



Gestion publique

CAP C

**CAP
Centrale
Agents
d'administration
25 novembre 2010**

Nos représentants
à la CAP
Titulaire :
Chantal GSELL

05 94 31 00 51

Expert :
Patrice LAURRIN

03 87 38 69 19

2667 suppressions d'emplois sont prévues à la DGFIP pour 2011. Cette nouvelle vague s'ajoute à la précédente. Alors que seront annoncés les objectifs de l'année 2011, les opérations liées à la fusion se poursuivront. Les conséquences en seront claires, la charge de travail va continuer d'augmenter et la pression sur les agents sera encore plus forte. Malgré les beaux discours du Directeur Général, Ph. PARINI, et de ce gouvernement totalement autiste à la voix des salariés, les conditions de vie au travail vont encore se dégrader et en souffriront la qualité du travail ainsi que les agents (3000 cas officiellement recensés de souffrance au travail au ministère en 2008).

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la cote d'alerte est dépassée dans les services, que cela soit dans les petits postes du réseau menacés d'asphyxie et de disparition ou dans les services et postes plus importants où les agents regardent 2011 avec inquiétude, car ils savent que le pire est toujours à venir.

Parmi les 10 recours de notation que nous avons à examiner ce jour, plus de la moitié n'ont pas bénéficié avant tout recours d'autre chose que la note d'encouragement, alors que dans le même temps, suite aux suppressions d'emplois cumulés aux vacances officielles au regard de l'Outil de Répartition des Emplois, les charges de travail deviennent trop lourdes et les exigences des indicateurs insupportables. Même les agents au dessus de 4 mois de réductions d'ancienneté sur 4 ans se sentent piégés car les directions leur en demandent toujours plus, avec à la clé des responsabilités toujours plus élevées mais sans plus de rétributions.

Avec ces suppressions massives d'emplois, vous allez accélérer les suppressions de petits postes dans le réseau, par incapacité à leur donner les moyens de fonctionner et accentuer l'industrialisation et la concentration des services, le tout au détriment des possibilités de mutations de l'ensemble des agents, de la dégradation de leurs conditions de travail dans l'exercice des missions et du service public.

Cette CAP centrale d'élaboration des tableaux de classement des demandes de mutations normales et prioritaires est également l'occasion pour les élus agents d'administration du Trésor Public de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires de vous rappeler nos revendications et faire le point sur l'avancée des travaux d'harmonisation entre les filières fiscale et gestion publique.

Aujourd'hui nous amorçons le dernier cycle de mutations suivant les règles actuelles de la filière gestion publique. Nous prenons acte des choix de l'administration en matière de levée des règles de non mutabilité. Nous souhaitons que l'administration prenne en compte lors du prochain mouvement le fait que beaucoup de candidats à la mutation et en rang mutable n'ont pu l'être lors du dernier mouvement pour 30 jours.

.../... suite en page 2



(suite de la page 1)

Nous ne pouvons ignorer les discussions du groupe de travail en cours sur les futures règles de mutations au sein de la DGFIP. L'administration y affiche clairement son choix en faveur du critère de l'ancienneté administrative pour l'élaboration des tableaux de demandes de mutations pour convenances personnelles. Elle fait ainsi le choix de la facilité en terme de gestion administrative, ce critère étant déjà celui de la filière fiscale et de la catégorie A au sein de la filière gestion publique et étant en conséquence déjà utilisé pour le plus grand nombre.

Nous tenons à rappeler à ce stade que l'ancienneté de la demande, fondée sur la séparation des procédures de mutation et de promotion, a été acquise en 1982 par la mobilisation des personnels. Elle répondait à un sentiment de plus grande équité pour les personnels. Elle correspondait à une volonté d'assurer une transparence en permettant aux agents d'avoir une visibilité dans le temps sur leurs perspectives de mutations.

S'agissant des mutations à caractère prioritaire (dans le langage actuel de la filière gestion publique), le critère de l'ancienneté du fait générateur (notion restant à préciser), à motifs prioritaires équivalents, pour classer les demandes de mutations prioritaires semble correspondre à l'intérêt des personnels et garantir une réelle prise en compte de la situation sociale, familiale ou de santé, et ce dans la transparence.

Au regard d'une pratique datant de 28 ans dans le réseau de l'ex-DGCP, le critère de l'ancienneté administrative, donnant la priorité à l'agent hiérarchiquement le mieux placé, serait d'autant plus incompréhensible pour les agents qu'elle concernerait le classement de demandes de mutations dont le motif est la priorité de situations familiales, sociales et de santé.

Pour nous et pour les agents B et C de la filière gestion publique, une mutation n'est pas une promotion. Il ne s'agit pas de récompenser un agent mais de respecter ses droits, en n'oubliant pas que la notation influe sur l'avancement d'échelon.

Le droit au retour, que vous avez d'emblée refusé de retenir, est un acquis de 1989 qui permettait notamment aux femmes d'accéder aux promotions dans le corps supérieur. Son abandon aura pour conséquence, dans une population «installée dans la vie», de limiter les désirs de promotions des agents issus de départements difficiles d'accès en mutations.

.../...suite page 3

Cette CAP Centrale des agents d'administration a été la victime de l'embouteillage des réformes. Non seulement des élus de la filière fiscale se sont retrouvés à nouveau à attendre la fin de la tenue de la CAP des agents d'administration du Trésor Public, convoqués à 16h dans la même salle où se tenait cette dernière, mais nous avons découvert en début de séance un point de l'ordre du jour dont notre élue n'avait pas été informée et en cours de séance le dispositif qui sera utilisé pour combler les emplois qui demeureront vacants au sein des CSP et SFACT.

Hors métropole : «du grand n'importe quoi !

Nous avons donc découvert en début de CAP Centrale la mise à son ordre du jour d'un point concernant les mutations hors métropole, notre élue n'en ayant pas même été informée préalablement. Un courriel avait en effet été adressé par l'administration centrale sur les adresses électroniques des seuls élus l'avant veille de la CAP Centrale à 18h12 alors que ceux-ci étaient déjà à Paris pour préparer cette dernière. Il s'agissait de revoir le tableau des demandes de mutations pour l'emploi proposé à la trésorerie générale de Mayotte, au service de la comptabilité. En effet l'administration n'avait pas pris en compte dans le bon ordre les critères qu'elle avait elle-même défini dans l'établissement du tableau des demandes de mutations, ce qui a pour conséquence de déclasser l'agent qui devait initialement être muté. Circonstance aggravante, cet agent n'avait pas droit à la prise en charge par l'administration de ses frais de changement de résidence étant revenu en métropole depuis moins de cinq ans. L'administration a d'elle-même reconnu la nécessité d'un nouveau groupe de travail sur le sujet des mutations hors-métropole. Il semble bien que les services de l'administration centrale soit tout aussi dépassés par la multiplication des réformes que les services déconcentrés. Est-ce réellement surprenant ?

Nous avons refusé de participer au vote sur ce point ajouté à l'ordre du jour.

Préparation du mouvement du 1er avril 2011

il s'agit du dernier cycle selon les règles de la filière gestion publique, ex-Trésor Public, avant les nouvelles règles DGFIP et la période de convergence !

Le directeur du bureau RH2A, président la CAP Centrale, a annoncé un maximum d'opérations de mutations au 1er avril 2011 et a réaffirmé une attention particulière pour les situations prioritaires. Il a également déclaré attendre avec intérêt la suite des débats en groupe de travail.

Nous avons distingué dans les discussions en cours sur les règles de gestion mutations pour convenance personnelle et mutations à titre prioritaire, pour lesquelles nous avons confirmé une préoccupation partagée entre parité administrative et représentants du personnel et d'ores et déjà acté la volonté de l'administration d'organiser 50% de mouvements à titre prioritaire.

Quelque soient les règles qui seront celles demain de la DGFIP, nous avons souligné notre volonté de rappeler le contexte dans lequel les règles de gestion de la filière gestion publique se sont mises en place et la nécessité de ne pas oublier cette histoire, rappelant que l'administration s'était nettement orientée, dès le début des discussions en groupe de travail sur les mutations des personnels des corps des Finances Publiques, en faveur de l'ancienneté administrative.



Celle-ci est en effet déjà utilisée pour les agents de la filière fiscale et pour le cadre A au sein de la filière gestion publique. En outre, nous avons constaté que l'argument, qui avait déjà été avancé par l'administration pour justifier la prise en compte de l'ancienneté administrative dans l'élaboration de tableaux de demandes pour les mutations hors métropole, était l'impossibilité de reconstituer des tableaux de demandes de mutations à l'ancienneté de la demande. Nous avons alors défini cette orientation comme prématurée et anticipant les discussions sur les futures règles de mutation de la DGFIP pour des personnels dépendant encore des règles de gestion de la filière gestion publique. C'était incontestablement un avant goût des orientations de l'administration pour l'ensemble des personnels de la DGFIP et l'argument a été réutilisé lors des discussions à leur sujet.

Nous avons également rappelé que Philippe Rambal, directeur adjoint chargé du pilotage du réseau et de ses moyens, avait d'emblée écarté le droit au retour pour les agents promus de corps après concours internes ou liste d'aptitude.

Pour conclure, nous avons souligné l'existence de langages différents entre les deux anciennes administrations qui nécessitent pour les uns et les autres de se projeter dans des schémas différents, et donc beaucoup de réflexions et de débats pour appréhender des règles de gestion appropriées à une administration de 130.000 agents et 4500 implantations.

Le Président de la CAP Centrale a reconnu des situations juridiques différentes entre agents des deux filières gestion publique et fiscale, ainsi que des cultures propres à chaque ancienne administration, qui provoquent des appréciations différentes des évolutions envisagées.

Il a insisté sur l'existence d'une période de transition et a considéré qu'administration et représentants du personnel étaient suffisamment armés collectivement pour une approche pragmatique dans ce cadre. Il a indiqué cependant redouter le volume des mouvements et ses conséquences en matière d'organisation et de durée des CAP.

Les tableaux en chiffres

Mutations pour convenances personnelles :

Pour convenance personnelle, 1046 demandes de mutations sont classées sur emplois administratifs à l'issue de la CAP centrale du 25 novembre (1321 l'an passé à la même période), 20 sur emplois informatiques (25 l'an passé).

Mutations pour motifs prioritaires :

Pour motifs prioritaires sur emplois administratifs, 233 demandes de mutations ont été retenues (221 lors de la CAPC du 3 décembre 2009 ; 235 lors de la CAPC du 20 mai 2010) dont 121 au titre de la CAPC du 25 novembre, les 112 autres ayant été reconnues prioritaires par les précédentes CAPC. 112 nouvelles demandes étaient prioritaires d'office et, sur 29 non prioritaires d'office, 9 ont été retenues. Sur emplois informatiques, 4 demandes sont retenues (même chiffre que lors des deux précédentes CAPC) dont 1 nouvelle demande prioritaire d'office, une demande non prioritaire d'office n'ayant pas été retenue.

Réintégrations

En matière de réintégrations, 68 demandes sont inscrites sur les tableaux à l'issue de la CAPC (76 lors de la CAPC du 3 décembre 2009) dont 22 sur le sous tableau prioritaire. Elles intègrent donc 40 nouvelles demandes, établies par 29 agents, dont 11 sur le sous tableau prioritaire.

Aucune demande de réintégration sur emploi informatique n'existe par ailleurs.

Vote : Pour : Administration, Sans étiquette

Contre : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, FO, CGT, CFTD, CFTC

**le mouvement sera connu
à la mi janvier**



(suite de la page 2)

Le zonage de chaque département que vous semblez retenir devrait permettre une plus grande adéquation entre les vœux de mutations et les affectations. Nous le réclamions afin d'éviter les refus et surtout les pénalisations pour refus. Mais les conditions de sa mise en œuvre doivent prendre en compte le maintien et l'avenir du réseau car, sans le réseau, notre mission de service public perdrait fondamentalement de sa substance. Nous refuserons toute facilité qui consisterait à décréter des zones d'inattractivité car celles-ci ne peuvent être que ponctuelles.

Le système de mutations au Trésor Public a subi plusieurs évolutions ces dernières années : outre le passage de l'ancienneté administrative à l'ancienneté de la demande, le nombre de départements demandés est passé de 8 à 3 et en peu d'années nous sommes passés de 4 mouvements à 2 mouvements.

Aujourd'hui, nous rappelons l'intérêt pour les services de ces deux mouvements nationaux et revendiquons la possibilité de mouvements locaux soumis aux CAPL dès que le nombre de demandes le permet, même en l'absence de mouvements nationaux.

En tout état de cause, pour nous élus agents d'administration du Trésor Public, les règles de mutations doivent permettre tout à la fois de répondre aux demandes des agents, en particulier dans le cadre des demandes de mutations prioritaires, et d'assurer la permanence de nos missions de service public et en conséquence de notre réseau de proximité.

Ces règles ne doivent pas placer des agents sortis récemment de l'école, inexpérimentés, dans un contexte difficile et dans des situations isolées. Il en va certes de l'intérêt de l'agent mais également de celui du service public.

Sur le point de l'ordre du jour concernant les passerelles, nous constatons que la transmission des documents a été tardive ne respectant pas le délai des 8 jours.

Nous regrettons une information très tardive sur les départements retenus, l'absence d'information au plan national sur les postes concernés dans chaque département, tout au plus nos élus locaux ont-ils appris après coup en CAP Locale, pour certains il y a quelques jours, ces localisations.

.../...suite page 4

Passerelles non transparentes

Par PBO publié le 18 octobre, 10 emplois de catégorie C de la filière gestion publique ont été proposés dans 6 départements (1 en Côte d'Or, 1 dans le Doubs, 1 dans l'Eure-et-Loir, 2 en Moselle, 2 dans le Nord et 3 à la Direction Nationale de l'Intervention Domaniale à Saint Maurice) à des agents de la filière fiscale au 1er janvier 2011. La date limite d'expression des demandes a été fixée au 4 novembre 2010. 2 emplois n'ont pas été pourvus à la DNID suite à cette procédure.

Si les passerelles peuvent être un moyen de donner satisfaction aux demandes de mutation d'un certain nombre de collègues en situation

familiale difficile en attendant la fusion complète de nos deux administrations et l'harmonisation des règles de mutation, la procédure précipitée et loin de la transparence souhaitable, les informations partielles et tardives des représentants du personnel, les choix unilatéraux des directions, un appel à candidatures publié le 18 octobre pour une réponse des personnels le 4 novembre ne pouvant que limiter le nombre de candidatures possibles, nous a amené à refuser de participer au vote.

Vote : **Pour** : Administration, FO, CFDT, CFTC, Sans étiquette

Contre : CGT **NPPV** : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires

(suite de la page 3)

L'utilisation de la passerelle, proche finalement de la procédure « dite sur postes spécifiques », devait permettre de rapprocher des agents en situation familiale difficile et ne pouvant être réglé dans leur filière d'origine, le département étant dit « bouché ». Hors on constate que c'est loin d'être systématiquement le cas.

De plus, si, dans la première opération « passerelles », les CAP Centrales des deux filières étaient organisées de telle façon qu'elles permettaient de croiser les experts et les informations, nous ne pouvons que constater que l'organisation de l'opération actuelle ne le permet pas. Pourquoi ce manque de transparence ?

La contrainte imposée par la non-renonciation après la CAPC Centrale est un cadrage prématuré. Il ne faudrait pas qu'il anticipe une règle.

Si l'examen du mouvement en CAP centrale, tel que l'harmonisation le prévoit, devrait permettre un suivi plus serré de l'allocation des moyens en effectifs, il ne résoudra pas la pénurie organisée par les suppressions dogmatiques des emplois.

Dans le contexte aggravé des nouvelles suppressions d'emplois de l'année 2011, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ne votera pas les tableaux de classements des mutations.

Sur 10 demandes examinées, seuls 3 agents ont vu leurs notes revues à la hausse. La CAPC s'est prononcée pour un +0.06 pour un agent en échelon terminal, donc non-consommant, mais qui localement a le sentiment d'être volontairement écarté de la possibilité de passer en catégorie B par liste d'aptitude, sentiment fondé puisque la direction locale a reconnu la place de la notation dans l'élaboration locale des listes d'aptitude. Elle a indiqué que, l'an passé, la moyenne sur 3 ans dans le département était ou devait être de +0.09. Rien de plus légitime donc que cet agent revendique un +0,06 sauf à ce que son dossier ne le justifie pas, ce qui n'est pas le cas.

Et pourquoi dire qu'il ne faut pas systématiser la bonification de +0.06 pour les agents non-consommants dès lors que l'exercice de nos missions est assurée et assumée de façon collective, ce qui légitime nos revendications de la carrière linéaire ? Alors que cet agent n'a jamais eu +0.06, que son dossier le justifierait, rappeler en CAPL que cette personne pourra prétendre à la retraite en 2013 ne résoud pas l'enjeu d'une augmentation de note qui ouvrirait la possibilité à cet agent d'une promotion par liste d'aptitude à contrôleur anticipant le fléchage prévu pour les agents de 58 ans et plus.

L'Administration ne s'est prononcée que pour un +0.02 dans ce cas mais nous avons découvert avec surprise l'invocation par un membre de la parité administrative du contingentement des agents non-consommants dans la filière fiscale pour justifier la prise de position d'une direction locale. Nous avons rappelé qu'il existait jusqu'à la promulgation des règles de gestion pour l'ensemble des personnels de la DGFIP des règles de gestion propres aux agents du Trésor Public avec un cadre d'application national qui s'impose tant à la direction générale qu'aux directions locales.

Une augmentation de note a également été attribuée à un jeune agent arrivé en 2008 par appel sur postes spécifiques et qui s'est investie dans un secteur qu'elle ne connaissait pas du tout, et ce en l'absence de formation professionnelle.

Notation

Malgré toute cette implication, sa note n'a été relevée qu'à +0.02 mais l'évocation de son recours a permis au Président de la CAPC de rappeler l'importance et la nécessité de la formation professionnelle dans nos filières. C'est effectivement un enjeu que nous avons déjà plus d'une fois souligné pour des agents affectés dans le cadre de la procédure de mutation spécifique sur postes dans des trésoreries de proximité qui nécessitent des connaissances professionnelles élargies. Laisser un agent prendre de telles fonctions, sans formation, reconnaître qu'il a fait mieux que s'adapter puisque son dossier justifie une augmentation de note, aurait du conduire la parité administrative à proposer un +0,06.

Pour les autres dossiers présentés, l'Administration a choisi de maintenir les notes.

Que penser d'une direction locale, d'ailleurs relayée en CAP Centrale par la parité administrative, qui dénonce comme « notateur militant » un chef de poste qui ne « respecte » pas le principe des quotas en accordant un +0,06 à tous ses agents, conscient qu'ils participent tous également dans un contexte difficile à la permanence du service public ? Cette direction locale ne s'exonère pourtant pas d'un engagement « militant » puisque c'est elle qui applique de façon abusive le principe de rotation sélective aux agents non consommateurs !

Pour deux agents dont la note a déjà été relevée en CAPL, on peut s'interroger sur la notation de 1er degré. La lecture des comptes-rendus montre une forte implication de ces deux agents mais l'un semble pénalisé par sa mobilité et l'autre par son calme et sa discrétion. Nous encourageons ces agents à demeurer vigilants à l'occasion de la prochaine campagne de notation.

L'évocation des cinq derniers recours rejetés par les CAPL et la CAPC nous ramène toujours au même constat : manque de marge et de moyens pour les notateurs en local et incompréhension des agents tous reconnus comme de très bons éléments.

