



Quel sera le volume du prochain mouvement ? C'est la question que beaucoup d'agents actuellement candidats à la mutation se posent. De mouvements en mouvements, les chances d'être muté surtout au titre des convenances personnelles deviennent de plus en plus hypothétiques pour certains départements. La situation des mutations à caractère prioritaire ne connaît pas un sort meilleur. Les responsables de cette situation sont connus : la diminution des emplois, l'augmentation du nombre d'années pour bénéficier d'une retraite à taux plein et la suppression des implantations. L'infurnal tryptique est réactivé avec les conséquences humaines que l'on connaît (difficultés financières liées notamment à l'éclatement de la structure familiale, épuisement physique et psychique,...) C'est le prix que doivent payer les agents du Trésor, et notamment ceux de la catégorie C (la plus touchée car supportant à elle seule la plupart des suppressions d'emplois) pour «contribuer» à la casse du service public, au désengagement de l'Etat en matière d'aménagement du territoire, tout ceci au nom d'une pseudo recherche des diminutions des dépenses de l'Etat qui cache mal un libéralisme exacerbé voulu par le gouvernement.

Jeudi 21 septembre 2006 :

CAP centrale des Agents de Recouvrement et Agents Administratifs

L'ordre du jour de la CAP centrale du 21 septembre 2006 comprenait l'approbation des procès verbaux des CAP centrales des 12 et 19 janvier, 16 février et 22 mars 2006, l'élaboration des tableaux de demandes de mutations et de réintégrations, une proposition de non-titularisation d'un AR stagiaire, l'établissement de la liste d'aptitude à l'emploi d'agent de recouvrement, 8 demandes d'intégration dans le corps des Agents de Recouvrement du Trésor et 2 dans celui des Agents Administratifs du Trésor et 3 demandes de révision des appréciations ou de la note de valeur générale attribué au titre de la notation 2005 pour des agents affectés pour ordre et mis à la disposition de la Mutuelle du Trésor.

ETABLISSEMENT DES DIVERS TABLEAUX :

Demandes de mutation et réintégration.

- **Pour convenances personnelle**

sur emplois administratif.

- 2049 agents ont sollicité leur mutation pendant la période d'expression des vœux, dont :
 - 17 agents ont établi des demandes de mutation irrecevables,
 - 62 agents ont bénéficié d'une mutation,
 - 39 agents ont annulé leur demande de mutation,
 - + 4 agents dont les demandes formulées en janvier 2006 n'ont pu être prises en compte sur les tableaux approuvés par la CAPC du 11 mai 2006.
 - 1935 agents sont donc classés sur les tableaux de demandes de mutation pour convenance personnelle.

- **Pour convenances personnelle**

sur emplois informatiques.

- 34 agents étaient classés sur les tableaux de demandes de mutation sur emploi informatique pour convenance personnelle à l'issue de la 1ère CAP du cycle 2006, dont :
 - 1 agent a été muté sur emploi informatique,
 - 1 agent a été affecté sur emploi informatique,
 - 2 agents ont annulé leur demande de mutation.
 - 30 agents sont donc classés sur le tableau des demandes de mutation sur emploi informatique pour convenance personnelle.

- **Pour motifs prioritaires sur emplois administratifs**

- 304 agents étaient inscrits sur les tableaux prioritaires à l'issue de la précédente commission,
 - 10 agents avaient une demande devenue irrecevable (1 congé de longue durée, 2 détachements, 4 disponibilités de + de 3 mois, 3 congés parentaux de + de 6 mois),
 - 69 agents ont bénéficié d'une mutation (dont 1 hors tableau),
 - 5 agents ont annulé leur demande,
 - 220 agents avaient donc une demande reconnue prioritaire lors des précédentes commissions.

Lors de la CAP centrale du 21 septembre :

- 9 agents ont complété leur dossier des pièces nécessaires,
- 113 agents ont présenté une demande prioritaire depuis la dernière CAP centrale.
- 342 dossiers prioritaires étaient donc présentés à la commission.

A l'issue des débats, 3 agents n'ayant pu apporter les pièces justificatives nécessaires à leur classement, leur dossier étant conservé dans l'attente de leur production, 89 nouvelles demandes prioritaires d'office étaient présentées à la CAP ainsi que 30 nouvelles demandes non prioritaires d'office. Sur ces 30 demandes, 9 ont finalement été inscrites sur les tableaux de demandes de mutations prioritaires.

Au final, 318 demandes de mutations sur emplois administratifs figurent sur les tableaux établis pour motifs prioritaires, dont 98 au titre de la CAP du 21 septembre.

Nous vous invitons à comparer ces données chiffrées de CAP centrale en CAP centrale d'établissement des demandes de mutations.

• Demandes pour motifs prioritaires sur emplois informatiques: Pas de changement !

- 2 Agents étaient déjà inscrits sur les tableaux prioritaires sur emplois informatiques ;
- Aucune nouvelle demande n'a été exprimée.

• Demandes de réintégration sur emplois administratifs

- 125 Demandes sont inscrites sur ce tableau à l'issue de cette commission, dont :
- 77 demandes non prioritaires,
- 48 demandes prioritaires,

Représentants SUD Trésor en CAP Centrale

Patrice LAURRIN : Moselle

Tél : 03.87.38.68.59

Jacky Le Sausse : Corrèze

Tél : 05.55.26.11.00

Nous encourageons de nouveau nos collègues à transmettre le plus rapidement possible à la D.G.C.P. les pièces permettant d'appuyer leur demande prioritaire et à nous en communiquer la copie.

N'hésitez pas à prendre contact avec nous pour établir votre dossier. Ce serait trop bête de risquer la non-inscription sur un tableau au motif que votre demande ne comporte pas certaines pièces indispensables.

5 dossiers étaient présentés à la commission pour obtenir la reconnaissance d'un titre de priorité pour difficultés familiales ou financières. Les justificatifs produits n'ont permis cette reconnaissance que pour 2 agents sur 5. Ces agents apparaissent dans les chiffres indiqués ci-dessus.

Comme à l'occasion de la précédente CAP centrale consacrée à l'établissement des tableaux de classement des demandes de mutations et réintégrations, il n'y avait pas de demande de réintégration sur emplois informatiques.

• Pénalisation après refus de mutation

Il a été proposé à la commission par l'administration de pénaliser 1 agent ayant refusé sa mutation sur emploi administratif pour convenance personnelle sans explication ou motif jugé valable, et, pour les mêmes raisons, un agent ayant refusé sa réintégration.

Par contre, il a été proposé à la commission de ne pas pénaliser un agent pour lequel le motif invoqué pour expliquer son refus de réintégration semblait suffisamment établi.

Sur le dernier mouvement de mutations de la catégorie C, le Président a précisé qu'il y avait eu 2,61 % de refus toutes opérations confondues. Par contre, aucun refus n'a été exprimé dans le cadre des mouvements réalisés à titre prioritaire.

Le mouvement de mutations/réintégrations, sur lequel les représentants du personnel ne sont pas consultés, sera publié le 18 octobre.

VOTE :

POUR : Administration

CONTRE : SUD, CGT et FO

ABSTENTION : CFDT et CFTC

A court terme un nouveau système de mutation.

Depuis plusieurs mois, la DGCP, en concertation avec les organisations syndicales et les directions locales a entrepris une réflexion sur le système actuel de mutation qui selon ses propos avait atteint ses limites. Cinq réunions se sont tenues. Pour SUD si le système que nous connaissons actuellement n'est pas satisfaisant sur bien des points (avis défavorable du TPG, absence de transparence des vacances, difficultés à connaître réellement ses chances, clé de répartition compliquée, pénalisation pour refus..), nous sommes néanmoins conscients que ce constat a une pertinence particulière dans un contexte de suppression d'emploi même si les « améliorations » ne pourront pas modifier cet état de fait et en conséquence le volume des mutations. Pour SUD Trésor dans le cadre de ces réunions, il ne s'agissait ni de tomber dans une quelconque cogestion, ni d'entretenir une certaine forme de démagogie. Nos réflexions, nos analyses, nos propositions, nos revendications se sont appuyées sur le travail de nos élus dans les CAP à la fois au niveau central et local, sur notre préoccupation de permettre aux agents d'établir une demande de mutation qui soit recevable, de suivre leur rang d'inscription, d'être muté dans les meilleures conditions possibles. Dans un prochain tract nous reviendrons sur les modifications qui interviendront. Si l'administration a repris certaines des propositions des organisations syndicales, d'autres n'ont pas recueilli son adhésion, d'autres nécessitent encore des discussions.

La participation à des groupes de travail concernant les règles de gestion du personnel ne veut pas dire que SUD cautionne par sa présence les options prises par l'administration. Notre rôle continuera à être de défendre les intérêts des agents et de dénoncer les dysfonctionnements et leurs causes.

Et toujours le règne de l'incohérence

Ces recours étaient examinés tardivement puisque concernant la notation 2005 alors qu'étaient déjà établie la notation/évaluation pour 2006, a fait valoir SUD Trésor. Nos représentants ont fait remarquer que les 3 dossiers soumis à l'examen de la CAP centrale du 21 septembre soulevait un seul et même problème : celui des conditions de la notation/évaluation 2005 des personnels affectés pour ordre et mis à disposition de la Mutuelle du Trésor dans les différents départements. D'ailleurs, les rapports d'accompagnement établis par le Président de la Mutuelle et adressés au Directeur Général de la Comptabilité établissaient eux-mêmes un lien entre les trois recours. Quatre paragraphes sur cinq sont même identiques d'un rapport à l'autre.

Nous n'en citerons que deux qui, à eux seuls, illustrent les conditions dans lesquelles la notation de ces agents mis à disposition a été établie :

« Sur l'ensemble du dossier de notation, il convient de rappeler que, suite à une mauvaise interprétation par nos services des conditions d'attribution des bonifications de points, la Mutuelle du Trésor a été conduite à modifier après coup, en liaison avec la D.G.C.P., la répartition de ces bonifications entre agents bénéficiaires.

Par ailleurs, je précise que, s'agissant des appréciations du tableau synoptique, les modifications introduites pour 2005 dans les modalités de notation des agents et les formulaires utilisés, avaient été interprétées par les services de la Mutuelle comme permettant une appréciation nouvelle des différents critères utilisés ; ceci explique certaines réactions qui se sont exprimées et certains des recours qui ont été effectués. »

Si, en matière de bonifications de points, la réforme n'avait manifestement pas été comprise par le Directeur Général de la Mutuelle de l'époque qui a signé les feuilles d'évaluation-notation, par contre l'esprit de celle-ci semble bien avoir été intégré en ce qui concerne l'établissement des tableaux synoptiques ...

Au regard des constats précédents, les représentants SUD Trésor ont souligné ce qui leur apparaissait manifestement comme un « vice de forme » dans cette exercice de notation des agents mis à disposition de la Mutuelle du Trésor.

Et ce d'autant plus que sur un des dossiers, le Président de la section départementale de la Mutuelle du Trésor n'a pas hésité à s'adresser directement au Président de la CAP centrale en précisant qu'il « *a[vait lui-même conduit l'entretien d'évaluation, à la demande de la Mutuelle du Trésor, alors qu'il n'était] pas le notateur de premier degré, et cela ne [lui] sembl[ait] pas normal, puisque l'agent noté doit pouvoir s'exprimer devant son notateur* ».

Ces dysfonctionnements ont d'ailleurs conduit le Président de la Mutuelle du Trésor à adresser le 27 avril 2006 une circulaire aux Présidents départementaux et Conseillers mutualistes où il précise qu'« *il a fallu mettre en œuvre cette réforme en tenant compte des particularités de notre organisation* ». S'agissant de l'entretien d'évaluation, il y précise qu'il lui a semblé « *plus simple et plus logique* » que le Président départemental l'assure. Et cela même s'il ne peut pas être le notateur de 1er degré, l'appréciation finale et la répartition des points ne pouvant être réalisées qu'au niveau national, « *la Mutuelle constituant, à cet égard, une entité unique* ». Il ajoute que « *le choix de confier le 1er notateur au Directeur Général de la Mutuelle s'inscrit dans la logique de la responsabilité qu'il assume dans le pilotage et l'animation du réseau de Conseillers* ».

Sur les trois dossiers, deux agents ont obtenu satisfaction, pour l'un le relèvement de note paraissant justifié au Président de la Mutuelle ; pour l'autre le tableau synoptique ne comprenant que des « très bien » justifiait pour la DGCP l'augmentation. Par contre, le troisième agent, dont le dossier était pourtant alimenté de nombreux courriers attestant de l'engagement actif au service de la Mutuelle et du soutien du président de sa section départementale, n'a pas été satisfait.

Face à trois dossiers où l'implication des agents est notoires, leurs compétences identiquement reconnues, le traitement est différent : cherchez la cohérence !

SUD Trésor a voté en faveur des relèvements de note et a voté contre le maintien de l'évaluation-notation de ce dernier agent.

Demandes d'intégration

Deux adjoints administratifs territoriaux, deux adjoints administratifs hospitaliers de 2ème classe et un agent professionnel qualifié de 1er niveau de la Poste, détachés sur des emplois d'AR, deux adjointes administratives principales de 2ème classe de l'administration centrale du MINEFI, détachées sur des emplois d'ARP 2, une adjointe administrative principale de 1ère classe des services du Premier Ministre, détachée sur un emploi d'ARP1, demandaient leur intégration dans le corps des agents de recouvrement.

Par ailleurs, deux agents administratifs territoriaux, détachés sur des emplois d'agents administratifs du Trésor, demandaient leur intégration dans ce corps.

Sud Trésor a voté pour ses intégrations.

L.A A L'EMPLOI D'A.R. : Plus de Places que d'ayant vocation

Peuvent être nommés agents de recouvrement par liste d'aptitude normale, dans la limite du sixième des titularisations prononcées au titre du recrutement par concours ou des emplois réservés, après inscription sur la dite liste, les fonctionnaires de catégorie C et D des services déconcentrés du Trésor comptant au moins 10 années de services publics effectifs. En 2005, 666 titularisations ont été prononcées dans le corps des agents de recouvrement. En conséquence, 111 emplois étaient à pourvoir au titre de la liste d'aptitude normale 2005.

Pour la liste exceptionnelle 2006 établie au titre du plan de qualification ministériel, la condition de 10 ans de services publics effectifs était appréciée au 31 décembre 2006 alors qu'elle l'était au 30 septembre de la même année pour la liste normale 2005. Le nombre de promotions exceptionnelles à réaliser dans le corps des A.R. était fixé à 102 par ce même plan de qualification. Ces emplois faisant l'objet d'une répartition par moitié entre liste d'aptitude et examen professionnel (sachant que les emplois non pourvus par l'une de ces voies peuvent être reportés sur l'autre), la liste d'aptitude exceptionnelle était destinée à pourvoir théoriquement 51 emplois, ramenés à 10 étant donné le faible nombre d'agents ayant vocation à cette promotion.

En effet, pour 121 emplois d'agents de recouvrement ouverts aux titres des listes d'aptitude normale 2005 et exceptionnelle 2006, 19 agents avaient vocation : 4 agents administratifs et 6 agents des services techniques. Ceci n'a pas empêché la parité administrative de ne proposer que 10 agents.

Certes 5 (4 AST et 1 conducteur d'automobile) ne s'étaient pas portés candidats (SUD Trésor a demandé à ce que la CAP centrale soit informée des raisons des non-candidatures, raisons qui nous ont été communiquées : pour l'essentiel l'attachement aux tâches techniques) mais 4 autres agents n'ont pas été proposés : 1 agent administratif et 3 agents des services techniques.

SUD Trésor s'est prononcé contre cette liste d'aptitude, sur le principe des critères de sélections retenus, non contre les agents qui sont promus par son biais. Notre syndicat revendique en effet la suppression de la liste d'aptitude, ses critères arbitraires et subjectifs, non transparents et sources d'injustice et son remplacement par un examen professionnel.

Les représentants SUD Trésor ont fait valoir que, compte-tenu de la politique salariale de la Fonction Publique et de l'absence de revalorisation significative des carrières, il aurait été de bon ton de permettre aux 19 agents ayant vocation de passer AR par liste d'aptitude. SUD Trésor revendique également la création d'une filière « technique » devant permettre aux AST de dérouler une carrière jusqu'au Nouvel Espace Indiciaire. En effet, certains d'entre eux refusent encore de se porter candidats sur la liste d'aptitude au corps d'agent de recouvrement de crainte de ne plus pouvoir exercer de tâches techniques.



VOTE :

POUR : Administration et FO

CONTRE : SUD, CGT et CFDT

ABSTENTION : CFTC

Discipline :

Ne restez pas isolés

Aujourd'hui, peut-on s'étonner que les conseils de discipline révèlent de plus en plus souvent un contexte général de dégradation des conditions de vie et de travail des agents ? Là, comme ailleurs et peut-être plus qu'ailleurs, le libéralisme produit ses dégâts !

Trop souvent aujourd'hui ces instances disciplinaires soulèvent un contexte de perte de pouvoir d'achat, de chômage du conjoint ou de suppressions d'emplois publics, de pression au travail - via notamment les trop fameux indicateurs de performance - et de détérioration générale des conditions de vie, en particulier pour les plus démunis de nos collègues et éventuellement leurs familles.

Trop souvent l'examen des dossiers qui sont soumis en conseil de discipline traduit le développement de la souffrance au travail et la diffusion d'un mal-être dans une société qui oppose le règne du chacun pour soi aux solidarités du collectif. Comment, dans une société où la communication devient de plus en plus virtuelle, s'étonner que l'individu, se retrouvant confronté à lui-même dans le cadre de liens sociaux distendus, perde le réflexe de s'adresser à l'autre pour essayer de trouver une solution viable à une situation qui lui paraît inextricable et finit par l'«assommer» ?

Comment être surpris, dans un tel monde, que certain(e)s oublient parfois les dispositifs d'aide existants et les différents interlocuteurs possibles et se laissent tenter par des solutions individuelles, rapides mais répréhensibles, sans même penser, au moment de passer à l'acte, à l'inévitable sanction qui, tôt ou tard, aggravera encore leur situation précaire ? Nous ne pouvons que conseiller à nos collègues, confrontés à des situations délicates professionnelles ou personnelles, de prendre, quand cela se justifie, l'attache des assistances sociales ou médecins de prévention.

Au-delà, nous, organisations et militants syndicaux, sommes là pour les écouter et les appuyer dans la recherche de solutions légitimes, en interpellant notamment l'administration dans la responsabilité qu'elle peut avoir, en tant que mettant en œuvre la politique décidée par nos gouvernements, dans le développement de telles situations précaires.

Pensons particulièrement aux conséquences des suppressions d'emplois sur la montée du stress au travail. Nous sommes également là pour rappeler à cette même administration et à ses représentants, à quelque niveau qu'ils se trouvent, la nécessité de ne pas laisser se dégrader des situations connues et de tout mettre en œuvre pour éviter à terme le conseil de discipline. Les fils d'un véritable dialogue, ainsi que ceux de l'action collective, sont toujours préférables au douloureux face-à-face de l'instance disci-