

Emploi et mutation : les synergies fatales

« Si nous ne pouvons qu'être satisfaits qu'un plus grand nombre d'agents ont obtenu satisfaction lors du mouvement du 1er septembre qui a permis de résoudre de nombreux cas prioritaires, il faudra, à l'avenir, veiller à ne pas créer de nouveaux cas douloureux, notamment à l'occasion des 1ères nominations, par des affectations très difficilement gérables tant au plan financier qu'au regard des situations familiales.

De fait trop d'agents attendent encore sur les tableaux du fait des réductions d'emplois, des suppressions de trésoreries et des blocages pour non-mutabilité, alors même que certaines opportunités ne se reproduiront pas de sitôt.

Nous vous renouvelons notre revendication de CAP centrales de mouvements. Nous souhaiterions être informés de l'ampleur du mouvement, de son détail, des mouvements « SAMU » et comme pour la catégorie A que la liste des postes vacants soit communiquée à tous les agents. Nous regrettons ainsi que l'engagement figurant dans l'instruction sur les mutations et réintégrations de diffuser sur les intranets départementaux le niveau des vacances d'emplois par postes ou zones géographiques au sein d'un département n'ait pas été tenu. Afin notamment de limiter le nombre des refus de mutations, nous réitérons notre demande que la Direction Générale cadre de façon prévisionnelle une fenêtre de tir d'une semaine de tenue des CAP locales pour éviter dans un nombre de départements encore trop nombreux la tenue, par exemple, de CAP début juillet pour des mutations au 1er septembre. **Enfin, nous revendiquons que les mutations soient prononcées au sein des départements dans le cadre de zones géographiques (bassins d'emplois, zones établies en fonction de l'accessibilité géographique, ...).**

Pour le moins, avec les chiffres par département des effectifs par catégorie et avec les moyennes d'âge, **les organisations syndicales nationales et locales devraient disposer d'ores et déjà des chiffres de la cible ORE 2009, ainsi que leur détail par postes et activités** (par exemple, SPL, recouvrement, comptabilité-caisse dans une trésorerie sans ignorer l'accueil) sans oublier les départs en retraite et promotions de corps d'ores et déjà identifiés. Ces chiffres de l'ORE 2009 circulent pourtant de façon quasi-officielle dans les départements. **D'ailleurs certains TPG les annoncent explicitement lors des tournées de postes dans leur département.** L'ensemble de ces données constituent un document préparatoire qui nous semble indispensable dans le cadre de la transparence et du dialogue social.

Comment, en effet, dans de telles conditions considérer en toute connaissance de cause les conséquences des transferts d'emplois annoncés vers les SIP voire vers les CPS dès 2009, parfois dès le 1er janvier 2009 ? Sur quels critères l'administration va-t-elle procéder dans ce cadre aux mouvements de mutations ? Intégreront-ils la cible ORE au 31 décembre 2009 ou au 1er janvier 2009 ?

C'est pourquoi l'Union SNUI-SUD Trésor revendique le report de la mise en place des SIP au minimum de 6 mois. Nous refusons de nous associer à une entreprise de destruction de notre réseau à travers la mise en oeuvre d'une réforme-vitrine sur le GFU (guichet fiscal unique) sans les moyens nécessaires, en particulier en termes d'emplois.

Pour l'avenir, nous craignons que la politique de suppressions massives d'emplois dans la Fonction Publique, en particulier dans notre Ministère et, avec la RGPP, d'évolution programmée des règles de gestion des fonctionnaires d'Etat ne mettent en cause l'existence d'un système de mutations nationales et le droit à la mobilité choisie des agents. Qu'advient-il à ce sujet des agents du Trésor qui ne seront pas volontaires pour les SIP au regard des engagements du Ministre qui entendait s'appuyer sur le volontariat et garantir la résidence ?

Plus particulièrement dans l'ex-DGCP, la réforme du réseau qui se poursuit avec son lot de suppressions de trésoreries, avec la fusion Impôt-Trésor, la création des SIP et la création d'emplois à profil dans les postes spécialisés (exemples : centre prélèvement service et centre d'encaissement dont les mutations doivent demeurer du ressort des CAP centrales ..., demain centre d'édition, centre des pensions, Office National des Paies,...) nous fait redouter que les possibilités de mutations se réduisent comme peau de chagrin.»

Préparation du mouvement

Catégorie C

Composition des tableaux de demandes de mutations et de réintégrations à l'issue de la CAP centrale.

MUTATIONS

- Convenance personnelle :

- 1708 agents sont classés sur emplois administratifs.
- 28 sur emplois informatiques.

- Prioritaires :

Sur emplois administratifs :

- 278 demandes figurent finalement sur les tableaux (140 au titre de cette CAP).

-138 demandes étaient reconnues prioritaires par les précédentes CAP, 120 nouvelles demandes étaient prioritaires d'office et sur 43 nouvelles demandes non prioritaires d'office, 23 ont été rejetées.

Sur emplois informatiques:

- 4 demandes figurent sur les tableaux des demandes de mutations à titre prioritaire, dont 1 nouvelle demande prioritaire d'office.

RÉINTÉGRATIONS

- 95 demandes sont enregistrées sur emplois administratifs (aucune sur emploi informatique), dont 70 non prioritaires et 25 prioritaires.

PÉNALISATIONS

- 19 agents ont été pénalisés pour avoir refusé leur mutation sans explication ou motif jugé valable (15 sur tableau pour convenance personnelle, 2 sur tableau prioritaire, 2 au titre du mouvement spécifique sur postes)

- 5 autres après refus de réintégration (4 non prioritaires et 1 prioritaire).

- 2 agents, dont les motifs invoqués semblaient suffisamment établis, n'ont pas été pénalisés après refus de mutation, et 1 autre après refus de réintégration prioritaire.

Pour : Administration, sans étiquette

Abstention : CFTC

Contre : SUD, FO, CGT, CFDT

Les CAP centrales des catégories C et B pour examiner l'élaboration des tableaux de mutations en vue du mouvement du 1er avril 2009 se sont réunies les 26 et 27 novembre.

Elles avaient été précédées le 24 novembre d'un groupe de travail sur le bilan du premier cycle du nouveau système. Lors de ces CAP Centrales, nous sommes longuement réintervenues sur les sujets et revendications que nous avons déjà abordés en début de semaine et qui nous a permis d'élaborer la motion de la première page.

William Fréville, président des deux CAPC, également présent au groupe de travail du 24, a renvoyé la discussion sur les règles de gestion des personnels au sein des SIP, au groupe de travail DGFIP du même jour.

Néanmoins, évoquant le travail de mise en concordance des règles de gestion des deux filières, il a souligné qu'il y avait des avantages des deux côtés (gestion des prioritaires dans la filière gestion publique, affectation plus ciblée du côté de la filière fiscale, ...).

Si certains intranets départementaux sont à ses yeux de qualité correcte, il a reconnu que d'autres laissent effectivement à désirer, pour reprendre ses propos.

Si le rôle des CAP relèvera sans doute en partie de la discussion des groupes de travail sur les règles de gestion, il a néanmoins rappelé que celles-ci n'émettent qu'un avis quelque soit la compétence qu'on leur donnera, la décision juridique relevant toujours de l'administration.

M. Fréville a répété qu'il devrait respecter un équilibre entre départements de départ et départements d'arrivée.

Sur les chiffres de l'ORE, il s'est avancé un peu rapidement en disant qu'ils avaient été communiqués aux organisations syndicales en vue du CTPC sur les emplois. Est-ce l'effet du report de celui-ci ou la difficulté à s'organiser pour l'administration centrale dans le contexte d'une multiplication mal maîtrisée des réunions, mais nous n'avons pas au moment de la tenue de la CAPC et nous n'avons toujours pas ces données

- 2 329 emplois pour 2009

Ce sont 2 329 suppressions d'emplois qui sont annoncées à la DGFIP pour 2009, c'est à dire autant que les services des Impôts et du Trésor en ont supporté durant le contrat de performance 2007/2008 (2 340 suppressions d'emplois pour chacune de ces deux années).

Le rythme de ces suppressions d'emplois va en s'accroissant : de 1275 suppressions d'emplois en 2003, on est passé à 2329 suppressions d'emplois en 2009. Le volume des suppressions d'emplois annuel a donc doublé. L'effectif de la DGFIP se réduit et descend de 141 655 en 2000 à 125 482 agents en 2009, soit - 16 000 emplois.

2003 : - 1 275 ; 2004 : - 1 526 ; 2005 : - 2 266 2006 : - 2 441 ; 2007 : - 2 340 ; 2008 : - 2 340 ; 2009 : - 2 329

du 1er avril 2009

SUD Trésor a souligné l'importance des suppressions d'emplois annoncées d'ores et déjà dans certains départements. Le chef du bureau RH-1A a répondu que, contrairement à l'ex-DGI, le gestionnaire RH pour le Trésor gardait une marge de manoeuvre qui lui permettait de « faire du sureffectif ».

En matière de nomination, William Fréville a répondu que les choses pourraient être amenées à bouger dans le cadre du rapprochement des règles de gestion des filières. Il a répété que, même attentif, il était tenu par les règles, tout en reconnaissant qu'il faudrait peut-être faire une information bien en amont sur les conséquences d'une éventuelle réussite à un concours national. **SUD Trésor a néanmoins insisté, au delà du respect des règles, sur les situations humaines sensibles que créaient certaines primo-affectations, fragilisant l'agent au cours de son stage.**

Pour SUD Trésor, nouveau système de mutations ou non, trop de demandes ne trouvent pas encore satisfaction.

L'inscription sur le tableau ne garantit pas la mutation ou la réintégration dans un délai rapide pour les prioritaires ou raisonnable pour la convenance personnelle, raison pour laquelle nous avons voté contre ces tableaux.

Nous encourageons les agents à transmettre le plus rapidement possible à la D.G.Fi.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 dommage de risquer la non-inscription sur un tableau au motif que votre demande n'est pas suffisamment bien étayée ou ne comporte pas certaines pièces indispensables.



Les représentants SUD en CAP Centrale

Pour la catégorie C.

Patrice LAURIN : 03 87 38 68 59

Jacky LE SAUSSE : 05 55 29 96 00

Pour la catégorie B

Yannick FISSIER : 04 68 62 30 46

Nathalie CHAUBET : 04 66 38 47 09

**Le mouvement devrait être connu
aux alentours du 13 janvier 2009.**

Catégorie B

Composition des tableaux de demandes de mutations et de réintégrations à l'issue de la CAP centrale.

MUTATIONS

- Convenance personnelle :

- 1670 agents sont classés sur emplois administratifs
- 68 sur emplois informatiques.

- Prioritaires :

Sur emplois administratifs :

- 214 demandes figurent finalement sur les tableaux (113 au titre de cette CAP).

-101 demandes étaient reconnues prioritaires par les précédentes CAP, 96 nouvelles demandes étaient prioritaires d'office et sur 29 nouvelles demandes non prioritaires d'office, 12 ont été rejetées.

Sur emplois informatiques:

- 14 demandes figurent sur les tableaux des demandes de mutations à titre prioritaire, dont 2 nouvelles demandes prioritaires d'office et une demande non prioritaire d'office retenue sur les deux présentées.

RÉINTÉGRATIONS

- 48 demandes sont enregistrées sur emplois administratifs (aucune sur emploi informatique), dont 29 non prioritaires et 19 prioritaires.

PÉNALISATIONS

- 42 agents ont été pénalisés pour avoir refusé leur mutation sans explication ou motif jugé valable (36 sur tableau pour convenance personnelle, 4 sur tableau prioritaire, 2 au titre du mouvement spécifique sur postes) et une autre après refus de réintégration (non prioritaire).

- 4 agents, dont les motifs invoqués semblaient suffisamment établis, n'ont pas été pénalisés après refus de mutation (3 convenances personnelles et 1 prioritaire), une autre après refus de réintégration non prioritaire.

- 3 agents ont été pénalisés pour refus de mutation sur emploi informatique.

Pour : Administration

Abstention : CFTC

Contre : SUD, FO, CGT, CFDT

En attendant la fusion

Lors du groupe de travail du lundi 24 novembre 2008 sur le bilan des mutations et réintégrations, SUD Trésor, après avoir considéré insuffisant le recul sur le nouveau système de mutations après un seul cycle de mise en oeuvre de celui-ci, a souligné à nouveau que l'évolution du volume des mutations était intimement liée à l'évolution du niveau d'emploi à la DGFIP et dans ses filières. Si les chiffres des mutations en 2008 sont plutôt satisfaisants, particulièrement en matière de mutations prioritaires au regard des derniers mouvements et des suppressions d'emplois et d'implantations, ne serait ce pas le chant du cygne ? Cette «évolution» est en effet fortement hypothéquée pour les années suivantes par la volonté affichée du gouvernement de réduire le nombre de fonctionnaires et, à la dgfip, par la réalisation de la fusion et ses conséquences sur le niveau des effectifs et le maillage territorial. (Voir page 2). Et ce d'autant que s'ajoutent, à cette réalité propre à notre administration, des évolutions parallèles tant dans les autres secteurs de la Fonction Publique que dans le secteur privé (plans de licenciement en cascade, périodes de chômage technique à répétition...).

Mieux appréhender les desiderata des agents pour mieux répondre aux besoins du service public

Il est difficile, pour un agent qui demande sa mutation aujourd'hui, de ne pas tenir compte, dans les propositions de mutations que lui fera l'administration dans le cadre de ses choix géographiques, de l'environnement économique et administratif (école, hôpital, transports...) de la zone plus précise où il sera muté. C'est d'autant plus vrai que la politique menée en matière d'aménagement du territoire, marquée au sceau du libéralisme, tend à laisser l'activité économique se concentrer sur certaines agglomérations au détriment d'autres ou sur un nombre limité de zones commerciales et industrielles.

Cette logique, et le désengagement de l'Etat qu'elle induit, conduit à «laisser en jachère» sur toute une partie du territoire un réseau routier rapide et entretenu ou l'organisation de dessertes régulières assurées par des transports en commun rendant l'accès d'un point à l'autre d'un département impossible sans voiture particulière.

Ce sont malheureusement ces réalités qui amènent des agents à renoncer à leur mutation. A quoi sert effectivement d'accepter d'intégrer un département dans une zone reculée, où la satisfaction des besoins en matière de service public (éducatif, sanitaire...) est insuffisante quand elle n'est pas inexistante, si le conjoint dans ce nouveau lieu d'affectation n'est pas assuré de conserver un emploi dans un contexte qui évolue rapidement, si le poste «offert» se situe à l'opposé de votre lieu d'habitation familiale, si les dépenses induites par une désertification du territoire réduisent encore le pouvoir d'achat du foyer (achat d'une seconde voiture avec tous les frais que cela génère...), si aucune possibilité de location de logement, autorisée par vos revenus, n'existe...

Autant de raisons pour lesquelles depuis plusieurs années, nous revendiquons et encore lors de ce groupe de

travail, l'identification pour l'organisation des mutations de zones géographiques définies de façon infradépartementale.

Ce fléchage devrait permettre aux agents qui demandent leur mutation de définir un périmètre d'affectation soit sur l'ensemble du département soit sur une ou plusieurs zones de résidence à l'intérieur de celui-ci. Ces précisions devraient permettre à l'administration de prononcer des mouvements en tenant compte de ces ciblage.

Ces zones pourraient correspondre à des bassins d'emplois et de vie ou à des zones facilement accessibles par des moyens de transports collectifs ou par des axes routiers bien identifiés. Cela pourrait prendre appui sur la délimitation des «circonscriptions» d'intervention des différentes équipes de dépannage dans certains départements.

Une réponse partielle et inadaptée.

Attaché au maintien d'un réseau de proximité, SUD Trésor a par ailleurs rappelé qu'il était très réservé sur le recours aux postes spécifiques qui peuvent se révéler l'anti-chambre de suppressions en accompagnant une désertification rurale, mais que l'administration sur le court terme présente souvent, faute d'une réelle ambition pour le réseau, comme un moindre mal.

Par ailleurs nous redoutons par ce biais l'instauration de mutations au profil alors même que se dessine, avec la RGPP et la loi sur la mobilité dans la Fonction Publique d'Etat, une remise en cause fondamentale des règles de gestion des fonctionnaires d'Etat.

D'autres solutions existent à nos yeux. Nous avons de nouveau défendu des modalités d'accompagnement sur les postes les plus difficiles à pourvoir : mise à disposition d'un logement de fonction, soutien financier permettant de compenser les contraintes particulières liées en la matière à ces postes d'affectation, ... A ce titre, les primo-affectations suite à réussite à concours ne doivent pas constituer un nouveau réservoir potentiel pour de nouvelles et rapides demandes de mutations à caractère social.

En tout état de cause, dans cette période où la gestion des fonctionnaires d'Etat pourrait à terme relever des Préfets de Région, SUD Trésor a réaffirmé avec force que les règles de mutations devaient rester nationales et a de nouveau demandé une CAP centrale se prononçant sur les mouvements de mutations.

Des inspecteurs de moins en moins comptables

Concernant les mutations du cadre A, nous avons certes souligné la volonté de l'administration de formaliser une plus grande transparence en direction des représentants du personnel, mais nous avons également rappelé que le vrai sujet en la matière, c'est le contexte qui voit un déséquilibre croissant des affectations en TG au détriment du réseau.

De plus en plus d'inspecteurs sont désormais affectés en TG, renforçant les missions de contrôle et d'audit et une logique managériale au détriment d'une logique plus professionnelle, mais également les pouvoirs des TPG dont relève leur affectation.