

Compte rendu du groupe de travail du 16 mars 2009

« Passerelles » :

le casse-tête chinois de la DGFIP

Déclaration de la CGT

La CGT tient d'emblée à dénoncer les conditions du dialogue social, puisque vous avez l'intention sur cette journée d'aborder trois dossiers importants (passerelles, avancement, examen pro de B en A) pour les personnels, autant dire de les bâcler !

S'agissant du dossier des passerelles, vos propositions qui font suite aux discussions du groupe de travail du 30 septembre 2008, confirme l'analyse de la CGT sur le contenu du « volet d'accompagnement social » qu'elle n'a pas signé.

En effet pour satisfaire aux intentions politiques, la DGFIP invente un système de passerelles entre les deux filières gestion publique et fiscale, qui ne répond pas aux espoirs des agents dans l'attente d'une mutation et reste pour le moins illisible pour eux !

De plus, alors que le projet de loi « mobilité », qui avait conduit à une forte mobilisation des personnels en 2008, doit être présenté prochainement à l'Assemblée, quel signe doit-on voir dans le pilotage de ce groupe de travail par le Chef de la mission « mobilité » ?

Quant au contenu de votre dossier, nous constatons qu'il vous aura fallu plusieurs mois de réflexions, pour proposer une véritable usine à gaz... qui illustre bien la difficulté de l'exercice et l'aberration de l'appliquer pour une durée de vie si courte.

D'autre part, votre refus d'harmoniser les conditions de travail des instances paritaires et de répondre aux questions de la CGT lors du groupe d'étude mutation de l'ex-DGCP, est inacceptable et illustre bien vos intentions.

Dans la pratique votre projet relève du casse-tête pour le mettre en œuvre, mais pire, sur le fond il remet en cause l'engagement de maintenir pendant la période transitoire les règles de gestion existantes dans les deux filières. En effet, vous vous servez du manque de transparence et de l'opacité des règles de l'ex-DGCP pour harmoniser les règles vers le bas et supprimer le contrôle par les CAP.

A l'examen de vos documents, de nombreuses zones de flou demeurent malgré nos demandes exprimées lors du précédent groupe de travail :

► S'agissant des Postes à profil vous connaissez l'opposition de la CGT, mais cela dit, nous attendons quelques explications sur les raisons qui ont guidé vos choix et les modalités de contrôle par les CAP.

D'autre part le texte prévoit de prendre les agents de la filière GP après les titulaires et stagiaires de la filière fiscale « retenus ». Que dire alors de la crédibilité des critères définis par l'administration pour qualifier un postes à profil, si un agent méconnaissant le fonctionnement et les missions concernées peut primer celui de la filière d'origine ?

► Sur les « postes vacants » nous restons fermement opposés à l'idée de quotas que vous maintenez par la notion de respect de « l'équilibre global entre les deux filières » que vous vous refusez toujours à clarifier ! L'appréciation même de poste vacant ne vaut que s'il n'y a pas de quotas !

En plus, le manque de transparence de la filière GP, vous conduit à préférer la notion de « département déficitaire » à celle de « postes vacants » et d'harmoniser vers le bas les règles d'affectation des agents de l'ex-DGI. Quel contrôle des CAP dans ce contexte ?

► Pour les « échanges à caractère social », les promesses faites par le Ministre sans tenir compte des règles existantes de nos deux filières, vous conduisent maintenant à faire du bricolage entre les différentes règles de priorité ! Ce manque total de lisibilité, de cohérence de vos choix et de leurs contrôles par les CAP conduiraient de fait à une inégalité de traitement des agents ;

► Sur le principe du détachement, s'il nous semblait par son cadre juridique, le mieux à même de permettre une passerelle, nous nous interrogeons sur la gestion particulière qui semble être réservée à la filière gestion publique en cas de réintégration suite à difficulté : la notion de « plus grande bienveillance » introduit l'arbitraire, le manque de contrôle, et mérite d'être clarifiée.

En conclusion, cette dérive du respect des droits et garantie des agents, le flou et le manque de transparence persistant sur plusieurs aspects de votre dossier, et nous y reviendrons dans les débats, nous conduisent à vous demander de ne pas mettre en œuvre votre projet de passerelles.

Un tel sujet relatif aux règles de gestion, même s'il concerne peu d'agents (et nous souhaitons d'ailleurs connaître le nombre exact), doit être encore discuté dans le cadre d'un groupe d'étude mutation et conduire à une instruction actant les décisions.

Réponses de la direction

La présidence de séance était assurée par Monsieur Jacques MARTIN, responsable de la Mobilité à la DGFIP, secteur rattaché directement à la sous-directrice des ressources humaines. C'est la première fois que ce nouveau service intervenait auprès des organisations syndicales

Dans sa réponse aux syndicats, la direction a d'une part rappelé les éléments déjà actés lors de la précédente réunion du 29 septembre 2008. D'autre part elle est restée très floue pour la mise en œuvre du dispositif et son articulation avec les systèmes de gestion des deux filières.

Les éléments sûrs et faisant consensus

Le choix du détachement comme régime applicable, qui du point de vue de l'agent présente des garanties :

- ◆ celui-ci continue d'appartenir à son corps d'origine ;
- ◆ il fait une "double carrière" c'est-à-dire qu'il avance dans son corps de détachement et dans son corps d'origine ;
- ◆ il est prononcé à la demande du fonctionnaire ;
- ◆ il ne peut excéder 5 ans mais il est renouvelable.

L'agent est soumis aux règles de rémunération et de gestion du corps de détachement. En cas de perte de rémunération, à équivalence de poste et de fonction, l'agent concerné bénéficie d'une garantie de rémunération.

Les éléments incertains

1°) le nombre de postes proposé par passerelle : la direction confirme que seule une dizaine de possibilités par filière seront proposées. Elle se dit incapable de chiffrer plus précisément, car elle conditionne ces offres à la situation des vacances d'emplois.

2°) la notion d'équilibre globale entre les deux filières : pour la direction cela signifie qu'elle ne veut pas que les détachements n'aillent que dans un sens, que vers une seule filière. Elle se défend de réintroduire la notion de quotas auxquels toutes les organisations syndicales se sont opposées.

3°) la réintégration : dans la filière gestion publique, les possibilités de réintégration pour les personnels de catégorie B et C souhaitant revenir dans leur filière d'origine, seront « examinées avec la plus grande bienveillance ».

Il ne s'agit donc pas d'une garantie absolue encadrée par les CAP centrales. De plus, contrairement à la filière fiscale qui donne la possibilité de réintégrer sur résidence, les agents de la filière gestion publique se verraient proposer le département sollicité ou l'un des plus proches.

Les éléments confus

1°) Les vacances d'emplois : dans sa présentation, la direction ne fait aucune distinction entre les emplois vacants et les départements déficitaires. Il s'agit pourtant dans la filière fiscale de deux notions distinctes. Dans la filière gestion publique, la direction n'explique pas plus sa définition de la vacance d'emploi pour les catégories B et C, sujet de discordes et d'incompréhension.

Ces notions sont pourtant fondamentales puisque la direction souhaite permettre les détachements par passerelle pour combler les vacances d'emplois.

Si la définition n'est pas claire, les passerelles pourraient alors se substituer à des demandes de mutation classiques.

2°) les postes à profil : contrairement à la première réunion sur les passerelles, la direction confond désormais les possibilités de détachement sur poste à profil et vacances d'emplois. Ainsi, un poste à profil ne serait accessible que si aucune candidature d'agents de la filière d'origine n'a été enregistrée.

3°) les échanges à caractère social : la direction se contente de reprendre uniquement les critères des demandes prioritaires préexistantes. Or, ces notions se déclinent différemment dans les deux filières, ainsi des critères différents seraient appliqués en fonction de la section d'origine.

De plus, pour la filière fiscale, cela constitue une différence importante, car il ne s'agirait pas des « cas sociaux » telles qu'ils étaient définis à la DGI, mais des rapprochements prioritaires de conjoints, ou pour handicap. Là encore, ces passerelles seraient conditionnées aux vacances d'emplois.

4°) le contrôle des CAP nationales et centrales : la direction ne veut pas permettre un contrôle exhaustif des dossiers et préfère maintenir des niveaux de contrôle variables en fonction des filières concernées. Parfois la direction évoque un classement effectué par la filière d'origine, d'autres fois dans la filière d'accueil.

La revendication de la CGT est plus simple : le classement prioritaire des demandes dans la filière d'origine, puis la définition de l'emploi, de la vacance et de l'interclassement avec les mutations dans la filière d'accueil. Le tout sous le contrôle en amont et en aval des CAP nationales.

Une usine à gaz

La direction se défend de mettre en œuvre une « usine à gaz », elle prétexte pour cela vouloir respecter strictement les règles de gestion des deux filières. Elle prétend instaurer un nouveau dispositif complémentaire avec de nouvelles possibilités.

Au final, les discussions ont tourné court et les documents

préparatoires n'ont pu être examinés. A l'évidence, dès nos premières questions, l'administration était à court de réponse. Face à ses propres incohérences, la direction a coupé court aux débats et va plancher à nouveau sur le sujet afin d'essayer de présenter un projet cohérent aux représentants du personnel.

Conclusion

La DGFIP entre maintenant dans le vif du sujet et ne peut plus se contenter de belles paroles. Les promesses politiques du ministre se heurtent aux réalités de la gestion du personnel. Sans emplois supplémentaires, les passerelles ne constituent qu'un leurre.

Mais pour la CGT, la poignée de détachements proposés constitue une menace réelle pour tous les agents. Par ce nouveau dispositif, la DGFIP veut déroger aux règles égalitaires de mutation des deux filières, passant outre la définition de l'emploi et de sa vacance, court circuitant le contrôle des représentants du personnel en CAP.

Au lieu de répondre aux attentes criantes des agents pour leur mutation, l'administration cherche encore un moyen de régler ses problèmes d'effectifs et d'individualiser au profil les carrières.

La CGT ne servira pas d'alibi à ses digressions : en refusant de donner un blanc sein au ministre, en ne validant pas son plan d'accompagnement social de la fusion, la CGT dévoile aujourd'hui le subterfuge !

Point divers (sur les personnels des Domaines)

La CGT a interpellé la direction, par courrier début mars, sur la situation des personnels des Domaines pour demander l'organisation d'un groupe de travail spécifique. En effet, le protocole d'accord pour le reclassement des agents de l'ex-DGI, soit dans la filière gestion publique par option, soit vers une autre mission de la filière fiscale, prend fin au 31

décembre 2009. Dans le nouveau contexte de la DGFIP la situation des personnels et le protocole méritent d'être réexaminés.

La délégation administrative a pris note de notre intervention et renvoie notre demande au directeur général pour une réponse que l'on nous promet rapide.

Montreuil, le 3 avril 2009



Bulletin d'adhésion

J'adhère à la CGT :

NOM : Prénom :

Lieu de travail : Tél. :

Adresse électronique professionnelle :

Date : Signature :

SNADGI-CGT, 263 rue de Paris, case 450, 93514 Montreuil Cedex

Téléphone : 01.48.18.80.16 Fax : 01.48.70.71.63 - Site : <http://www.snadgi.cgt.fr> Mail : snadgi-cgt.bn@dgfip.finances.gouv.fr

SNT-CGT, , 263 rue de Paris, case 451, 93514 Montreuil Cedex

Téléphone : 01.48.18.81.56 Fax : 01.48.51.99.65 - Site : www.tresor.cgt.fr Mail : tresor@cgt.fr