

DÉMARCHE STRATÉGIQUE...

danger pour les règles de mutation

Depuis son arrivée à la DGFIP, le Directeur Général ne suit qu'un seul objectif : la mise en oeuvre de la démarche stratégique en faisant fi de toutes les garanties données aux agents dans le cadre de la fusion. Il en est ainsi de l'affirmation par l'ancien directeur général que la loi mobilité ne serait pas appliquée aux agents de la DGFIP, que les règles de mutation nationales se déclinaient avec les mêmes garanties en local.

Pour atteindre ses objectifs le DG sollicite depuis plusieurs mois l'avis des directeurs locaux et une implication des agents dans ses choix. Son attitude a provoqué la rupture du dialogue social avec les organisations syndicales qui condamnent toutes cette démarche.

Dans ce contexte, les discussions pour établir les futures règles de mutation ont été interrompues fin 2012. Pour autant la DG avance ses projets mais de façon contradictoire. D'un côté les bureaux RH poursuivent la mise en place progressive des règles actées dans la cible. De l'autre le Directeur général aspire à aller très loin en s'en prenant directement aux droits et garanties des agents.

{{Cela signifie que nous n'avons plus aucune garantie sur les nouvelles règles déjà actées pour le système « cible » : classement à l'ancienneté administrative, affectation sur RAN et missions/structure, délai de séjour, règles de priorité, etc. Le DG s'est moqué des agents et voici maintenant que le voile se déchire : il envisage de revenir sur les garanties concédées, de défaire les règles de mutation laborieusement élaborées.}}

Les propositions écrites dans la Démarche stratégique sont éloquentes. Les choses sont dites, « pour une nouvelle étape dans la déconcentration », le verrou qu'il faut d'abord faire sauter, ce sont les règles nationales d'affectation et c'est dit clairement : "le niveau local est écartelé entre le niveau national qui a le dernier mot et l'agent qui a une liberté d'initiative totale (son droit à mutation) pas toujours en phase avec les nécessités de service".

Il faudrait donc :

- « Allonger la durée minimale de séjour dans un département » ;
- « Revoir l'affectation des agents en imitant les contraintes nationales en amont, en atténuant la règle de l'ancienneté et en prenant mieux en considération la notion de profil » ;
- « Revoir et assouplir les règles permettant de choisir les agents affectés en renfort » ;
- « Imaginer des procédures d'affectation qui autorisent l'adaptation de la présence dans un service en fonction de la charge de travail (souplesse dans les horaires variables) ».

Ce serait donc la remise en cause totale des droits et garanties des personnels en matière de mutation.

Le Directeur général ambitionne de permettre à ses Directeurs locaux, de disposer à leur guise d'agents, malléables et corvéables à merci, d'adapter leur présence en fonction de la charge de travail, d'accroître à leur guise le volume des agents mobiles pour combler les trous résultant des suppressions d'effectifs, de réaliser les affectations de plus en plus au « profil ». Certains directeurs locaux, trop pressés à prendre leurs rêves pour des réalités, s'empressent déjà de prendre à la lettre, les propositions déclinées dans la Démarche stratégique.

- Dans les Bouches du Rhône, le directeur a présenté son projet de déréglementation des règles de mutation, et a essuyé l'intervention forte des personnels pour s'y opposer ;
- Dans le Loir et Cher, la direction propose de prendre en compte d'abord le profil des agents dans l'intérêt des services, la règle de l'ancienneté pouvant être regardée ensuite ; les agents devront joindre à leur fiche de vœux un CV, les dernières notations, et inscrire sur leur fiche leur dernier service, formation... ;
- Dans les Hauts-de-Seine, la direction demande des CV aux agents A ALD pour les affecter, encore une fois, dans l'intérêt du service et de l'agent, disent-ils !

Aujourd'hui tout laisse craindre une remise en cause des règles d'affectations nationales et locales. La CGT Finances Publiques appelle les agents à riposter dans l'unité la plus large contre les dangers induits par la démarche stratégique.