



Centre des Finances Publiques Prado-Borde

22 rue Borde 13008 Marseille

Tél. 04 91 17 92 06

Tél. 04 91 17 97 67

[cgt.drifip13@dgifp.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip13@dgifp.finances.gouv.fr)

[www.dgifp.cgt.fr/013/](http://www.dgifp.cgt.fr/013/)

juillet 2018

## **Règles de gestion et expérimentation** **La DRFIP 13 prise en flagrant délit de mensonge**

**Début Septembre 2017**, le directeur général informe les directions locales de son intention de modifier les règles de gestion afin de cadrer avec le dispositif du gouvernement: la mobilité forcée dans le cadre de Cap 2022.

**Fin septembre 2017**, le DG se rend à l'assemblée générale de « l'association » des AGFIP et AFIP (dont plus des 3/4 de l'état major de la DRFIP 13 sont membres !) pour prêter allégeance à cette redoutable association qui demandait dès 2014 plus de souplesse dans les règles de gestion en éliminant les Ran, en bloquant les agents plusieurs années sur un poste ... « les agents ont trop de liberté » (!) bref sous couvert de mettre en avant « l'intérêt du service »... de restreindre les droits et garanties des agents dans l'intérêt de la carrière des directeurs.

Le DG confirme les modifications des règles de gestion et dans la foulée fait appel à tous les directeurs des directions locales et nationales pour qu'ils se portent candidats à l'expérimentation (10 directions devaient être retenues, au final la demande est si forte que la DG en retiendra 14 !!!)

**En octobre 2017**, la CGT Finances publiques 13 rencontre le 11 octobre le directeur pour proposer de véritables règles d'affectation des agents « direction », afin d'en finir avec l'arbitraire qui prive des centaines de collègues de la transparence dans leur affectation par service ou division. **A cette même période sans mot dire, la DRFIP 13 se porte candidate à l'expérimentation.**

**En novembre 2017**, le DG par une note interne trace les lignes définitives et valide les candidatures des directions sélectionnées... car candidates. Cela n'empêchera pas le directeur régional d'annoncer le 11 janvier 2018: « La décision nous est tombée dessus on n'avait rien demandé »...

Février 2018, la direction nous annonce la mise en place d'un GT (Groupe de Travail) informel local pour « discuter » le 19/02/2018 des modalités à mettre en œuvre dans ce nouveau cadre !

**Sauf que tout a déjà été fixé et établi par la DG à l'avance ! Et la Drfip 13 a envoyé début janvier 2018 ses propositions à mettre en œuvre dans le cadre de la préfiguration... et même au-delà !**

**Bien entendu la CGT Finances Publiques 13 a refusé de participer à cette mascarade.**

### **C'est inacceptable**

**La CGT exige le respect du droit à mutation des agents dans le cadre des garanties actuelles d'affectation.**

**Nous exigeons le retrait du projet d'affectation au département qui doit entrer en vigueur dans les Bouches-du-Rhône en 2019 avec la disparition par exemple du 131 et 132 !**

**La DRFIP 13 doit retirer sa demande d'être préfiguratrice .**

**La CGT Finances Publiques 13 a porté cette revendication auprès du cabinet de Darmanin le 21 juin lors de son passage à Marseille.**

*Voir ci-après les éléments d'infos « secrets »...*

## Extrait de la fiche envoyé à la Dg début janvier 2018

Thématiques	Éléments en réponse / Observations
<p><b>Les modalités de mise en œuvre de la priorité de mutation pour les agents qui sont déjà dans la direction.</b></p> <p>- Quelle est votre perception de l'articulation entre les mutations des agents déjà dans la direction et celle des nouveaux arrivants ?</p>	<p><i>Nécessite deux mouvements, le mouvement interne intervenant en premier. Cela ne présente pas de difficultés particulières, sauf de charge dans le 13, où deux entités administratives (131 et 132) coexistent. Le souhait de la direction serait de n'avoir plus qu'une seule entité pour le département 13.</i></p>
<p><b>La gestion des équipes de renfort.</b></p> <p>- Pensez-vous qu'une réflexion doit être menée tant sur la doctrine d'emplois des EDR que sur le dispositif d'affectation ?</p>	<p><i>Non. Le dispositif actuel du vivier et de l'affectation nationale est satisfaisant. Un bilan compétences pourrait être envisagé tous les 5 ans.</i></p>
<p><b>Les postes aux choix.</b></p> <p>- Pour les postes aux choix (en dérogation à la règle de l'ancienneté), quels éléments du dossier de l'agent vous seraient utiles pour arrêter votre décision (par exemple, curriculum vitae, CREP...)?</p> <p>- Les outils actuellement mis à votre disposition vous permettent-ils de disposer de ces éléments ?</p>	<p><i>CV et CREP, plus lettre de motivation, voire entretien pour choix final (à partir d'une "short" liste).</i></p> <p><i>Oui, pour le CREP et le CV.</i></p>
<b>La réalisation du mouvement local</b>	
<p>Dans votre direction, qui fera le mouvement départemental (vous-même, votre PPR, le responsable de la division RH...)?</p>	<p><i>- Les agents de la Division RH au plan technique. - Visa du projet par le pôle PPR, en synergie avec les pôles métiers. - Validation finale du numéro 1.</i></p>
<p>Estimez-vous que vos effectifs seront suffisants (suite aux transferts d'emplois liés au déploiement de SIRHIUS) ?</p>	<p><i>Oui car anticipation de cette thématique faite dans le cadre de la mise en place du CSRH.</i></p>
<b>Le dispositif d'accompagnement de l'équipe RH</b>	
<p>- Quel dispositif d'accompagnement de l'équipe RH devra être mis en place ? Espace de discussion, communauté Wifip ?...</p>	<p><i>- WIFIP - Mutualisation au sein de l'interrégion.</i></p>
<p><b>Le devenir de l'affectation ALD (pour précision, la notion d'ALD disparaît au niveau national).</b></p> <p>- Avez-vous besoin de conserver des agents ALD au plan local alors que le mouvement local vous permettra d'affecter des agents où vous le souhaitez ? Si oui, selon quels critères ? Et sur quel périmètre (commune, zone infra départementale, département) ?</p>	<p><i>- Nécessité de garder un volant réduit d'ALD sur la commune, notamment sur Marseille pour la DRFIP PACA / 13 (exemple : vacance soudaine en raison du mouvement annuel, restructuration.....). - Devra concerner les agents les plus jeunes administrativement. (à cadrer nationalement).</i></p>
<p><b>Les gels d'emplois.</b></p> <p>- Souhaitez-vous conserver la possibilité de geler des emplois pour favoriser une répartition optimale de vos ressources ?</p>	<p><i>Oui, notamment pour préparer des réorganisations futures ou des suppressions d'emplois à venir.</i></p>
<b>Le dialogue social local</b>	
<p>Quels sont les équilibres syndicaux dans votre département ?</p>	<p><i>CGT / Solidaires/ FO</i></p>
<p>Comment qualifiez-vous votre dialogue social local ?</p>	<p><i>Complicé et pas très constructif. Opposition aux RG nouvelles déjà affirmée par les 3 OS locales représentatives.</i></p>
<p>Quelle perception ont vos agents de la mesure ?</p>	<p><i>Pour l'instant, pas de réaction particulière mais l'information diffusée par les OS peut inquiéter à court terme.</i></p>

**Qui vous soutient ? Qui vous défend ?  
Vous aussi, soutenez la CGT : adhérez !**