

Discussion sur les règles de gestion : **PREMIER GROUPE DE TRAVAIL** **SUR LES MUTATIONS**

Le 8 septembre 2010 s'est tenu le premier des groupes de travail consacré à l'harmonisation des règles de gestion concernant plus particulièrement les règles de mutation. Il était présidé par M. RAMBAL, Directeur adjoint au Directeur Général, et M. PERRIN, sous Directeur de la gestion des personnels et des parcours professionnels. Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

En ouvrant la séance, M. RAMBAL a tenu à rappeler les moments forts de ces derniers mois : publication des nouveaux statuts de tous les agents de la DGFIP et création de l'ENFIP, dont l'ambition est d'assurer une formation de qualité.

Ces « moments forts » sont l'aboutissement d'une série d'interminables groupes de travail, dont le bilan est loin d'être aussi positif que le soutient la DGFIP, car F.O.-DGFIP n'a pas eu la même appréciation de ce qui était bénéfique pour les agents que l'Administration.

LES NOUVEAUX STATUTS N'APPORTENT PAS TOUS LES BIENFAITS QUE VANTE LA DGFIP.

En effet, il est bien évident que si la Direction Générale se félicite de la publication dans un délai rapide des statuts et des avancées obtenues pour les agents, F.O.-DGFIP n'a pas la même lecture sur les avantages que proposent les futurs déroulements de carrière.

Certes, le Directeur Général estime avoir préservé des statuts spécifiques pour l'ensemble des agents de toutes les catégories de la DGFIP et remplit son objectif de créer un lien très fort entre les missions et le statut des agents.

Mais, dès le début des discussions, il était pourtant clair que la Direction Générale s'abritait derrière le Statut Général de la Fonction Publique et n'avait pas la volonté d'y déroger.

Le rappel des occasions perdues confirme cette analyse :

Pour les Géomètres – Cadastreurs, le Statut est certes préservé, mais au rabais en l'absence de volonté de la Direction Générale de les intégrer en catégorie A, comme le demandait F.O.-DGFIP.

Pour les collègues de Catégorie C, aucune réponse favorable n'a été donnée concernant la création d'un 8^{ème} échelon en fin du dernier grade (AAP1), comme le demandait F.O.-DGFIP.

En ce qui concerne la Catégorie B, rappelons que si les futurs statuts avaient vocation à s'appliquer au 1^{er} septembre 2011, l'entrée dans le Nouvel Espace Statutaire (NES) est effective depuis le 1^{er} septembre 2010. Malgré le saupoudrage indiciaire lors du reclassement, cette réforme en trompe l'œil n'aura ébloui personne : elle met en place une carrière plus longue semée d'embûches, c'est-à-dire rien de vraiment attractif, ni de plus favorable loin de là comme le dénonce F.O.-DGFIP.

Pour la Catégorie A, si les cadres sont largement mis à contribution dans le cadre de la réforme, on ne peut pas dire qu'ils en perçoivent un réel bénéfice. Alors qu'ils sont confrontés à l'élargissement de leurs missions et ont des difficultés dans leur positionnement dans la nouvelle organisation, les nouveaux statuts ne leur apportent guère d'avancée, mais plutôt des régressions par rapport à leur ancien Statut. Une fois de plus, la notion d'harmonisation par le haut n'a pas été comprise de la même façon de chaque côté de la table des discussions, comme le demandait F.O.-DGFIP.

PREMIÈRE DISCUSSION SUR LES RÈGLES DE MUTATION

Après l'intervention des organisations syndicales, la

première fiche présentée par l'Administration concernant les mutations (les principes applicables - le classement des demandes de mutation pour convenance personnelle) a pu être abordée en début d'après midi.

Pour la Direction Générale, il s'agit de satisfaire à une double préoccupation : être au plus près des agents dans leur souhait de mobilité et être en adéquation par rapport aux effectifs.

Pour F.O.-DGFIP, passer de l'ancienneté de la demande à l'ancienneté administrative pour les demandes de mutation pour convenance personnelle ne semble pas aller à l'encontre des intérêts des agents à condition de mettre en place un dispositif de convergence qui permettent de conserver les droits acquis. L'architecture telle qu'elle a été proposée semble acceptable mais demande à être affinée, aussi la délégation F.O.-DGFIP a demandé :

- le nombre et la localisation des emplois, et surtout le nombre et la répartition des vacances d'emplois.
- les moyens de confirmer notre analyse par des documents statistiques et des études comparatives .
- une étude comparative à partir d'un dispositif basé sur l'ancienneté administrative pondéré par l'ancienneté de la demande (pour les seuls agents de la filière gestion publique, bien sûr !)
- une étude comparative à partir d'un dispositif basé sur l'ancienneté administrative avec une bonification qui tient compte du nombre d'enfants à charge.

Pour aborder la problématique des mouvements, il est clair que si elle est intimement liée au délai de séjour, F.O.- DGFIP ne saurait se satisfaire d'un seul mouvement annuel même complété d'un mouvement complémentaire alors qu'il existe aujourd'hui deux mouvements dans la filière Gestion publique, ce qui constitue à nos yeux, le mieux disant.

En effet, deux mouvements permettront de réduire une vacance trop longue des postes. Même l'Administration objecte de la relative lourdeur du dispositif, c'est à elle de se donner enfin les moyens de gérer et de rendre le traitement le plus opérationnel possible.

Outre les demandes de documents statistiques, de nombreuses interrogations restent pendantes:

- Quel critère d'ancienneté sera retenu pour les mouvements locaux ?
- Pourquoi revenir à une limitation des vœux à 10 départements alors que jusqu'à présent le nombre de vœux était illimité dans la filière fiscale.

Certes, cela constitue une avancée pour les agents de la filière gestion publique qui étaient limités à trois choix, mais quid des agents de la filière fiscale ? Même si ce choix de l'administration s'appuie sur un pourcentage élevé de demandes satisfaites au 5^{ème} choix, on ne doit pas laisser pour compte les demandes non satisfaites.

- Dans un dispositif cible basé sur l'ancienneté administrative, comment est-elle déterminée ? (grade ou de l'indice, voire de l'entrée dans le corps).

À ce stade des discussions, F.O.-DGFIP considère que l'ancienneté administrative doit être constituée par le grade, l'échelon et la date de prise de rang dans l'échelon.

UN AGENT A LE DROIT D'ÊTRE MUTÉ SUR TOUT EMPLOI COMPORTANT LES FONCTIONS DÉVOLUES À SON GRADE

Une discussion sur la fiche n°2 abordant les mutations - le dispositif de convergence - a également eu lieu lors de ce GT.

F.O.-DGFIP a rappelé que sa revendication était qu'un agent a le droit d'être muté sur tout emploi comportant les fonctions dévolues à son grade. Par ailleurs, avant de déterminer la pertinence d'un dispositif de convergence, le Syndicat estime cohérent de déterminer tout d'abord la population cible.

Si le critère de l'ancienneté administrative est retenu, le premier dispositif de convergence proposé par l'administration semble le plus juste à condition de lever la limitation dans le temps à deux ans et de le maintenir jusqu'à épuisement des tableaux.

Il s'agirait donc :

- de mettre en œuvre les nouvelles règles communes de traitement et de classement des demandes dès le mouvement du 1^{er} septembre 2012 ;
- d'appliquer un dispositif spécifique aux agents B et C de la filière gestion publique ayant acquis des droits au regard de l'ancien dispositif basé sur l'ancienneté de la demande.

Ainsi, un agent déjà inscrit sur les tableaux de mutation pour un département serait prioritaire quelle que soit son ancienneté administrative par rapport à un agent de l'ex-filière fiscale, mais aussi par rapport à un agent de l'ex-filière gestion publique non inscrit précédemment sur les tableaux.

Par contre, il renoncerait à cette priorité pour formuler des vœux sur d'autres départements. Dans ce cas il serait classé sur le critère de l'ancienneté administrative.

À la fin des débats de cette première journée de discussion, plusieurs points restaient à revoir et à préciser. Peu de certitudes se sont dégagées, d'autant que toutes les organisations syndicales sont restées très prudentes dans leurs interventions. Ce sera un travail de longue haleine pour obtenir un véritable dialogue social qui apporte, dans un domaine aussi sensible, un véritable plus pour chaque agent. C'est tout l'objectif du Syndicat F.O.-DGFIP !