



Gestion publique

CAP C

finances
Solidaires

La CAP centrale d'aujourd'hui sera certainement la dernière à se réunir pour examiner les mouvements de mutations de la filière gestion publique selon les règles actuelles.

Après le mouvement de mutations du 1er septembre 2011, les prochains mouvements de mutations seront établis selon de nouvelles règles établies par la direction générale pour les nouveaux inscrits.

Ces nouvelles règles sont sensées être le meilleur de chaque filière, simple, lisible, aucun agent ne doit y perdre comme l'a promis le directeur général M PARINI.

Bouleversement majeur pour les contrôleurs et les agents d'administration, les demandes de mutations pour convenances personnelles seront désormais classées à l'ancienneté administrative selon l'indice avec deux possibilités de bonification d'ancienneté : une de 6 mois par enfant à charge et une autre, à déterminer à partir de cinq ans en Ile de France.

Les demandes de mutations à titre prioritaire seront également classées à l'ancienneté indiciaire avec une bonification d'ancienneté par année d'ancienneté de la demande (non encore déterminée).

La direction générale a choisi de se simplifier la gestion en choisissant comme base du système de mutations la règle de l'ancienneté administrative en vigueur dans la filière fiscale et dans la catégorie A de la gestion publique mais abandonnée pour les agents de catégories B et C de la filière gestion publique en 1983.

Pour répondre aux demandes des organisations syndicales de préserver les droits acquis des agents du Trésor, l'administration a admis le principe que les agents classés sur les tableaux normaux et prioritaires en 2011 conserveront leur place sur les tableaux (nationaux et locaux) pendant une période de convergence limitée à 2 ans. Les nouvelles demandes dès août 2011 seront classées suivant les nouvelles règles de gestion et s'inscriront après les demandes actuelles maintenues.

Les agents bénéficiant d'une promotion interne de C en B par concours et liste d'aptitude conserveront un droit à la réaffectation sur le département pendant les 2 ans de la période de convergence. Pour l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires cette période de convergence est bien trop courte et il est prématuré de la borner sans avoir vérifié qu'aucun agent ne sera lésé.

Pour les élus gestion publique de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, ces modifications et aménagements des règles de gestion pour atténuer les conséquences du choix de l'ancienneté administrative retenue par la direction générale comme critère de classement démontrent bien que, si le classement selon l'indice peut sembler facile à appliquer pour l'administration, les agents de la filière gestion publique sont tout autant légitimes à défendre le critère de l'ancienneté de la demande dans les classements sur les tableaux normaux et prioritaires. Ces tableaux offraient l'avantage non négligeable de permettre aux agents de constater la progression de leur rang de classement dans la durée, celui-ci ne pouvant reculer.

Nous veillerons à ce que ce critère pertinent soit respecté dans la période de convergence pour les agents issus de la filière gestion publique qui avaient déposé leur demande dans le cadre de cette règle.

.../... suite en page 2

**CAP
Centrale
Agents
d'administration
19 Mai 2011**

Nos représentants
à la CAP

Chantal GSELL
05 94 28 20 80
Expert :
Patrice LAURRIN
03 87 38 69 19



(suite de la page 1)

La réaffectation dans le département d'origine pendant les 2 ans de la période de convergence des agents bénéficiant d'une promotion interne montre bien que les nouvelles règles ne préservent pas à terme les acquis des agents de la gestion publique contrairement aux promesses de M. PARINI, même si l'obligation de résidence a été ramenée à 1 an de présence.

Il est évident que l'on ne gère pas 800 implantations comme on en gère 4 000. Il y a nécessité pour l'administration de garantir le fonctionnement du réseau. Ce qui justifie son choix de maintenir deux mouvements de mutations et le mouvement spécifique sur postes.

Ces nouvelles règles s'accompagneront de la connaissance des emplois vacants et de l'examen du mouvement en CAP Centrale dont nous revendiquons le contrôle depuis longtemps. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, dans le contexte actuel des suppressions annuelles d'emplois, ce dispositif n'a d'intérêt que si un examen précis et honnête des besoins en emplois pour une exécution des missions était effectué, comme l'avait promis par le passé le ministre. Dans la situation actuelle, en l'absence des recrutements nécessaires et compte-tenu des suppressions d'emplois votés tous les ans, le mouvement de mutations sera surtout un exercice de répartition de la pénurie dont les organisations syndicales ne sont pas comptables.

Si la direction générale a été obligée de concéder la garantie de résidence à la commune ou à la trésorerie la plus proche en cas de suppression de postes comptables, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est d'ores et déjà consciente qu'elle devra mobiliser les agents pour défendre le réseau et faire respecter cet engagement.

Dans le contexte d'aujourd'hui les contre réformes mises en œuvre fragilisent nos missions en les concentrant au niveau régional voire interrégional ou national (CHORUS, AGORA, ONP...) et la fusion fiscale dessaisit les postes mixtes des outils du recouvrement sans les soustraire à l'obligation de l'accueil fiscal pour autant. Mais en les amputant néanmoins des emplois correspondants, elle fragilise ainsi ces trésoreries en abaissant leur seuil d'effectif à un niveau insupportable pour les conditions de vie au travail des agents.

Pour les élus de la filière gestion publique de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, le système de mutations doit garantir aux agents la possibilité de bénéficier d'une mobilité choisie dont le socle est la garantie de résidence avec des règles stables et égales pour toutes et tous, mais aussi à condition qu'elles soient les plus justes possible et non soumises aux aléas des avancements différenciés. Garant de leur avenir, le nouveau système doit aussi permettre de pourvoir les postes et les services de leurs besoins en effectifs pour assurer la continuité et la pérennité de nos missions de service public et non de répartir des suppressions d'emplois qui anticipent l'éclatement et la privatisation des services.

Le dernier mouvement spécifique sur postes de notre filière a vu un nombre significatif d'emplois vacants non pourvus, laissant les trésoreries concernées en grande difficulté alors que des agents de la filière fiscale étaient demandeurs. Est-ce raisonnable si on a le souci du service public ?

(suite en page 3)

Les thèmes abordés dans les déclarations liminaires ont été aussi denses que l'ordre du jour de cette CAPC du 19 mai.

- L'examen des tableaux de demandes de mutation et de réintégration sur emplois administratifs et informatiques pour le mouvement du 1er septembre 2011, ainsi que les pénalisations pour les refus.
- six demandes d'accueil en détachement.
- L'examen de 13 demandes de révision de note ou des appréciations attribués au titre de l'année 2010 (activité 2009).
- Quatre demandes d'intégration dans le corps des agents d'administration du Trésor Public.
- Intégration des adjoints techniques du TP dans le corps des agents d'administration du Trésor Public.
- Proposition de renouvellement de contrats de deux agents recrutés par la voie contractuelle.
- Proposition de non titularisation d'un agent recruté par la voie contractuelle.

(Ces deux derniers points feront l'objet d'un compte rendu séparé).

Faute de temps, dix recours en notation de 2009 ont été reportés à la CAPC du 23 juin prochain.

Concernant le recrutement des contractuels handicapés, la Présidente Mme Guillouet dans son propos liminaire a reconnu la difficulté et la nécessité d'un suivi de ces agents, principalement par les correspondants handicap. Nous sommes revenus plus longuement sur ce point lors du point de l'ordre du jour consacré à deux prolongations de stage et une non-titularisation.

Elle est également revenue sur les nouvelles règles de gestion qui entrent en vigueur au 1er septembre 2011 avec une période de convergence annoncée de deux ans qui selon l'évolution de la mise en place pourra être allongée ou raccourcie.

Actuellement le calendrier des réunions, groupes de travail est très dense et évolutif mais en cette grande période de réformes le dialogue social est de rigueur !

Quant à la sécurité des agents dans les postes (en particulier SIP et plus précisément dans les DOM), elle est une priorité déclarée pour les Directions et les moyens seront là pour l'assurer. Nous sommes invités à y croire.

Examen des tableaux de classement des mutations pour le 1er septembre 2011

Les représentants du personnel sont intervenus sur des situations humaines et sociales « lourdes » afin d'obtenir l'intégration des demandes des agents concernés dans les tableaux de mutations à titre prioritaire. Mais l'administration reste ce qu'elle est et n'a pas transigé : les pièces justificatives pour un éventuel classement prioritaire doivent être réunies le jour de la CAPC.

Seuls les dossiers complets, bien étoffés, sont examinés. Pour l'administration, la priorité de certaines demandes n'est pas « évidente » et, dans de tels cas, prendre en compte en tant que telles les demandes formulées par les agents constituerait selon elle une rupture d'équité par rapport aux demandes pour « convenance personnelle ».

Tableaux de demandes de mutations pour motifs prioritaires

Au final, pour motifs prioritaires sur emplois administratifs, 220 demandes de mutations sont classées sur les tableaux : 128 demandes étaient reconnues prioritaires par les précédentes CAPC, 82 nouvelles demandes ont été considérées prioritaires d'office et, sur 34 demandes non prioritaires d'office, 10 ont été retenues.

Sur emplois informatiques, 6 demandes sont classées sur les tableaux dont 4 nouvelles demandes prioritaires d'office.

Tableaux de demandes de mutations pour convenance personnelle

757 agents sont classés au titre de la convenance personnelle sur emplois administratifs pour ce même mouvement (1046 étaient classés pour le mouvement du 1er avril 2011), 12 sur emplois informatiques (20 à l'issue de la précédente CAPC).

Réintégrations

En matière de réintégrations, 57 demandes sont inscrites sur les tableaux à l'issue de la CAPC dont 22 sur le sous tableau prioritaire. Elles intègrent donc 30 nouvelles demandes, établies par 23 agents, dont 8 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, CFDT

Détachements et Intégrations

Sur le détachement d'un agent de l'intérieur et de l'outremer sur Ferry-Voltaire, poste difficile à pourvoir, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, tout comme la CFDT et la CFTC, se sont abstenus. Notre vote était justifié par la présence sur les tableaux prioritaires en vue du mouvement du 1er septembre d'une demande d'un agent mutable.

Les quatre autres demandes étaient issues d'agents d'administration de la fonction publique hospitalière, précédemment affectés dans l'agence comptable auprès du Centre Hospitalier National d'Ophtalmologie des Quinze-Vingt. Suite au changement de statut de l'établissement hospitalier, Établissement Public National (E.P.N.) devenu Établissement Public de Santé (E.P.S.), l'E.P.N. étant doté précédemment d'une agence comptable, a en effet été créée la Trésorerie du Centre Hospitalier National d'Ophtalmologie des Quinze-Vingt. Naturellement les agents d'administration de la fonction publique hospitalière ont demandé leur détachement pour la nouvelle trésorerie.

L'ensemble des représentants du personnel, excepté la CFDT qui s'est abstenue, se sont prononcés pour.

La proposition de détachement d'un agent des impôts à la Trésorerie de Vico, poste non demandé lors de l'appel à candidature sur postes spécifiques, a été soumis à l'avis de la CAPC. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a voté pour.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'est prononcée en faveur des quatre demandes d'intégration (faisant suite à des détachements) soumises à l'avis de la CAPC.

Enfin l'intégration des 59 adjoints techniques «faisant fonction» ayant souhaité opter pour la filière administrative, sur les 77 agents identifiés concernés par la perspective qui leur est désormais donnée d'intégrer directement la filière correspondant à leurs fonctions en vertu de l'article 2 de la loi n°2009-972 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, a été votée à l'unanimité. La date d'effet de leur intégration a été fixée au 20 mai 2011.

(suite de la page 2)

Renforcer les missions des trésoreries, afin de leur garantir un effectif compatible avec de bonnes conditions de travail, arrêter les suppressions d'emplois et la dégradation des conditions de travail sont indispensables à l'amélioration du service public et des relations avec les citoyens.

Afficher au travers de la Charte Marianne des intentions de qualité de services d'accueil sans donner les moyens aux agents de les tenir ; c'est irresponsable et provocateur (guichet unique, délais garantis, temps de réponse téléphonique ...) et c'est bien une des causes de la multiplication des incidents et accidents ces derniers mois qui amplifient le sentiment d'injustice fiscale ressenti par le contribuable et qui décrédibilise le service public sur d'autres missions.

De la même façon, dans le cadre de la réforme de la chaîne de dépense Etat dont l'instrument est le progiciel CHORUS, la note adressée par le Directeur Général aux directions locales fait porter sur les agents le manque de moyens octroyés (effectifs, formation, conduite au changement). L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires rappelle son opposition à cette réforme. Pour des raisons de fond d'abord : confusion des genres (ordonnateur et comptable), concentrations et simplifications abusives et dangereuses ; pour des raisons de forme ensuite : mise en place hâtive, pas assez testée, formation non adaptée, manque de moyens en effectifs et mise en œuvre dans la précipitation. Le résultat c'est un certain affolement avec la mise en place de régies d'avance, des paiements avec des vérifications simplifiées, et surtout beaucoup de stress et de dégradations des conditions de travail pour les agents concernés.

Aujourd'hui, nouvel épisode, la direction générale se lavant de toutes ses erreurs se permet de mettre en cause les services prescripteurs et de mettre la pression sur les agents de la chaîne de la dépense en espérant se sortir d'une catastrophe annoncée de ses résultats sur l'exécution budgétaire, c'est un scandale !

C'est également le contexte de suppressions massives d'emplois et de dégradation continue des conditions de travail que fait peser l'administration sur les conditions de stage des contractuels handicapés. Ceux-ci sont confrontés aux sous-effectifs récurrents des postes et services et comme l'ensemble des agents de la DGFIP aux restructurations qui touchent désormais l'ensemble des services. Pour les directions locales qui les ont recrutés, ils doivent de surcroît être en capacité de suite d'effectuer le travail d'un agent expérimenté.

Si l'administration entend répondre à l'objectif légal en matière de recrutement des handicapés, elle ne reconnaît pas dans les faits les contraintes particulières liées au handicap. Nous sommes à cet égard choqués par les propos scandaleux de certains responsables locaux de l'administration les stigmatisant pour mieux les rejeter.

(suite en page 4)

(suite de la page 3)

Nous continuons de nous interroger sur le rôle des correspondants handicap locaux et sommes surpris de découvrir à l'occasion des dossiers soumis à cette CAPC des avis de médecins de prévention qui témoignent de ce que les postes de travail n'ont pas été aménagés pour prendre en compte le handicap.

Nous renouvelons notre demande maintes fois réitérée et encore une fois lors du groupe de travail du 16 mai dernier que les correspondants handicap nationaux siègent en tant qu'experts dans les CAP Centrales, afin d'y apporter leur connaissance et leur maîtrise du sujet. La prise en charge ne passe pas seulement par les conditions de travail mais par une meilleure intégration et une meilleure appréhension de et par leur environnement professionnel.

Encore 13 recours en révision de note sur l'activité 2009, qui illustrent le mal être et le malaise des services et le besoin de reconnaissance financière en ces périodes de baisse du pouvoir d'achat des agents qui se trouvent confrontés aux manques d'effectifs, à l'accroissement du volume de leur travail, à l'augmentation de leurs responsabilités face aux dysfonctionnements des applications et à l'impréparation et l'absence de formation de l'encadrement.

Nous constatons encore et toujours au travers de ces dossiers une dégradation inexorable des conditions de vie au travail que l'autosatisfaction affichée à tous les niveaux de la direction essaye de camoufler.

La volonté de reconnaissance financière des agents est augmentée par les récentes attaques sur les retraites, dont les futurs retraités espèrent limiter la dégradation par un ultime avancement.

Ce ressenti est d'autant plus vif qu'une nouvelle fois le gouvernement vient de décréter le gel du point d'indice qui, compte tenu de la hausse de la pension civile, correspond à une baisse des salaires des fonctionnaires pour 2011 et 2012, alors que les prix flambent et que les remboursements sociaux se multiplient, autant d'éléments qui justifient pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires la journée d'action du 31 mai prochain.

Nous dénonçons l'attitude de François BAROIN qui a poussé la provocation jusqu'à annoncer qu'à la DGFIP la progression de la masse salariale avait été de 10%. Les agents C, B et A qui ont vu leur pouvoir d'achat baisser savent que ces chiffres ne font que révéler le creusement des inégalités au sein de la fonction publique comme dans toute la société.

Les fonctionnaires comme tous les salariés ne peuvent être dupes des annonces de leur ministre comme du premier ministre qui justifient l'austérité salariale par la crise des marchés financiers et l'absence de « baguette magique » du gouvernement. C'est nier que l'INSEE a annoncé un doublement des profits des grandes entreprises, et un creusement des inégalités de revenus alors même que ce même gouvernement continue de faire des cadeaux fiscaux aux plus riches.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est légitime à revendiquer pour tous les agents un avancement maximum et soutiendra tous les recours en notation.

L'Union SNUI SUD Trésor Solidaires revendique :

- l'augmentation de la valeur du point d'indice fonction publique à la hauteur des pertes constatées depuis 10 ans soit 10%.
- une revalorisation des indemnités représentatives de frais.
- pour les 10 000 agents de la DGFIP qui ont l'ancienneté acquise la mise en place immédiate du 8ème échelon du C.
- pour l'ensemble des agents l'intégration du doublement de la prime de modernisation dans l'IMT.
- l'intégration des primes dans le traitement.

Révisions de note

Sur les treize dossiers à l'ordre du jour de la CAPC, faute de temps et compte-tenu d'un ordre du jour chargé, seuls trois ont été examinés (ceux concernés par une incidence éventuelle sur les tableaux d'avancement).

Pour l'un d'entre eux, l'agent qui demandait la révision de sa note et des appréciations tenait également au retrait de son dossier du rapport du notateur de 1er degré.

L'administration a reconnu que ce rapport contenait des éléments qui n'ont rien à voir avec l'évaluation-notation de l'agent. Cette pièce ne pouvant cependant être « détruite », un extrait du PV de la CAPC sera joint au dossier de l'agent afin que ce rapport ne le pénalise pas par la suite. La qualité de ce dossier n'a pas pour autant permis l'augmentation de l'évolution de note de +0,02, obtenue en CAP Locale, à +0,06.

Une notation de -0,01 ramenée à +0,00 en CAPL est suffisante pour Mme Guillouet : l'agent ne serait pas pénalisé, il a été reconnu localement qu'il effectue correctement ses missions, et ce serait suffisant. C'est oublier le contexte dans lequel il a été amené à exercer ses missions : taux de rotation élevé dans le poste et fort absentéisme, et, en ce qui le concerne, la nécessité reconnue par le médecin de prévention d'adapter son poste de travail en évitant le contact direct avec le public

Un seul +0,06 a été attribué lors de cette CAPC pour un agent dont le poste aura bientôt la charge de la Taxe Locale d'Équipement de tout le département et qui a géré ce service pendant des années dans son poste sans jamais bénéficié d'un +0,06 ... Tardive reconnaissance ...

