

Les mois passent et ce que l'Union SNUI - SUD Trésor avait prédit, se réalise : le chantier de la fusion prend des airs de gigantesque capharnaüm ! On a vu très grand à Bercy en annonçant, il y a un an tout juste, «la fusion globale», mais on a surtout semé partout une énorme pagaille à tel point que les tableaux d'avancement et les mutations pour la catégorie A de l'ex DCCP s'en trouvent retardés.

Les projets de guichets fiscaux uniques sortent au fil du temps, très contraints par les problèmes immobiliers et très peu diserts sur le volume des tâches des SIP et des trésoreries. Ces mêmes projets aboutissent souvent, dans les grands sites, à des mégastructures effrayantes, semblant essentiellement calibrées pour justifier le niveau élevé du traitement de leurs responsables futurs (sans se soucier de leur efficacité). Les cadres supérieurs, eux, se regardent de travers et sont tous engagés dans la bataille pour gagner les meilleures places de demain.

En bout de course et d'une manière générale, les agents, eux, se voient demain aux prises avec d'énormes charges de travail supplémentaires et une nouvelle détérioration des conditions d'exercice des missions - tant du côté Trésor qu' Impôts. On maudit la RGPP et l'évaporation des emplois.

En SIE, on peste contre le transfert de la TP sans renforcement des effectifs. En SIP «pré-figuré», on ne retrouve toujours pas sur le terrain le renfort prévu initialement. Dans les trésoreries, on redoute la fermeture et on n'y arrive plus. Dans les conservations, on a plus qu'assez d'être considéré comme le réservoir des suppressions.

Trésoreries qui ferment, bureaux de la Poste supprimés et marche vers la privatisation, sous-préfectures fortement visées par des suppressions d'emplois : il y a matière à bâtir des mobilisations communes dans de nombreux départements et il faut souhaiter que le collectif «Le service public est notre richesse» prenne encore plus de vigueur en cette fin d'année. L'Union SNUI - SUD Trésor, pour sa part, continuera de mener campagne auprès des élus locaux pour dénoncer les orientations gouvernementales.

Et on pourrait ainsi continuer longtemps avec les agents du Trésor qui craignent de perdre leur mission «gestion publique», les agents du Cadastre qui savent que le gel de CDI / CDIF ne va pas durer très longtemps, sans parler des personnels des CSI et DIT qui doutent du maintien durable de tous leurs sites et de leurs activités.

On le voit aisément en ce début d'automne, il va falloir plus qu'un discours volontariste d'Eric Woerth et plus qu'un message tonique de Philippe Parini pour dissiper les inquiétudes.

Pour l'heure cependant, l'Union SNUI - SUD Trésor prend l'engagement de suivre au plus près tous les projets fleurissant dans les directions et de donner à tous ses militants des moyens de les contrer. Il va de soi que l'action collective sera souvent nécessaire pour obtenir des avancées !

Congés annulés, agents écrêtés, contrôles médicaux systématisés, absences sanctionnées, recours à la menace d'abandon de poste, déplacements d'office, brimades et vexations, telles sont les conséquences pour les agents de la baisse des effectifs et de la volonté de certains d'accélérer les processus de mise en place de SIP, redécoupages des compétences des trésoreries etc... pour être sur la première ligne des promotions ! Bref, un management à la hussarde se développe où le dialogue n'existe plus. Ne parlons pas de social et gare à celui qui s'insurge...

Certains oublient, qu'ils agissent sur des lieux de travail et non dans un univers carcéral et que nous sommes au XXIème siècle. Quant aux directions, tant que cela reste circonscrit dans un poste voire au département, ce n'est certainement qu'un détail. L'intendance doit suivre... A croire que les suppressions d'emplois, le diktat des indicateurs et des objectifs, la culture des résultats font perdre la tête à certains «managers» qui en oublient le sens de la mesure et un brin d'humanité.

Certains estiment (si, si, cela a été dit) que 350 euros méritent bien quelques sacrifices !!!

Ne restez ni silencieux, ni isolés. Agissez, contactez nous !

Promotions au grade de contrôleur principal

Lors des négociations sur la mise en place de la DGFIP, l'Union SNUI/SUD Trésor avait revendiqué un net abondement des plans de qualifications au bénéfice des agents C et B notamment. Elle avait également exigé des mesures de fin de carrières pour permettre à tous les agents d'atteindre le grade terminal, voire l'indice terminal, de leur corps.

Dans ce cadre, le Ministre s'était engagé à augmenter les taux de promotions et à modifier les règles de passage d'un grade à l'autre pour favoriser les fins de carrière.

L'Administration a fait connaître ses premières propositions pour la catégorie B. Contrairement à la règle en vigueur jusqu'ici, une promotion «au bénéfice de l'âge» ne serait plus soumise à un engagement de départ à la retraite.

Concrètement, cela veut dire que lors de l'élaboration du prochain tableau d'avancement, près de 500 agents (âgés de 60 ans au 31 décembre 2008) pourront, à ce titre, être promus au grade de contrôleur principal. Il fallait jusqu'à présent justifier de 4 années d'ancienneté dans le 8ème échelon du grade de contrôleur de 1ère classe et s'engager à partir à la retraite pour bénéficier de la promotion.

Le tableau d'avancement au grade de contrôleur principal devrait comporter 1518 promotions pour la filière gestion publique (dont 455 au bénéfice de l'âge).

La date d'effet des promotions sera fixée au 31 décembre 2008. Toutefois, cette date s'avérera importante et notamment au regard des conditions à remplir pour s'inscrire ultérieurement à un concours ou à un examen professionnel ainsi que pour l'élaboration des mouvements de mutations. Elle sera également appliquée aux lauréats du prochain concours de contrôleur principal.

Dans ces conditions et en fonction de leur situation personnelle, certains agents ont sans doute intérêt à différer leur départ à la retraite au 1er juillet 2009 afin de pouvoir bénéficier des effets de la promotion.

**La CAP Centrale se déroulera
le 26 novembre 2008**

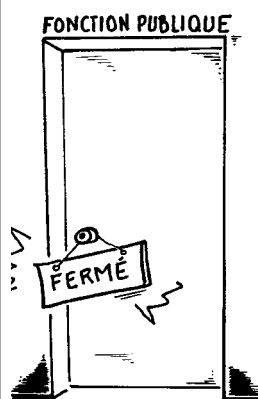
Reclassements de B en A

Un décret de décembre 2006 définit des conditions plus favorables de classement dans le grade d'inspecteur pour les agents promus depuis 2007. Le hic c'est que l'absence de mesures rétroactives au bénéfice des agents promus précédemment suscite des rancœurs et donc des contestations des plus compréhensibles.

Notre fédération, dès l'origine, a exigé que le texte soit modifié en intégrant une mesure rétroactive indispensable dans un souci de traitement équitable des agents. Solidaires «Fonctions Publiques» a bien évidemment relayé cette demande au niveau de la DGAFP et a proposé, en 2007, un amendement de l'article 5 du décret qui n'a pas été accepté par l'Administration.

Parallèlement, de très nombreux agents ont exigé réparation auprès de l'Administration et par l'intermédiaire des tribunaux administratifs. Certains d'entre eux ont saisi le médiateur de la République.

C'est toujours une fin de non recevoir qui a été opposé. L'Union SNUI/SUD Trésor, pour sa part, est une nouvelle fois intervenue à la DGFIP sur ce sujet à l'occasion d'un groupe de travail réuni le 22 septembre et, enfin, l'Union SNUI/SUD Trésor et «Solidaires Fonctions Publiques» préparent une nouvelle intervention auprès du Conseil Supérieur pour que justice soit rendue.



LE CIS de B en A mis en examen

Mettre en place une nouvelle voie d'accès au grade d'inspecteur a été une revendication portée par notre fédération dès octobre 2004. Nous avons notamment démontré que les modalités d'accès au cadre A alors en vigueur, associées aux conditions de gestion lors de la promotion, lésaient une grande partie des agents de catégorie B : formation contraignante, durée, et en terme de déplacements (pour les lauréats du concours) et affectation sur les postes laissés vacants par les titulaires (concours et liste d'aptitude).

Nous avons alors exigé que soit mis en place un concours interne spécial d'accès au grade d'inspecteur à l'instar de ce qui existe pour le C en B. Le ministre de l'époque avait décidé de répondre favorablement à cette demande mais, après son départ de Bercy, les réticences

et blocages politico-administratifs, voire syndicaux, ont fait leur oeuvre. Dans le cadre des négociations sur la fusion DGI/ DGCP, l'Union SNUI - SUD-Trésor a relancé cette revendication et exigé le respect des engagements pris.

Le Ministère a enfin décidé de donner suite à cette demande, mais en précisant que l'idée d'un «concours» ne serait pas acceptée et qu'il serait mis en place un examen professionnel. D'où notre réticence face à ce type de recrutement car il est prévu par les textes que lors d'un «examen», le jury peut appuyer sa décision par une consultation du dossier des candidats (évaluation/notation).

Le 22 septembre, une réunion s'est tenue à la DGFIP pour débattre des conditions d'organisation de cet examen.

Conditions d'organisation de l'examen professionnel		
Conditions	Revendications de SUD et du SNUI	Projet de l'administration
Candidats	Contrôleur de 2ème classe ayant au moins atteint le 8ème échelon, contrôleurs de 1ère classe et Contrôleurs principaux au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé.	Contrôleurs principaux justifiant de 3 ans dans le grade au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé.
Durée des services	Justifier de 7 ans et 6 mois de services en catégorie B au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé.	Justifier de 7 ans de services en catégorie B au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé.
Epreuve écrite d'admissibilité	Une épreuve professionnelle à options suffisamment nombreuses permettant à tous les agents de catégorie B de se présenter à l'examen quelles que soient leurs fonctions et leur affectation.	Rédaction d'une note répondant à plusieurs questions à partir d'un dossier à caractère professionnel (sujets aux choix : fiscalité, gestion publique, missions)
Epreuve orale d'admission ouverte aux admissibles	Conversation avec le jury sur les missions exercées par l'agent et celles de son Administration et sur l'organisation des services, permettant d'apprécier les capacités du candidat à exercer ses fonctions dans le grade d'inspecteur.	Entretien sur la base d'un dossier de RAEP (Reconnaitances des acquis de l'expérience professionnelle). Le jury dispose des cinq derniers comptes rendus d'évaluation.
Titularisation	En fonction du résultat à l'examen et dès la nomination (prise de poste) sur un emploi d'inspecteur. La réussite à l'examen ne nécessite pas que la promotion soit confirmée par un stage probatoire.	Titularisation à l'issue d'un stage probatoire de 6 mois.
Formation initiale et formation complémentaire	Formation commune à tous les lauréats de l'examen professionnel portant sur les fondamentaux de la catégorie A et formation à organiser en tenant compte des contraintes des lauréats.	Formation de 6 mois (3 mois de scolarité et 3 mois de stage pratique) : - tronc commun : CMFI et cycle spécialisé - stage en alternance de préparation au 1er métier
Affectation	Au 1er septembre de chaque année, avec interclassement dans le cadre du mouvement général avec les agents titulaires et les agents promus par liste d'aptitude, en prenant en compte le classement en catégorie A.	Au 1er mars à l'issue du stage probatoire

Lors de ce groupe de travail, l'Union SNUI / SUD-Trésor a défendu ses revendications et apporté des arguments pour que l'Administration revoie notamment sa position sur plusieurs points :

- Sur les conditions pour se porter candidat : il est inacceptable de vouloir limiter l'accès à l'examen aux seuls contrôleurs principaux. Rappelons qu'il s'agit d'un examen permettant de changer de catégorie. Il doit être ouvert aux agents des trois grades.
- Sur l'organisation des épreuves : l'épreuve écrite doit comporter un maximum d'options permettant à chaque agent B de faire valoir son expérience. Pour l'épreuve orale,

il est inadmissible que le jury puisse disposer des comptes rendus d'évaluation. L'examen professionnel ne doit, en effet, pas se transformer ni en liste d'aptitude bis, ni en entretien d'embauche

- Sur la formation : elle doit être de haut niveau. La formation initiale et en cours de carrière doit permettre aux lauréats d'exercer pleinement leurs nouvelles fonctions.
- Sur l'affectation : elle doit coïncider avec le mouvement général des agents titulaires et des agents promus par liste d'aptitude (reclassement dans le nouveau grade, intégration dans le mouvement et bénéfice des priorités de droit commun).

Fonction publique et fonctionnaire

L'état se resserre

Une offensive contre la fonction publique est engagée par le gouvernement et un «livre blanc» sur l'avenir de la fonction publique a été rédigé, en ce sens, par Jean-Ludovic Silicani (membre du Conseil d'Etat) et publié en avril 2008. Le gouvernement, dans la droite ligne de sa politique de régression sociale, entend mettre en oeuvre rapidement les recommandations de ce rapport.

Après le projet de loi «sur la mobilité» des fonctionnaires, la Révision Générale des Politiques Publiques sans oublier la réorganisation territoriale de l'Etat, c'est au tour des corps administratifs d'être dans le colimateur, autant de réformes qui ne visent qu'un objectif : la casse de la Fonction publique et de son statut. Rêve que la famille libérale fait depuis trente ans (rapport Longuet en 1979).

Le 22 septembre a eu lieu une première réunion sur la réforme des carrières à partir des propositions du rapport Silicani. Le document préparatoire ne cache pas les ambitions du gouvernement : il prévoit de refonder le recrutement, la gestion des agents, leur évaluation et leur rémunération sur des bases nouvelles.

Quelles bases ? Les «filières professionnelles» et les «cadres d'emploi» au lieu des actuels corps administratifs ! C'est oublier que la notion de corps a permis jusqu'ici à chaque fonctionnaire de se situer dans une profession et une administration donnée. «Contrôleur du trésor public», par exemple, c'est précis, ce n'est pas «2ème niveau de qualification dans la filière financière et fiscale», le tout inscrit dans un cadre d'emploi national et transversal ne se rattachant pas à un ministère déterminé, mais relevant simplement d'un même type de commandement et de recrutement.

Il y a peut être trop de corps administratifs (ceux de 20 ou 30 agents, par exemple, sont des carcans étouffants et non des protections efficaces), mais c'est une chose de vouloir résoudre cette question, c'est tout autre chose de remettre en cause les garanties statutaires. Car, c'est la notion même de statut particulier (qui organise jusqu'ici les modes de recrutement, les parcours de carrière et les modes de promotion des agents) auquel le gouvernement s'attaque en le supprimant. Et que l'on ne nous dise pas que cette notion est ringarde : celle ci constitue la clé de voûte des garanties statutaires de tous les agents de l'Etat.

Les filières, la bourse des emplois, ces notions là sont installées dans la fonction publique territoriale, mais avec quel résultat ? Pour le plus grand bien de la flexibilité avec des parcours de carrière aléatoires et des promotions arbitraires à profils «politiques».

Cet alignement par le bas des garanties des fonctionnaires est inacceptable. SUD Trésor, sa fédération et son union de fonctionnaires ne peuvent accepter ce passage de la fonction publique d'Etat qui entérinera l'inégalité de traitement des citoyens d'un département à l'autre et conduira à l'abandon de son rôle de cohésion sociale.

La fin du principe de neutralité ?

Chaque lauréat postulerait auprès de chaque ministère et chaque employeur retiendrait ou non le postulant. Une convention d'affectation fixerait ses missions, ses objectifs et la durée à effectuer sur le poste.

Au bout de trois ans, les lauréats des concours inscrits sur une liste d'aptitude n'ayant pas été retenus par un employeur deviendraient des «reçus-collés» comme cela existe déjà dans la Fonction publique territoriale !

La Fonction Publique de l'Etat : une construction statutaire pour une mission d'intérêt général...

L'organisation des agents en corps est une caractéristique de la logique de carrière, voulue dès la création de la Fonction Publique en 1946.

Les fonctionnaires n'ont pas de contrat de travail et leur emploi est directement géré par des dispositions légales et réglementaires (décrets, arrêtés). Ils ont également des obligations dont celle de «neutralité». Cette neutralité dans l'exercice de leurs missions implique qu'ils doivent servir l'intérêt général (donc celui de tous les citoyens) et non les intérêts de quelques privilégiés

C'est cette construction particulière de la Fonction publique qui imposent que les recrutements se fassent généralement par voie de concours, par corps.

