification RIF

Plusieurs éléments conduisent à revoir certaines règles d'affectation au sein de la RIF et notamment l'arrêt du Conseil d'Etat du 19 juin 2006 relatif à la bonification d'ancienneté dont bénéficient les agents restés cinq ans en RIF. Cette bonification ne peut pas être utilisée comme une règle de priorité impérative par la DGI.

Nonobstant l'arrêt du Conseil d'Etat jugeant illégal l'octroi d'une bonification pour délai de séjour RIF, la direction générale continue d'appliquer son système. Aucune décision n'a été prise pour les mutations 2007.

Les demandes de mutation qui sont à déposer avant le 23 janvier 2007 se feront selon les errements anciens, sans visibilité et dans la plus grande opacité pour les agents.

Nous constatons tous, une nouvelle fois, que si l'administration est prompte à mettre en application ses propres décisions, elle manque de réactivité lorsqu'elle doit réparer ses « illégalités ».

Une remise à plat de tout le système (y compris en terme juridique) doit être faite rapidement.

Comme il est dit ci-dessus, si la Direction Générale des impôts entend fidéliser les agents sur leur poste en RIF, elle devra s'y prendre autrement et ouvrir un dossier global (financier, infrastructures sociales etc.,...). Le concours RIF et les délais de séjour sont aussi à relier à ce sujet.

LES PRIORITÉS ?

Priorité pour rapprochements de conjoints pacsés.

Les agents doivent détenir les pièces justificatives lors du dépôt de la demande. Les agents pacsés sont assimilés aux agents mariés à la condition de produire la preuve qu'ils se soumettent :

- à l'obligation d'imposition commune prévue par le CGI.

Déconcentration des priorités

Les agents doivent détenir les pièces justificatives lors du dépôt de la demande. Les agents qui auront obtenu une mutation au titre d'une priorité, transmettront les pièces justificatives à leur direction dès la publication du projet. Si les documents ne sont pas produits dans le délai imparti, la mutation sera annulée.

Priorité d'affectation sur un poste EDRA

Les emplois EDRA seront pourvus par priorité dans chaque département. Ils seront pourvus au niveau national dès lors qu'un agent les aura demandés. Ces postes seront toujours pourvus et le dispositif, mis en place dès 2007, pourra éventuellement permettre à des agents ayant une ancienneté moindre que d'autres de rentrer dans le département.

L'amendement « Péresse » de 2006 qui a modifié l'article 60 du Statut Général des Fonctionnaires (Loi 84-16 du 11/01/1984) étend aux fonctionnaires « pacsés » les dispositions statutaires de la fonction publique, notamment le bénéfice au droit de mutation dont bénéficient les couples mariés, « lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général de l'impôt ».

La traduction de ce texte, qui a pour objectif de renforcer les droits des personnes « pacsées », s'est faite dans diverses administrations avec une disposition particulière pour les couples qui se sont pacsés en 2006 (et dont la première obligation fiscale de déclaration commune ne pourra s'exercer qu'en mai 2007) en admettant une déclaration sur l'honneur par laquelle ils s'engagent à déposer selon les dispositions du CGI.

Les organisations syndicales de la DGI se sont vivement opposées à la demande des bureaux de gestion de la DG qui ne prenait nullement en compte cette situation particulière des agents pacsés en 2006. La position de la Centrale à quelque peu évolué, puisque l'administration ne demandera plus à ces agents le justificatif d'imposition commune, impossible à fournir. Elle continue cependant à exiger deux attestations différentes, justifiant de l'entretien commun du foyer, ce qui n'est pas sans poser de problèmes à certains agents, qui bien que pacsés, vivent séparément en attendant le rapprochement. Nous restons tous sur nos gardes et seront très vigilants lors de la sortie des projets de mutations.

Les organisations syndicales ont été dès le départ, opposées à la nouvelle formule du dispositif mis en place pour les mouvements généraux de mutation 2006. Force est de constater qu'il n'a satisfait personne, en terme de facilité de travail, ni les bureaux de la Centrale, ni les services des directions locales, ni les élus. Il a, de fait, généré une manipulation excessive de documents et beaucoup d'incompréhension pour les agents. Pour 2007, la Direction Générale se désengage totalement du système. La gestion des personnels n'est plus une priorité pour elle et elle botte en touche vers les services des RH des directions, déjà surchargés de travail. Tout va dans le sens d'une déconcentration complète en matière de mutation. De plus, déléguer au niveau local l'appréciation du respect des règles régissant les priorités et n'effectuer qu'un contrôle à posteriori sans informer les élus des éventuelles discordances, ne permettra plus à ceux-ci de jouer pleinement leur rôle de CAPistes. S'il est impensable de démuter un agent, il est intolérable de penser qu'un agent pouvant prétendre à une mutation, n'aura pas obtenu satisfaction par manque de transparence.

Au début les emplois EDRA (véritable Echelon Départemental de Renfort et d'Assistance) ont été créés en raison de l'absence d'agents en congés de maladie, maternité, formation, etc..., et non pour combler les véritables vacances de postes. Au fur et à mesure des EDRA Résidence ont été créés... ce qui peut se justifier dans les grandes agglomérations où il y a plusieurs sites comme Marseille, Toulouse, Bordeaux, etc.

Aujourd'hui, la DG entérine la suppression progressive des l'emploi EDRA/résidence. Seuls, à terme, subsisteront les EDRA Département.

Pour la DG, ces postes d'EDRA devront « toujours » être pourvus, c'est-à-dire en priorité (à la condition d'avoir été demandés...ce qui est déjà le cas), y compris au mépris de la règle de l'ancienneté.

Pour les organisations syndicales, s'il est normal que les agents affectés sur ces postes soient ceux qui les auraient expressément sollicités, il n'est pas concevable que ce nouveau système défavorise des agents en situation de rapprochement (donc en arrivée sur un département au titre d'ALD) de surcroît plus ancien, ce qui est contraire à la règle des 25 %, et illégal par rapport aux statuts. La règle de l'ancienneté doit être le critère primordial à respecter pour toutes les affectations, qu'elles soient nationales ou locales.

RESTRUCTURATIONS, TRANSFERTS... ?

Mouvement des inspecteurs

Filière Cadastre - Osmosabilité pour l'accès aux emplois Impôts.

Les inspecteurs des services du cadastre, des hypothèques et des impôts ne peuvent rejoindre, lors des mouvements de mutations, que des emplois de leur service d'origine. Toutefois, après 5 ans d'exercice dans un service du cadastre, les inspecteurs cadastre peuvent rejoindre certains postes de la filière impôts.

En cas de suppression d'emploi ou de transfert d'emploi « CAD » à une autre résidence, les agents concernés peuvent l'année de la réorganisation solliciter des postes impôts, même si ils ne satisfont pas au délai de spécialité de 5 ans.

Résidences éligibles à la prime à la mobilité géographique

Dans le cadre du dispositif ministériel de garantie de rémunérations et d'accompagnement indemnitaire à la mobilité géographique en cas de réforme, il a été décidé de faire entrer dans le champ d'application de la prime à la mobilité géographique les agents amenés à changer de résidence à la suite de la suppression de leur emploi (cf. note PBO n° 54 du 17 juillet 2006, bureau L1).

Cependant, dans ce cas, la prime n'est accordée qu'à la condition que l'agent obtienne, l'année de la suppression de son emploi, une mutation au profit de résidences dont la liste est établie chaque année dans le cadre du groupe d'études mutations et communiquée lors du lancement de la campagne.

L'osmosabilité des postes Impôts et Cadastre, annoncée par la Direction Générale ne peut que satisfaire les organisations syndicales, l'intérêt de l'agent étant enfin pris en compte.

Elles déplorent toutefois que cette mesure ne soit prise, que parce qu'il y a réforme de structure (CDI/CDIF) ayant entraîné des suppressions d'emplois dans les services du cadastre. C'est donc encore une fois l'intérêt de l'administration qui aura été l'élément déclencheur de la nouveauté.

Si les organisations syndicales ne contestent pas le fait que les agents bénéficient d'une indemnité en cas de suppression ou de transfert de leur poste, elles jugent anormal, que ce régime ne s'applique pas à tous, et que certains agents ayant l'obligation de changer de résidence, n'obtiennent pas – l'année de la suppression de leur poste – cette indemnité au prétexte que la résidence demandée ne figure pas sur la liste DG.

Pour les organisations syndicales, cette mesure d'accompagnement n'est encore qu'une mesure de discrimination, dans la mesure où seuls quelques agents pourront en bénéficier.

Puisque le dispositif existe, il doit s'appliquer pour tous les agents concernés par une suppression ou un transfert, y compris en délocalisation.