

**CAP
Centrale
des
Contrôleurs
18 Mai 2011**

**Le mouvement
de mutation pour
le 1.09.2011
sera connu
vers la mi-juin**

Nos Elus à la CAP

Yannick FISSIER

04 68 62 30 46

Nathalie CHAUBET

04 66 87 85 01

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 censées 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, les demandes de mutation 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 partir de cinq ans en Ile de France, restant à déterminer.

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 filière 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 déposées à partir d'août 2011 pour les mouvements de l'année 2012 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 offrent 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

(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, et 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 est 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 mutation 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 soumis 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.

(suite en page 3)

A l'ordre du jour de cette CAP du 18 mai 2011.

- L'approbation du procès verbal de la réunion du 24 novembre 2010. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a souligné le retard pris dans l'approbation des procès verbaux des réunions antérieures, 5 mois alors que la réglementation prévoit une approbation dans les 2 mois. C'est la preuve, pour nous d'un manque de moyens des services de la direction générale, bousculés par les exigences de mises en œuvre dans la précipitation de la fusion et des réformes qui en découlent. La présidente a répondu que ce retard était uniquement de son fait et de son calendrier surchargé et non pas de ses services et qu'elle veillerait à rattraper le retard. Après une petite rectification le procès verbal a été approuvé à l'unanimité.
- 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.
- Le chaînage des refus du mouvement spécifique sur postes du 1er juillet 2011 et une information concernant la vacance de l'emploi à la trésorerie de TANNAY.
- L'accueil en détachement d'un fonctionnaire du ministère du travail pour la mise en œuvre des centres de services partagés (CSP) CHORUS et des services de dépenses en mode facturier (S.FACT). L'examen de 25 demandes de révision de note ou des appréciations attribués au titre de l'année 2010 (activité 2009).
- Une demande d'intégration dans le corps des contrôleurs du Trésor Public.

Les motions (Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, FO, CGT) ont toutes souligné le manque d'effectif, les dégradations des conditions de travail, des rapports avec le public et la multiplication des incidents, voire des accidents. Elles ont dénoncé la perte du pouvoir d'achat qui est vécu par tous les agents.

Cela a été également l'occasion de porter des appréciations sur la période de convergence, trop longue pour FO et la CGT, trop courte pour nous.

Le constat des élus sur les nouvelles règles de gestion est unanime : celles-ci sont loin des promesses du directeur général de prendre le mieux disant des deux filières.

En réponse, la présidente a rappelé les nombreuses réunions d'harmonisation, la garantie des tableaux de mutations existant, et a rappelé qu'il était prévu des réunions de bilan au bout de la période de convergence et des bilans annuels sur la mise en place du nouveau système de mutation.



Accueil en détachement

L'agent concerné n'avait pas été retenu lors d'une précédente CAP faute d'un avis favorable de son ministère de tutelle (Travail) l'an dernier. L'avis défavorable ayant été levé la demande d'accueil en détachement a pu être réexaminé. Nous avons voté contre (voir motivation dans la motion).

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

La première phase de la discussion a porté sur la présentation et la défense des dossiers prioritaires que la direction n'avait pas jugé posséder toutes les «qualités» pour être retenus.

Nous tenons à dénoncer le traitement de plusieurs dossiers d'ex contractuels handicapés aujourd'hui titularisés qui formulaient des demandes de mutation que la présidente a refusé de classer sur les tableaux prioritaires et ce malgré les interventions répétées de FO, CGT, CFDT et de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires.

L'argument de la direction repose sur l'appréciation de leurs situations qui selon elle n'avaient pas fondamentalement changées depuis leurs titularisations. Les élus du personnel quant à eux ont argumenté sur le fait justement que, compte tenu de leur situation de handicap, il est nécessaire de leur accorder une priorité sur leur choix de résidence professionnelle si celle-ci constitue un mieux.

Au titre de la pénalisation pour les refus de mutation, la direction a signalé un nombre important de refus de mutation d'agents ayant obtenu leur mutation et affectés sur les CSP CHORUS et les SFACT. Ces refus ont généré des difficultés supplémentaires pour ces services faute d'effectif. Mais à qui la faute ? La précipitation dans laquelle se sont mis en place ces structures, l'industrialisation des méthodes de travail et la déqualification du métier qui en découle ne sont pas des éléments bien motivants, voire sont des éléments alarmants.

Quelques chiffres

Pour le mouvement du 1er septembre :

Les tableaux pour convenances personnelles :

1219 agents sont classés sur emplois administratifs,
48 agents sont classés sur emplois informatiques.

Les tableaux pour motifs prioritaires :

108 demandes sont reconnues prioritaires par la précédente commission,
111 nouvelles demandes sont classées en prioritaires.

Soit 219 prioritaires sur emplois administratifs et 13 demandes prioritaires sur emplois informatiques.

Les refus de mutations au mouvement du 1er avril :

33 sur le tableau de convenance personnelle, 1 sur les hors tableaux, 5 sur les prioritaires, 1 sur les emplois spécifiques, soit 40 refus.

Les votes :

- sur les tableaux de demandes de mutations et réintégrations normaux et prioritaires pour le mouvement du 1er septembre et sur les pénalisations pour refus de mutation au mouvement du 1er avril

Vote contre à l'unanimité des élus : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, FO, CGT, CFDT, et CFTC.

Pour sa part l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a motivé son vote contre par l'absence actuel de contrôle par la CAP centrale du mouvement et surtout par l'absence d'outils d'évaluation des besoins en emplois des services et contre les suppressions arbitraires d'emplois qui pèsent sur la qualité des missions et sur les possibilités de mutations.

Chaînage suite aux refus sur le mouvement spécifique sur postes

Suite à un refus de mutation pour la trésorerie de ST LAURENT du MARONI (GUYANE) la candidature suivante sur le tableau établi à la CAP d'avril a été retenu.

La direction est également revenue sur sa décision de refuser la mutation sur un emploi offert à la trésorerie de TANNAY pour le mouvement spécifique sur poste d'un agent dont la candidature avait été déclarée irrecevable à un jour près.

(suite de la page 2)

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 ?

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.

Sur la mise en œuvre des C.S.P CHORUS et des S.FACT et de l'accueil en détachement d'un agent du ministère du travail, une fois de plus l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires rappelle son opposition à la réforme de la chaîne de la dépense.

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 !

Encore 25 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.

(suite en page 4)

(suite de la page 3)

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 retenue 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 justifie 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 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.

Recours en révision de la note

25 recours en révision de note ou de l'appréciation générale sur l'année 2010 (activité 2009) devaient être examinés. Compte tenu du nombre impossible à traiter dans la journée, la présidente a proposé d'examiner en priorité les recours des agents qui devraient bénéficier d'un acte de promotion lors de la CAP Centrale du 22 juin (liste d'aptitude et tableau d'avancement).

En chiffres bruts les résultats de cette CAP sont :

- 6 fois + 0,06 (mais dont 4 mois sont pris sur la dotation 2011 des départements)

- 1 fois + 0,02 ; 2 fois + 0,01 ; 2 croix relevées d'insuffisant à assez bien, un rapport supprimé dans un dossier, 2 promesses fermes de +0,06 pour la notation en cours (2011, activité 2010).

- Sur les 25 dossiers de recours, 19 ont été traités, les 6 restant s'ajouteront aux 20 dossiers qui restent encore à traiter sur la notation 2010 (activité 2009).

- Sur les 19 recours examinés : 8 agents de plus de 50 ans, 8 agents de 45 à 50 ans et 3 de moins de 45 ans.

- 10 recours avaient obtenu un avis favorable de la CAP locale pour un relèvement à +0,06 mais seulement 6 agents l'ont concrètement obtenu.

La présidente de la CAPC estime que les directions locales qui ont émis un avis favorable en 2010 pour un + 0,06 devraient logiquement l'octroyer en 2011, s'il n'a pas été obtenu en centrale.

Un constat s'impose : le décalage entre la tenue des CAP Centrales et l'année d'activité a conduit nombre d'entre elles à se prononcer de fait à la fois sur l'activité de 2009 et aussi sur l'activité 2010.

Lors de cette CAP plusieurs dossiers ont illustré le déficit de dialogue et de considération des agents.

Cela concerne notamment un agent qui déplore, à juste titre, d'être livré à lui-même.

En effet depuis 2003 il dénonce sans résultat le manque chronique d'effectif pour sécuriser des encaissements particuliers et l'absence de formation initiale. Malgré ses efforts, ses nombreuses heures supplémentaires, c'est pourtant lui qui est déclaré subitement «mauvais» quand des problèmes prévisibles surgissent. Face à sa contestation, si la direction locale a consenti en lui accordant un +0,01 à faire un léger effort et admettre que les difficultés ne lui sont pas imputables, cette reconnaissance morale ne l'empêche pas pour autant de nier la charge de travail qui a conduit aux incidents constatés.

Face à cette attitude méprisante, cet agent s'est senti obligé d'effectuer un recours en CAP Centrale pour faire reconnaître la pénibilité quotidienne de la situation. Hélas ce recours s'est heurté à une direction générale qui s'est refusée de faire un pas de plus que la direction locale. Par solidarité hiérarchique ? Après il ne faudra pas s'étonner si les agents craquent...

Des charges de travail en augmentation : doublement des logements à gérer, triplement des régies, doublement des mandats, un chef de poste qui «pète les plombs», puis en arrêt maladie, des adjoints de bonne volonté mais qui sortent de l'école, tous les ingrédients sont réunis pour que la situation explose. Malgré ce contexte, les agents font face et continuent d'assumer leurs missions et d'assurer le service public. Mais lors de la notation c'est le dérapage du tableau synoptique pour mieux justifier un refus de réduction d'avancement ... Si la direction locale augmente de + 0,01 à + 0,02 la note de l'agent qui a effectué un recours et rétablit le tableau synoptique injustement dégradé, elle n'en reconnaît pas pour autant les mérites de l'agent. Elle estime que corriger la notation initiale suffit comme reconnaissance, suivie en cela par la direction générale qui se cantonne au même postulat. On n'ose penser à la façon dont serait noté un agent s'il se comportait de la même manière en situation exceptionnelle qu'en situation ordinaire : un - 0,06. Alors pourquoi refuser ce +0,06 ? Si ce n'est pour ne pas avoir à reconnaître que la situation est imputable à la direction locale et non à l'agent !

Penser d'un agent qu'il «organise son travail pour prévenir les difficultés, sait faire preuve d'initiative et présente de l'intérêt pour la nouveauté», «excellente analyse des problématiques techniques des nouveaux projets, elle facilite grandement le travail de ses collègues» ne signifie pas pour autant une réduction d'avancement. Si lors de la CAPL la direction finit pas accorder un +0,02, c'est pour mieux lui barrer la route du +0,06 en arguant qu'«il est nécessaire d'avoir des agents qui se prennent en charge», «elle devrait naturellement exprimer tout son potentiel sans avoir besoin d'être stimulée par sa hiérarchie pour s'investir sur les projets nouveaux». Cette direction n'est pas à une contradiction près, de prôner l'auto management mais sans l'auto notation et il n'en n'a pas fallu plus à la direction générale pour ne pas aller plus loin !