

Le mouvement/les effectifs

Le projet de mouvement général de mutation de catégorie C publié le 10 avril faisait ressortir un déficit de 3058 agents : 956 postes vacants en Ile de France et plus de 2102 en Province.

Le projet de 1ère affectation paru le 23 mai ne suffira pas à combler la pénurie de cadre C dans les services. Sur les 1666 lauréats du concours, 68 ont déjà renoncé au bénéfice de celui-ci. C'est pourquoi, les élus de la CAP C de la CGT Finances publiques exigent le recrutement de la totalité des listes complémentaires dès le mois de juin 2017. **Aujourd'hui, toutes les directions sont en sous-effectif !**

L'Administration démontre son mépris envers les agents qui subissent au quotidien les conséquences de ses choix : stress, souffrance au travail et difficultés croissantes à accomplir les missions dans un contexte de sous effectif permanent et de réformes incessantes. La DGFIP, ses missions et ses agents, à l'instar de toute la Fonction Publique, font l'objet d'attaques incessantes depuis plus de 10 ans. En matière de « réformes » les fermetures des trésoreries de proximité s'accroissent, comme les fusions de SIP et de SIE, le regroupement de SPF, la création des PCRP, le transfert de l'enregistrement, les fusions de RAN...la liste est longue. **Dans ce contexte, la catégorie C est la première touchée.**

Les représentants des personnels de la CGT interviendront durant la CAP, pour tous les agents qui leur ont confié leur demande, non seulement en évoquant leur situation personnelle mais aussi en les situant dans un contexte où l'emploi est au cœur du problème.

L'installation des stagiaires

A la DGFIP, les formations initiales et continues sont paralysées par l'obsession de la réduction de la dépense et de l'emploi publics et privilégient le court terme à l'adaptation aux évolutions de fond.

Les métiers de la DGFIP sont de plus en plus complexes et les processus de travail ont considérablement évolué c'est pourquoi la CGT Finances Publiques revendique une réforme profonde des formations initiales, alternant stages pratiques et formation continue. Pour les AAFIP, nous demandons, l'instauration d'une véritable scolarité à l'image de ce qui se fait pour les contrôleurs ou les inspecteurs. Les agents en stage pratique ne doivent pas être comptés dans les effectifs de travail et doivent pouvoir choisir leur direction de stage sur l'ensemble du territoire.

Aujourd'hui, la formation est dispensée sur le lieu de travail par les collègues. Dans les services, la situation des effectifs est catastrophique, les titulaires sont écrasés sous les tâches et souffrent des sous effectifs. Comment dans ces conditions assurer une formation de qualité ?

La question du logement est toujours aussi problématique sur l'ensemble du territoire. Les prix exorbitants du marché locatif précarisent encore plus les conditions de vie des agents C. Il est urgent de développer le parc des logements sociaux et d'en faciliter l'accès aux catégories les plus fragiles. L'« ambition » ministérielle d'un parc de 10 000 logements sociaux en région parisienne et de 500 en province est loin de répondre aux besoins.

Concernant la rémunération nous dénonçons vivement l'abandon de la possibilité de demander une avance sur la première paye.

Concernant les indemnités de stages nous dénonçons fermement l'alignement des remboursements de frais sur le moins bien faisant à savoir ce qui se pratiquait à l'Ex Trésor, qui ne permet même pas aux agents de rentrer dans leurs frais.

Les règles d'affectation des 1ères affectations

Alors que la CGT avait condamné la mise en place de ce dispositif, les lauréats du concours commun ont l'obligation de rester 3 ans sur la RAN qu'ils obtiennent en 1ère affectation, à la disposition du directeur, sans possibilité de muter durant cette période sauf priorité pour rapprochement de conjoint.

Le but avoué par l'Administration est de « stabiliser » les collègues en 1ère affectation, sur la RIF notamment, au mépris de leurs choix de vie.

Pour les agents la réalité est tout autre : ils se retrouvent ALD sur des RAN englobant de plus en plus de communes et d'implantations géographiques avec le risque de se retrouver ballotés de services en service au grès des vacances d'emplois durant trois longues années.

La CGT Finances publiques condamne avec force ce recul et exige que l'administration respecte le délai de séjour d'un an entre deux affectations et affecte les agents RAN mission/ structure.

La règle du rapprochement

A la DGFIP, 50% des possibilités d'apports dans un département sont réservés aux agents titulaires et stagiaires reconnus prioritaires au titre du rapprochement.

Aujourd'hui, en catégorie C ce n'est pas le cas !

Par exemple, au projet de mouvement des titulaires, dans le département du Calvados, l'administration a affecté 19 agents en convenance personnelle. Le département est dit ouvert par l'administration et le sous effectif se chiffre à - 10,4 agents.

En théorie, le quota de 50 % de rapprochement devrait permettre à des stagiaires d'obtenir leur rapprochement de conjoint.

Dans les faits il n'en est rien et les 3 stagiaires remplissant les conditions sont affectés dans d'autres départements.

Il en est de même pour les 163 collègues de catégorie C en attente de rapprochement. Ce qui n'est pas le cas pour les stagiaires des catégories A et B.

fichiers:



[Télécharger dl 1eres affectation_02_juin_2017.pdf](#) (644.04 Ko)

Colonne de droite publique: [En direct des CAP Nationales](#)

Public: [Archives CAP Mutations](#)

- [A](#)
- [A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank