



# CAP MUTATIONS 2011

## CONTRÔLEURS FILIÈRE FISCALE

### DÉCLARATION LIMINAIRE

Le gouvernement persiste et signe dans sa volonté d'imposer la politique d'austérité et de réduction de la dépense publique qu'il a décidé de mettre en oeuvre. Cette année encore, les moyens attribués au service public sont à la baisse dans les projets gouvernementaux.

Après le gel des salaires pour les agents publics, les suppressions de postes et la baisse des crédits de fonctionnement en 2011, des mesures similaires sont envisagées au titre du budget de l'État pour 2012. Le Premier ministre a été clair, lors de la réunion des ministres du 5 mai 2011 : les plafonds de dépenses prévus dans le budget triennal 2011-2013 "ne pourront être revus à la hausse".

En matière de politique salariale, les mesures d'ores et déjà annoncées vont dans ce sens : aucune augmentation de la valeur du point d'indice fonction publique, et ce pour la deuxième année consécutive. Une première depuis la Libération !!!

La même mesure est envisagée pour 2013, dans la logique de budget triennal qui vise à inscrire dans la longue durée les politiques d'austérité. Avec une augmentation de 2,32% des prix constatée par l'INSEE depuis le 1er juillet 2010, date de la dernière augmentation de la valeur du point d'indice fonction publique, c'est une véritable régression du pouvoir d'achat qui est enclenchée par les pouvoirs publics.

Une telle politique de stagnation de la valeur du point d'indice est parfaitement injuste.

C'est une attaque inacceptable contre le pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires. C'est depuis presque 10 ans, une perte de rémunération de largement plus de 10 %. Les propos du secrétaire d'État à la fonction publique ne peuvent pas le masquer même s'il prétend le contraire, en faisant référence aux avancements d'échelon que perçoivent les agents tous les deux ou trois ans, avec des augmentations d'échelon de 15 à 20 points d'indice.

Mais, alors que ce déroulement de carrière à l'ancienneté permet tout juste de limiter les dégâts provoqués par l'austérité salariale, ce sont bien les fondements même de la politique salariale, de la reconnaissance des qualifications, du droit à la carrière, ainsi que la grille salariale elle-même, qui sont mis en cause.

La vérité, c'est que la politique salariale du gouvernement ampute notre pouvoir d'achat et qu'elle nie le principe de carrière et la notion même de reconnaissance des qualifications.

La vérité, c'est que la politique globale du gouvernement rationne l'intervention publique et la met au service du profit et des plus fortunés.

Au lieu de répondre aux revendications des salariés, le gouvernement contourne l'obstacle, à l'exemple du secteur privé, où il annonce une prime dont les modalités de versement sont une véritable usine à gaz. Or, ce dont les salariés ont besoin, aussi bien dans le public

Montreuil, le 1er juillet 2011

Syndicat national CGT Finances Publiques  
Case 450 ou 451  
263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

● [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr)  
● [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)  
● [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)

Filière fiscale Tél. : 01.48.18.80.16  
Filière gestion publique : Tél. : 01.48.18. 81.56

que le privé, ce n'est pas d'une prime sous condition et pour une minorité d'entre eux, mais bien d'augmentation générale des salaires, pérenne et conséquente !

La posture de ce gouvernement est parfaitement cynique quand il demande aux « *acteurs sociaux* » de négocier et de mettre en place cette prime dont aucune organisation syndicale ne veut, et qu'il annonce dans le même temps le blocage des salaires des fonctionnaires pour 2011 et 2012 !

Face à cette situation, toutes les organisations syndicales de la Fonction Publique, réunies le 5 mai dernier, ont réaffirmé fortement leur attachement au point d'indice, élément central et prioritaire en matière salariale des fonctionnaires. En effet, seule la progression du point d'indice permet véritablement de compenser l'inflation et d'assurer une réelle augmentation des salaires pour tous.

Cette politique salariale aggrave encore une situation caractérisée par les suppressions d'emplois, par l'intensification des rythmes de travail, par la dégradation des conditions de travail des agents et du service rendu aux usagers.

Les mesures annoncées par le Premier ministre touchent de plein fouet l'ensemble de la fonction publique. Un fonctionnaire sur deux partant à la retraite ne sera pas remplacé (soit 100 000 suppressions d'emplois en 3 ans). Dans notre Administration, qui se veut exemplaire en terme de casse du Service Public, ce sont 2 départs en retraite sur trois qui ne seront pas remplacés.

Ces orientations, ces mesures d'austérité doivent être combattues : elles le seront dès le 31 mai prochain.

C'est pourquoi, la CGT, avec toutes les autres organisations syndicales de la Fonction Publique, appelle à une grande journée d'action pour exiger une augmentation immédiate et conséquente du point d'indice, suivie de l'ouverture d'une véritable négociation sur :

- ▶ Les mesures de rattrapage ;
- ▶ Une revalorisation de la grille indiciaire ;
- ▶ Une amplitude salariale d'au moins 1 à 2 pour une carrière complète.

Des promesses avaient été faites pour affirmer que la RGPP se traduirait par une diminution du nombre des fonctionnaires afin de mieux les payer ! En fait, les fonctionnaires sont moins nombreux et de plus en plus mal payés.

Dans ce contexte d'attaques en règle contre le pouvoir d'achat des salariés et en particulier des fonctionnaires, nous ne pouvons pas ignorer en parallèle les

dispositions fiscales de la loi de finances rectificative qui sera mise en débat au parlement en juin, concernant le bouclier fiscal et la remise en cause de l'ISF.

La situation de l'emploi et les choix politiques faits sur ce point sont au cœur de notre CAP. Si le taux de satisfaction de 60 % affiché par l'administration correspond à des nombreuses demandes de mutations qui ont obtenu satisfaction, la situation dans les services va encore se dégrader sensiblement.

Pour la 3ème année consécutive, la situation de l'emploi en B s'aggrave. Pourtant, les effectifs de cette catégorie ne connaissent pas de diminution globale comme la catégorie C. Cette année, le TSM est même en hausse de 173 unités (alors qu'il avait été réduit de 180 au 1er septembre 2010). Cette situation pourrait apparaître comme positive, mais tout confirme que le TSM est un redoutable outil à supprimer des emplois sans le dire !

En effet, faute d'un recrutement suffisant de contrôleurs, vos statistiques affichent une situation déficitaire de - 984. Après affectation en juillet des quelques 500 contrôleurs qui sont en école, la situation des effectifs B restera catastrophique. En effet, le 1er septembre, il manquera environ 500 contrôleurs pour que les besoins du TSM soient couverts.

De plus, ces chiffres ne prennent pas en compte les agents actuellement à temps partiel et mutés qui sont comptés à temps complet. Selon une évaluation globale, cela représente l'équivalent d'une centaine d'agents à ajouter à ce déficit.

La CGT avait vivement dénoncé cette situation prévisible dès la CAP des mutations 2010, en exigeant le recrutement de tous les agents figurant sur les listes complémentaires des concours. Ce n'est pas le choix qui avait été fait. Pourtant, après l'application du NES au 1er septembre 2010, il n'y avait pas besoin d'une boule de cristal pour prévoir que nombre de contrôleurs partiraient en retraite dès les 6 mois effectués avec leur nouvel indice.

Pour 2012 et dans la même logique, le recrutement annoncé de 442 lauréats des concours externe et interne normal de 2011 ne suffira pas à palier les départs d'ores et déjà prévisibles. La CGT renouvelle donc encore plus fortement son exigence que tous les lauréats des listes complémentaires soient impérativement appelés, ce qui ne représenterait d'ailleurs que 150 contrôleurs de plus.

La conséquence de cette désastreuse politique de l'emploi sera de très nombreux, de trop nombreux postes de contrôleurs qui resteront vacants dès le 1er septembre. Ce sont les conditions de vie et de travail des agents qui vont se dégrader, ainsi que la qualité des missions de service public.

Si l'implantation des postes CMI répond à une vieille revendication de la CGT, les conditions de mise en place des DISI s'effectue dans la précipitation, aboutissant à bafouer les principes de gestion des personnels et génère des dégâts collatéraux en matière de respect des droits et garanties des agents concernés.

Pour le transfert des postes TSM des directions concernées vers les futures DISI, la situation est loin d'être claire et transparente. Si des CTP sont effectivement prévus, l'exemple de celui du Val de Marne est significatif. Les représentants des personnels n'ont eu qu'une vague information sur le nombre d'agents concernés, mais rien sur les postes supprimés dans la direction et leur localisation tant géographique que catégorielle. La situation de l'emploi a été présentée comme des « gels de poste ».

Nous prenons acte que lors du GT du 24 mai et à notre demande, la décision a été prise de réunir des CAPN d'affectation en régularisation pour les agents changeant de direction le 1er septembre prochain. Nous attendons maintenant les dates de ces CAP qui devraient se tenir avant le 1er septembre.

Restent deux problèmes spécifiques qui concernent directement la CAP des mutations B : celui du sort des promus de C en B et en particulier dans les directions qui ne relèvent pas de la 1ère tranche.

Nous estimons que la direction générale doit se donner les moyens de respecter les engagements pris vis à vis des agents des CMI.

Si ce mouvement 2011 est le dernier mouvement des contrôleurs des impôts, les mouvements 2012 s'effectueront encore par filière. La CGT dénonce le manque d'ambition de la direction générale, qui ne se donne pas les moyens de mettre en œuvre dans les meilleurs délais le nouveau dispositif de mutation des contrôleurs des finances publiques. Pour la CGT la période de convergence doit être la plus courte possible.

Dans la lignée de la levée du blocage pour les agents issus des concours Ile de France dès cette année, un maximum des avancées actées pour le dispositif cible doivent se mettre en place dès 2012.

Ainsi, la décision d'affecter les agents issus des concours externe et interne normal en fonction de leur ancienneté reclassée avec les mutations, et non plus à partir du rang de sortie de l'école répond à une revendication de la CGT. Elle doit trouver sa concrétisation dès l'an prochain.

Sans revenir dans le détail, la CGT acte positivement la suppression des postes à avis et à profil pour les contrôleurs, et en revendique la mise en œuvre dès l'an prochain.

Par contre, si la CGT a toujours dénoncé le système d'affectation des EDRA dérogatoire, en particulier parce qu'il constitue une entorse à la règle de l'ancienneté, elle n'est pas pressée pour la mise en place du nouveau dispositif prévu en cible. Il est en effet bien pire que l'existant, principalement parce qu'il réintroduit les postes à profil et donne aux CAPL des prérogatives d'affectation qui ne doivent relever que de la CAPN.

Nous constatons dans ce projet de mouvement qu'un très grand nombre de rapprochements ont été satisfaits. Ceux qui restent en attente sont pour les trois quart concentrés sur quatre départements difficiles : le Puy de Dôme, la Somme, la Vienne et la Haute Vienne. Cela conforte la CGT dans sa revendication pour le maintien d'un taux de 25 % avec reliquats. Dans un tel contexte, la décision de l'administration de passer ce quota à 50 % ne résoudra pas ces situations.

Par contre, nous avons toujours un profond désaccord sur le dispositif de présentation des justificatifs des situations prioritaires. Celles-ci étant dérogatoire à la règle de l'ancienneté, la CGT est très attachée à ce qu'elles soient appliquées à bon escient. C'est le rôle des élus, en tant que garant du respect des règles établies qui est remis en cause. Les pièces justificatives étant « empilées » jour après jour, il faudrait disposer d'un temps important en consultation pour en assurer le contrôle tous les jours, ce que nous ne pouvons pas faire.

A l'ouverture de cette CAP, nous n'avons pas de liste permettant de mesurer l'impact des documents manquants, et nous n'aurons plus la possibilité matérielle, faute de temps prévu, d'y avoir accès.

Globalement, la CGT s'associe aux remarques présentées par l'Union sur les difficultés rencontrées pour obtenir certaines informations pendant la consultation.

Enfin nous terminerons sur la situation particulière des affectations sur l'ENFiP à la résidence de Clermont. Nous avons entendu les explications données pour expliquer l'affectation en surnombre de trois contrôleurs sur cette structure, parce que le TSM de 11 aurait dû être réduit à 8 ce qui n'a pas été fait.

La CGT apprécie toute l'attention que les équipes du bureau RH2A portent à la confection des projets de mutations, et les erreurs sont heureusement très peu nombreuses. C'est pourquoi, la CGT demande que les pratiques habituelles soient reconduites, à savoir le maintien de l'affectation prononcée au projet, y compris s'il s'agit d'une erreur.

# CAP mutations 2011

## Contrôleurs Filière Fiscale

### Compte rendu

---

La CAP de mutations des contrôleurs des impôts s'est terminée le jeudi 23 juin 2011 au soir et le mouvement a été publié sur Ulysse vendredi en fin de matinée.

C'était le dernier mouvement dans le corps des contrôleurs des impôts. L'an prochain, les mutations se feront encore de manière différenciée entre la filière fiscale et la filière gestion publique, principalement sur la base des règles actuelles de chacune des deux filières.

Si effectivement un très grand nombre d'agents a pu obtenir une mutation, ce mouvement se caractérise surtout par une situation catastrophique des effectifs, sans précédent.

Après les premières affectations des contrôleurs sortis d'école et selon les estimations données par la DG, il manquera environ 600 contrôleurs pour occuper tous les emplois du TSM. Afin de gérer la pénurie, la DG a réparti ces postes vacants sur un peu toutes les directions.

Cela conduira à une aggravation des conditions de vie et de travail dans tous les services et une atteinte aux missions de service public.

A force de suppressions d'emplois C et de transformations d'emplois de C en B, la catégorie B est devenue plus importante que la catégorie C. Dans un contexte où la catégorie C connaît aussi un déficit global de 300 agents, les 600 contrôleurs manquants vont peser d'autant plus sur le fonctionnement des services.

La CGT a dénoncé cette situation et exigé comme l'an passé qu'à minima la DG procède à l'appel de toutes les listes complémentaires des concours afin de ne pas voir cette situation empirer encore l'an prochain.

La DG est pour le moins inconséquente dans sa politique de gestion prévisionnelle des emplois, aboutissant à cette situation des effectifs désastreuse pour tous.

Cette année, 4 872 demandes de mutations ont été déposées avec un taux de satisfaction « historique » de 68 %. Ce mouvement a aussi procédé à l'affectation de 835 promus par liste d'aptitude et concours interne spécial. Parmi ces derniers, 714 ont obtenu une première affectation dans leur département. Parmi les autres, nombre d'entre eux obtiennent une résidence dans un département limitrophe souvent plus proche de leur domicile. Dans le mouvement définitif, seuls 6 restent sur une affectation d'office.

Comme tous les ans, cette CAP est l'occasion de rappeler les revendications de la CGT pour une plus grande transparence et équité dans les règles de gestion.

Cette année, les élus CGT sont particulièrement intervenus pour préserver les pratiques qui consistent à maintenir une affectation obtenue au projet, y compris par erreur. La DG a pour la première fois fait une exception à ce principe. La CGT considère que cette remise en cause des pratiques habituelles est d'autant plus inquiétante dans le contexte d'harmonisation des règles de gestion entre les deux filières.

Concernant les mutations au titre de la priorité pour rapprochement de conjoint, 85 % d'entre eux ont eu satisfaction. Les agents n'ayant pu bénéficier de cette priorité sont concentrés sur 8 départements, dont quatre très difficiles.

Dans le mouvement définitif, restent en rapprochement en attente : dans la Somme 10 agents, dans le Puy de Dôme 9 agents, dans la Haute Vienne 7 agents, à la Réunion 4 agents, dans la Vienne 3 agents, dans l'Aube et la Nièvre 2 agents et à la Martinique 1 agent non originaire.

Cela démontre que la proposition de l'administration de porter la part de ces prioritaires de 25 à 50 % ne permettra pas de résoudre toutes ces situations difficiles. Par ailleurs, elle viendra sur ces mêmes départements empêcher des mutations pour « convenances personnelles » qui peuvent aussi être motivées par des situations personnelles difficiles.

La DG persiste dans un système de production des justificatifs de situations prioritaires après publication du projet. Cela s'avère très lourd pour les agents, les services RH des directions et de la DG et est source d'erreurs. Mais surtout, cela manque de transparence pour les élus en matière de mutations prioritaires effectuées.

Enfin, la CGT a fortement porté la défense des agents des CMI promus de C en B afin de faire respecter les engagements pris pour eux de les affecter dans les Directions Interrégionale des Services Informatiques (DISI).

Les élus de la CGT, comme ceux de toutes les autres organisations syndicales, ont voté contre ce mouvement.

Ce vote est motivé :

- ▶ par la situation catastrophique des effectifs résultante de la mauvaise gestion de l'administration ;
- ▶ par l'application de règles de mutations remettant en cause la règle de l'ancienneté : postes à avis et profil, EDRA dérogatoires et mouvement interne.