

Compte-rendu réunions du 23/06/2026 et 29/06/2026

mutations locales B,C et A

DES MOUVEMENTS, CACHE-MISÈRE !

À l'occasion du mouvement local, la CGT Finances Publiques a participé aux réunions d'information organisée par la Direction afin d'exercer son rôle de contrôle et de défense des agents.

La Direction nous a indiqué que les règles de gestion avaient été appliquées sans dérogation particulière et dans le respect du cadre fixé par la nouvelle doctrine des emplois. Nous constatons avec regret que l'opacité introduite « dans leurs règles de gestion » ne garantissent plus de droits vérifiables, au contraire de la règle stricte de l'ancienneté dont nous demandons le retour de son application, notamment par l'abrogation de la loi dite de transformation de la fonction publique de 2019 ;

Pour autant, derrière cette présentation dite réglementaire se cache une réalité bien différente : celle d'un manque chronique d'effectifs et d'une dégradation continue des conditions de travail.

La nouvelle doctrine des emplois permet désormais à l'administration de gérer les vacances de postes avec davantage de souplesse. En pratique, cette flexibilité se traduit trop souvent par le maintien de postes vacants, la concentration des effectifs sur certains services et une augmentation de la charge de travail pour les agents en place.

Ainsi, un mouvement peut apparaître conforme à leurs règles, leurs priorités, tout en laissant subsister des services en sous-effectif et des équipes en difficulté. Respecter les règles ne signifie pas répondre aux besoins réels des services ni aux attentes légitimes des agents.

Par ailleurs, depuis la suppression des CAP locales, l'administration ne transmet plus aux organisations syndicales les documents qui permettaient alors un contrôle exhaustif du mouvement, grâce à la règle fondamentale de l'ancienneté. Notre capacité de vérification est donc entravée. Le directeur définit seul ses priorités.

Il nous est impossible de contrôler précisément la régularité du mouvement, d'identifier d'éventuelles anomalies et de défendre efficacement chaque situation, faute de règles précises.

Plus que jamais, le seul moyen de ne pas être soumise à l'arbitraire et de revenir à l'affectation selon la règle de l'ancienneté administrative. C'est la seule voie qui conduit à la transparence et au contrôle par les collègues du respect de leurs droits et aux organisations syndicales de pouvoir les défendre.

La CGT Finances Publiques continuera à dénoncer les suppressions d'emplois, les restructurations permanentes et une

doctrine des emplois qui masque la pénurie d'effectifs derrière des tableaux de gestion.

La nouvelle méthode d'allocation des emplois a des conséquences directes sur le droit à mutation des agents et certains services du département sont toujours en situation plus que préoccupante ! Les cadres A, sont désormais également touchés en nombre par les vacances de postes (- 27,5 Equivalents Temps Plein au 01/09/2026)

Ce nouveau référentiel constitue un moyen des plus opaques de supprimer des emplois vacants et de gommer les compensations de temps partiel.

La CGT Fip 38 constate que ce nouveau référentiel ne présente vraiment aucun avantage et surtout pas pour les personnels ! Nous avons demandé un état de la situation des effectifs par service après mouvement au 01/09/2026. La direction ne souhaite pas répondre favorablement à cette demande et nous renvoie au nouveau référentiel qui est illisible et fausse toute comparaison d'une année sur l'autre !

En fait, des tendances lourdes se dégagent :

- **développement de la contractualisation et de la précarisation,**
- **réduction constante des droits et garanties des personnels**
- **recrutement au choix , mais essentiellement au choix du DDFIP38 (perte de temps, d'énergie, et surtout de droits et toujours autant voire plus de postes vacants!)**
- **un nouveau référentiel emploi qui ne fait que lisser le manque de recrutement et offre un nouvelle fois au DDFIP les arbitrages finaux.**

Un mouvement réussi ne se mesure pas seulement au respect des règles (dont nous n'avons plus réellement la possibilité de vérifier toute l'application) : il se mesure aussi à la capacité de pourvoir les postes, d'améliorer les conditions de travail et de répondre aux aspirations des agent.es.

C'est pourquoi nous faisons appel à vous : comptez-vous dans chaque service et constatez combien vous serez effectivement à la rentrée 2026, combien manque ?

Nous réclamons que des priorités soient actées par la direction pour chaque service en déficit de moyens humains dans l'attente des recrutements à hauteur des besoins.