



## SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80,82 rue de Montreuil - 75011 PARIS Tel : 01.44.64.64.44 Télécopie : 01.43.48.96.16  
E-mail : [snui@snui.fr](mailto:snui@snui.fr) - <http://www.snui.fr>

### *MUTATIONS 2006 : Groupe de travail du 11 octobre 2005*

## « DE FAUSSES SIMPLIFICATIONS, STOP DANGER ! »

L'administration a une fois encore mis les agents et leurs organisations syndicales devant le fait accompli lors du groupe de travail annuel « mutations » qui s'est tenu le 11 octobre.

Il faudrait désormais accepter que ce genre de rencontre devienne une chambre d'enregistrement des décisions « bouclées » de la Centrale. L'espace de discussion, de dialogue « social », sur la mise en œuvre des règles de gestion nationales devrait être rangé au rang des antiquités. Après la mise en place des CAP locales, il ne devrait finalement demeurer qu'une règle nationale : « les directeurs font ce qu'ils veulent en local ! ».

**Chaque année**, l'administration demande aux organisations syndicales de lui transmettre les points que chacune souhaite évoquer au cours de ce groupe de travail.

**Chaque année**, le SNUI transmet un dossier complet dès juillet.

**Chaque année**, l'administration n'y répond que très partiellement, voire pas du tout, et se contente de mettre à l'ordre du jour ses propres sujets. S'agissant des réponses à notre courrier, elle nous a adressé (le 14/10/2005) ses remarques par écrit et a projeté une nouvelle rencontre le 8 novembre prochain.

En matière indemnitaire, le SNUI a insisté sur les attentes fortes des agents et a rappelé à l'administration « le passif » envers des agents du SESDO et de la DNID qui ont subi des réformes structurelles et organisationnelles. A ce jour, ils n'ont toujours rien obtenu en terme de garantie de rémunération.

L'ordre du jour de ce groupe de travail s'établissait autour de 5 fiches rédigées par la Centrale.

### ■ LES RAPPROCHEMENTS DE CONJOINTS

L'administration devait répondre au travers de sa fiche à une demande du SNUI.

Chaque année, lors des mouvements de mutations, de nombreux cas d'agents, dont le conjoint a obtenu une mutation, mais qui ne sont pas effectivement séparés à la date du 1<sup>er</sup> mars (ou 15 septembre pour le mouvement complémentaire des agents C) ou au dernier jour des débats en CAP, sont évoqués.

Ces situations posent le problème **de la date de prise en compte de la séparation**.

Dans sa fiche, l'administration s'est limitée aux cas de séparation d'avec un conjoint de la DGI ou d'une autre administration. Elle proposait de retenir les situations de séparation connues à la date de la CAP et devenant effectives au plus tard le 31 décembre de l'année du mouvement.

Le SNUI a émis de sérieuses réserves sur cette fiche dans la mesure où en excluant une partie des agents (ceux dont le conjoint travaille dans le secteur privé), l'administration va créer une inégalité de traitement des situations de séparation. Par ailleurs, même en permettant à des agents dont le conjoint est fonctionnaire de bénéficier de cette mesure, les agents concernés devraient être en mesure de justifier de leur séparation **avant** la publication des projets.

Selon le SNUI, cette fiche trop limitative tendait finalement à ne régler que la situation des agents de la DGI dont le conjoint est employé supérieur.

Afin de régler au mieux ces situations de séparation, le SNUI a proposé à l'administration de faire des mouvements complémentaires à l'instar de ce qui se passe pour le cadre C. Cette proposition n'a pas été retenue.

L'administration, pour tenir compte des diverses remarques, met à l'étude une proposition de priorité à deux niveaux :

1<sup>er</sup> niveau : les agents dont la séparation est connue et effective (système actuel)

2<sup>ème</sup> niveau : les agents dont la séparation est connue, mais ne sera effective qu'à une date limite fixée au 31 décembre de l'année du mouvement.

Les justificatifs seraient à produire au plus tard à la fin des travaux de la CAP et il a été admis que le périmètre de cette disposition serait étendu aux agents dont le conjoint travaille dans le privé.

Réponse définitive le 8 novembre prochain.

## ■ LES GELS VOLONTAIRES "LOLF"

La fiche présentait la possibilité offerte aux directeurs locaux d'établir une liste de gels de postes non vacants (dits « gels LOLF »), en plus des suppressions décidées au CTPC (postes gelés en année N, supprimés en N + 1).

Le SNUI, tout en renvoyant ce sujet au groupe de travail LOLF, a tenu à dénoncer la teneur de cette fiche qui est apparue comme une provocation supplémentaire envers les agents, à l'heure des suppressions massives d'emplois au Ministère.

Avec la fongibilité asymétrique, les crédits affectés aux personnels deviennent les tirelires des directeurs puisqu'une partie peut servir à abonder les enveloppes de fonctionnement et peu importe finalement la dégradation des conditions de travail !

L'administration a tenté de se justifier en expliquant que dans le cadre de l'expérimentation de ces gels « LOLF » en 2005, l'emploi gelé dans un département avait été redéployé dans un autre. Cela a peut être pu se faire dans le cadre de l'expérimentation, mais les principes mêmes de la LOLF indiquent le contraire.

## ■ DEMENAGEMENTS ET TRANSFERTS DES SERVICES EN RIF

Dans cette fiche, l'administration a présenté le dispositif des priorités accordées aux agents des services de la RIF qui font l'objet d'un déménagement ou d'un transfert (DRESG, service des concours, CNFP de Massy, DSF de Paris Nord, services de direction et CH des Hauts de Seine Sud).

Ces dispositions seront amenées à s'appliquer aux déménagements futurs.

Le SNUI a demandé que le délai de séjour RIF ne soit pas opposé aux agents qui subissent ces réformes et que les bonifications de 1 ou 3 ans soient reconduites et ce quelle que soit la demande de mutation (priorité pour suivre l'emploi à la nouvelle résidence, priorité DEV, garantie de maintien à résidence ou convenance personnelle).

L'administration a répondu favorablement à cette requête.

En ce qui concerne la résidence de Paris, le SNUI a demandé que les garanties de maintien à résidence ou DEV puissent s'exercer sur un arrondissement et non pas sur Paris tout entier considéré comme une seule et même résidence.

L'administration s'est contentée de rappeler les règles en la matière sans apporter de vraie réponse.

Enfin, le SNUI a abordé la question du régime indemnitaire et de la garantie du maintien de rémunération.

L'administration, tout en donnant un accord de principe sur la question, a renvoyé aux groupes de travail DPMA et DGI qui traitent de ce sujet.

## ■ LES EVOLUTIONS DE STRUCTURES

L'administration a présenté son dispositif pour la gestion des agents des pôles de compétences (ICE, recouvrement forcé et enregistrement) ainsi que pour ceux concernés par un rapprochement CDI-CDIF.

Plusieurs points étaient abordés dans la fiche.

### **1. - Périmètre de réorganisation :**

**Pour les pôles ICE :** Seuls les agents (A et B) exerçant les missions dans ces pôles feront partie du périmètre de réorganisation et donc, à ce titre, pourront bénéficier de la priorité pour suivre la mission transférée.

**Pour les pôles recouvrement forcé et enregistrement et pour le rapprochement CDI-CDIF,** le directeur désignera les agents qui exercent totalement ou partiellement les missions qui font l'objet du transfert.

Le SNUI a fermement dénoncé ces propositions. L'administration a toujours refusé des affectations nationales très précises, mais subitement, parce que ça l'arrange, elle fait référence à un périmètre fonctionnel.

Pour le SNUI, les règles de gestion existantes ne peuvent être à géométrie variable au gré des besoins de l'administration.

Le SNUI a également dénoncé le choix du directeur de désigner l'agent qui exerce totalement ou partiellement la mission transférée. Ce choix est une manière de pratiquer du « profil déguisé ».

Finalement, l'administration a maintenu le périmètre de réorganisation pour les ICE. Quant aux autres pôles et aux rapprochements CDI-CDIF, les directeurs devront au cours des CTPD/S, communiquer aux représentants des personnels, la liste des agents qui exercent totalement ou partiellement la mission transférée. Cette liste pourra être modifiée après l'intervention des représentants des personnels.

L'administration entendait également inclure dans ces périmètres de réorganisation les agents affectés ALD ou EDRA.

Le SNUI a demandé le retrait de cette disposition qui aurait porté préjudice à des agents à poste fixe donc titulaires de leur poste.

Il y a quelques années, l'administration avait elle-même indiqué dans une fiche de travail qu'il ne paraissait pas possible, ni souhaitable, d'étendre le périmètre de réorganisation aux ALD.

L'administration a retiré cette proposition qui faisait l'unanimité contre elle.

### **2. - La « super priorité » :**

L'administration entendait donner une « super priorité » pour suivre la mission transférée aux agents qui ont « volontairement » participé à l'expérimentation.

Pour le SNUI, cette « super priorité » est apparue comme une provocation supplémentaire et un moyen nouveau de détourner la règle de l'ancienneté, seule garante d'une certaine équité dans les mouvements de mutations.

Aucun groupe de travail avant celui des mutations, n'avait abordé ce sujet et de fait les règles du jeu n'ont pas été définies clairement lors de la mise en place de ces expérimentations.

Aujourd'hui, c'est une validation après coup du choix du directeur qui est proposée et des agents moins anciens vont pouvoir être titularisés sur une résidence au détriment d'autres ayant plus d'ancienneté. Quoi de mieux pour faire sauter la principale règle organisant les mutations ?

Malgré les oppositions sur ce point, l'administration a maintenu cette super priorité.

### **3. – Garantie accordée en cas de suppressions d'emplois :**

La mise en place des divers pôles ou du rapprochement CDI CDIF peut s'accompagner également de suppressions d'emploi. L'administration entendait là aussi contourner les règles et demander à l'agent le plus jeune affecté à la mission qui subissait une suppression d'emploi de demander sa mutation, contrairement à ce qui est pratiqué habituellement, c'est-à-dire l'agent **le plus jeune de la résidence pour le C, de la structure pour le B et du poste pour le A**, le tout déterminé par le mouvement national.

Sur ce point, l'administration a heureusement fait marche arrière et les pratiques habituelles seront maintenues.

La mise en place de ces divers pôles pose enfin le problème du maintien d'une des priorités accordées à la DGI en cas de suppressions de postes : la garantie de maintien à résidence.

Pour que cette priorité puisse valablement s'appliquer, il faut qu'il reste 3 agents A ou B à la résidence, or, dans certains cas, cette condition ne sera plus remplie. Dès lors, les agents qui ne voudront pas suivre la mission transférée risquent de se retrouver affectés ALD sur une autre résidence du département (souvent le chef lieu).

Il a été décidé d'offrir aux agents qui subissent une réorganisation sur une résidence où la condition de 3 agents ne sera plus remplie, de solliciter le dernier emploi vacant (DEV), c'est à dire un poste fixe, sur une résidence de leur choix, plutôt que de se retrouver ALD sur cette même résidence.

#### **4. – Abandon de la spécialité recouvrement :**

A compter de 2006, la spécialité recouvrement qui aujourd'hui ne concerne que les agents affectés à la recette divisionnaire au SEP est supprimée. Les agents seront affectés GESCO.

Il a été demandé en conséquence que les inspecteurs élèves qui ont été affectés dans la filière Recouvrement à la sortie de l'ENI (et qui ont obligation d'y rester 3 ans) ne se voient plus opposer cette spécialité en cas de mutation.

### **■ BENEFICE DES PRIORITES :**

#### **DECONCENTRATION ET MESURES DE SIMPLIFICATION**

Dans le cadre de la mise en place d'AGORA, l'administration avait expérimenté pour le mouvement de mutations de 2005, « la déconcentration en direction locale de la décision de l'octroi d'une priorité ». Le bilan ayant été jugé positif, l'administration a décidé la généralisation de la mesure à compter de la campagne de mutations 2006.

Par ailleurs, dans le cadre des mesures de simplification pour les services des ressources humaines, l'administration a proposé de ne plus demander aux agents sollicitant une priorité de fournir les justificatifs requis lors du dépôt de la demande de mutation.

Ces pièces seraient fournies a posteriori, c'est-à-dire une fois la mutation obtenue, dans le délai d'un mois à compter de la CAP.

S'il s'avérait que l'agent a bénéficié à tort d'une mutation prioritaire, celle-ci serait annulée et des sanctions disciplinaires seraient prononcées.

Le SNUI a fait part de ses plus vives réserves sur le dispositif et il a dénoncé l'absence de véritable débat sur les incidences d'AGORA sur les règles de gestion.

De plus des risques de divergences d'appréciations d'une direction à l'autre ne seront pas sans conséquences pour les agents. La CAPN doit pouvoir examiner les situations lorsque la direction locale aura refusé la priorité.

S'agissant de la mise en place d'un contrôle a posteriori, mesure de simplification pour les services des ressources, le SNUI s'y est fortement opposé. En effet, l'administration n'entendrait pas, en cas d'annulation d'une mutation, faire la moindre cascade à l'envers et octroyer le poste devenu vacant au bon candidat.

Cette mesure de simplification ayant été largement contestée, l'administration a retiré pour le moment son dispositif et elle communiquera sa décision définitive le 8 novembre.