

"Un politicien ne peut faire carrière sans mémoire, car il doit se souvenir de toutes les promesses qu'il lui faut oublier". Frédéric DARD

L'inFO44



Numéro 31 – Mai 2010

Mise en œuvre de la loi sur la mobilité des fonctionnaires (LMPP)

Décret n° 2010-467 du 7 mai 2010 modifiant le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

La publication du décret n° 2010-467 du 7 mai 2010 a pour objectif de toiletter le décret *relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État* et de le mettre en harmonie avec la loi du 3 août 2009 *relative à la mobilité et aux parcours professionnels*.

Ce décret assouplit les conditions de détachement et délimite les conditions de sa mise en œuvre (équivalence de grade, ancienneté, promotion), permet l'intégration directe, précise les conditions de réintégration mais surtout fixe le cadre du nouveau cas de détachement du fonctionnaire vers ... le privé.

Les éléments marquants du nouveau décret :

Mise à disposition :

Si l'agent est admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà de 3 ans, il se verra proposer un détachement ou une **intégration directe** dans l'administration d'accueil, dans un corps de niveau comparable au sien.

Détachement :

Les modalités de détachement sont assouplies : équivalence de grade, échelon, indice, ancienneté.

Il est ajouté la possibilité d'être détaché vers un établissement **hospitalier**.

En outre, le détachement pourra avoir lieu auprès d'une **entreprise privée** dans le cadre d'un transfert d'activité de l'administration vers cette entreprise !

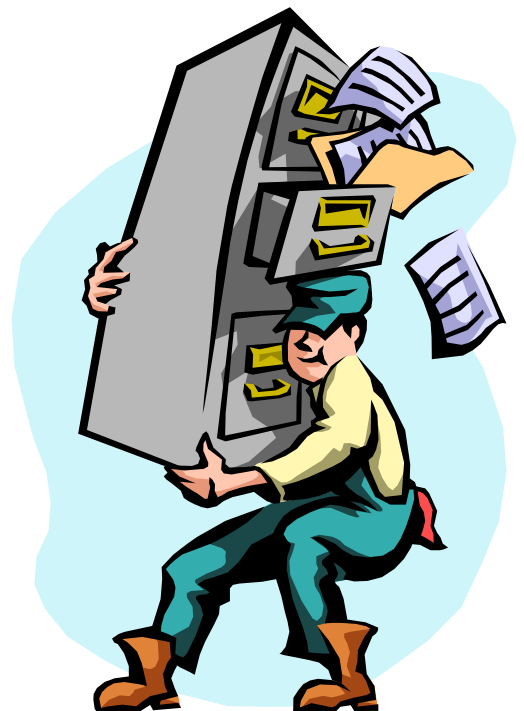
Une nouveauté de taille : un agent pourra désormais être détaché auprès d'une entreprise publique s'il n'a pas été chargé, au cours des **3 dernières années (au lieu de 5 actuellement)** soit d'exercer soit un contrôle sur cette entreprise, soit de participer à l'élaboration ou à la passation de marchés ou de contrats avec elle !

Intégration directe :

Elle sera prononcée par décision de l'autorité ayant pouvoir de nomination dans le corps auquel accède le fonctionnaire après accord de celui-ci et de son administration d'origine.

Attention !

Tout est mis en œuvre pour faciliter l'intégration directe. Ce décret va donner toute latitude aux administrations pour ne pas renouveler le détachement d'un agent qui ne souhaiterait pas choisir l'intégration. FO rappelle qu'elle a largement combattu et communiqué sur la loi LMPP depuis la première présentation de son projet.



FO réaffirme que sous couvert de parcours professionnels diversifiés, facilitant les changements de corps ou cadres d'emploi, ces nouveaux dispositifs sont surtout adaptés pour donner aux administrations plus de flexibilité en fonction des besoins.

Ainsi, les pouvoirs publics continuent de s'attaquer au statut de la Fonction publique en se dotant de l'arsenal nécessaire permettant de mettre en oeuvre cette loi scélérate.

CTPM des 17 et 18 mai 2010 Déclaration F.O.-DGFIP

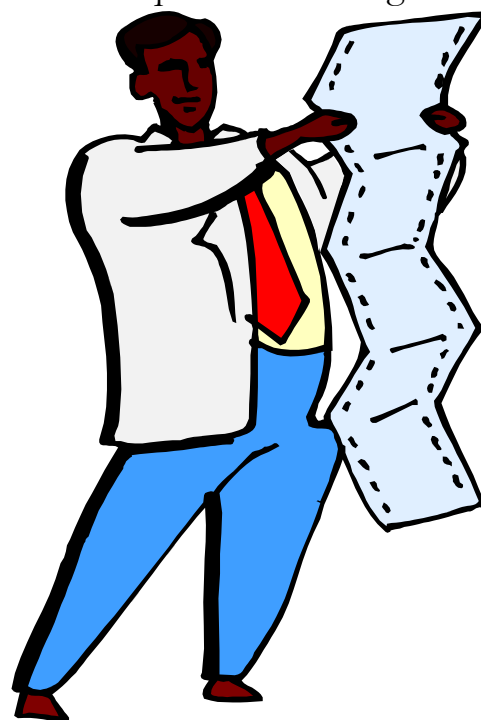
Depuis sa création, la Direction Générale des Finances Publiques est à l'origine de nombreux bouleversements pour les agents des Impôts et du Trésor public.

Au-delà du choc des cultures, il y a le choc des structures.

Cela se traduit par de nouvelles formes d'organisation (SIP, PRS, DDFIP, DRFIP...) qui impliquent pour une partie des personnels l'installation dans de nouveaux locaux et dans un environnement professionnel différent de leur direction d'origine.

Même s'il a été acté que ces transferts devaient se faire sur la base du volontariat, c'est bien grâce à la conscience professionnelle des agents que, malgré tous ces bouleversements, les missions des deux anciennes directions ont pu continuer à être exercées dans l'intérêt du service public.

Outre ces changements de structures, ils ont dû s'adapter à une autre culture professionnelle.



À terme, quoi qu'on en dise, c'est bien un élargissement de leurs compétences qu'on attendra d'eux.

Dans son discours du 4 octobre 2007, lorsqu'il avait annoncé la fusion globale qui devait aboutir à la création de la Direction Générale des Finances Publiques, le Ministre avait déclaré qu'il n'y aurait **pas de perdants** dans cette réforme.

Dans les différents rapports de présentation des décrets statutaires qui sont soumis à l'approbation de ce CTPM, vous nous expliquez que la mise en place de la DGFIP suppose «de définir un espace professionnel commun », et que « l'unification des statuts particuliers des personnels de la DGFIP constitue le socle de la création de cet espace professionnel commun ».

Nous interviendrons bien sûr dans la discussion sur chacun des statuts particuliers, mais dès maintenant nous souhaitons insister sur quelques points qui sont essentiels pour Force Ouvrière.

Le premier statut particulier élaboré par la DGFIP a été celui des AGFIP et des AFIP. Il a représenté pour l'encadrement supérieur une avancée importante.

Malheureusement, il n'en est pas de même pour les agents des autres catégories. F.O. DGFIP a toujours défendu, dans toutes les discussions, que les mêmes causes devaient produire les mêmes effets pour tous les personnels de la DGFIP.

Lors des premiers groupes de travail sur les futurs statuts des agents des Finances publiques, le Directeur Général avait annoncé que les discussions se feraient sur la base de l'existant et que l'on retiendrait le meilleur des deux filières. Le Syndicat F.O.-DGFIP précisait alors que son ambition était d'améliorer les statuts des personnels et qu'il ne s'interdirait pas d'avancer ses revendications.

Or, il faut bien constater aujourd'hui que cette notion du « meilleur » n'était pas comprise de la même façon par l'ensemble des participants.

Par ailleurs, certains principes acquis ont été remis en cause par la Direction Générale de la Fonction Publique.

Enfin, contraintes budgétaires obligent, ce qui a été accordé aux uns n'était plus disponible pour les autres,

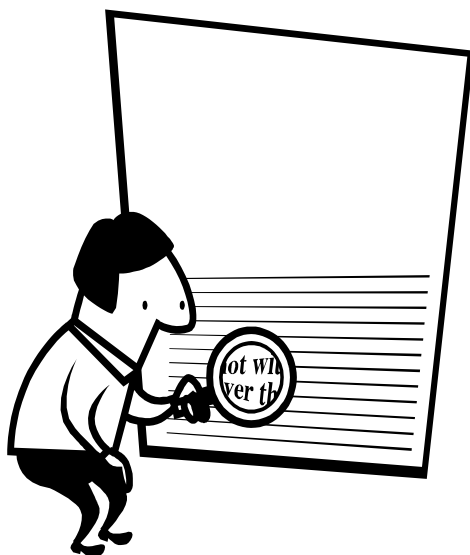
ce qui a été possible pour les uns ne l'est pas pour les autres.

C'est ainsi que pour les agents de catégorie C, le statut Finances Publiques est un copier-coller de celui de la Fonction Publique issu des accords Jacob. Il n'offre aucune perspective nouvelle pas plus en terme d'indices de fin de carrière que d'accès au corps supérieur. Nous sommes très loin de la reconnaissance tant du niveau de qualification et de technicité que des capacités d'adaptation demandées à ces collègues.

S'agissant de la catégorie B, les discussions ont été, dès le départ, fortement encadrées par la réforme statutaire Fonction Publique du Nouvel Espace Statutaire (NES) dont il a été impossible de se démarquer.

Là encore aucune reconnaissance effective du niveau de qualification et d'expertise des personnels de catégorie B, mais au contraire des barrages supplémentaires. En effet les gains indiciaires de fin de carrière seront largement financés par les agents eux-mêmes tout au long de leur vie professionnelle du fait de l'allongement de la durée de la carrière. En outre la suppression du concours d'accès direct au 1er au 3ème niveau et son remplacement par deux examens professionnels est inacceptable. La logique de l'administration est claire : les indices de fin de carrière sont destinés aux agents disposés à franchir de nouveaux obstacles.

De même pour les géomètres, l'administration a refusé de débattre de l'argumentation développée par F.O.-DGFIP tendant à intégrer ces personnels en catégorie A. L'administration a ainsi démontré que pour elle, l'objectif n'était pas dans ces discussions statutaires de prendre en compte les évolutions des qualifications, mais simplement d'harmoniser à moindre coût les statuts existants.



En ce qui concerne les agents de catégorie A, les débats se sont enlisés dès le départ sur le projet de déroulement de carrière, largement en régression par rapport à celui des A de l'ex- DGCP. C'est pour cela que F.O.-DGFIP a décidé dès le début de s'adresser aux personnels, en lançant une pétition et exigé qu'il n'y ait aucun recul par rapport aux carrières existantes. Il aura fallu de longs débats entre l'administration et les organisations syndicales pour que le déroulement de carrière des futurs Inspecteurs Divisionnaires soit revu, afin que les perspectives de carrières les plus favorables des deux statuts soient retenues.

Ces perspectives sont largement obérées par le nouveau projet de statut de Chef de Service Comptable, qui prévoit la création de cinq catégories commençant à l'indice 1015, alors que le statut de Chef de Service Comptable de l'ex-DGCP permettait l'accès direct des Trésoriers Principaux de 1ère catégorie à la « Hors échelle A ».

Enfin, pour le Syndicat F.O.-DGFIP, les Inspecteurs sont les grands oubliés de cette réforme.

Alors, que leur situation se trouve fragilisée dans les structures fusionnées, que leur positionnement hiérarchique est remis en question, ils ne bénéficient d'aucun gain indiciaire, alors que FO revendique pour eux la réduction de la durée dans les échelons et la création d'un treizième échelon, doté d'un nombre de points d'indices significatif.



Le Ministre voulait une réforme ambitieuse.

Elle n'a d'autre ambition que de demander plus aux agents de toutes catégories, avec moins de moyens et moins de personnels, sans retour en terme de carrières.

Le Syndicat F.O.-DGFIP, attaché à la défense du réseau et des missions, mais aussi des personnels quelle que soit leur catégorie, ne peut s'inscrire dans cette politique.

C'est pourquoi FO considère que, en l'état, les projets statutaires qui nous sont soumis, ne peuvent recueillir en l'état notre approbation.

En effet, pour chacun des statuts proposés le Syndicat constate le manque d'ambition de la DGFIP et le manque de reconnaissance de la qualification des agents de catégories A, B et C.

Mais il reste toutes les discussions de ce CTPM pour vous convaincre du bien fondé de l'argumentation développée par les différentes délégations du syndicat F.O.-DGFIP lors des nombreuses réunions préparatoires.

☎ 02-40-20-76-56. - ✉ fo.044@dgfip.finances.gouv.fr. - <http://www.fo-dgfip-sd.fr/044/>

Permanences

TG / les lundi, mardi et jeudi matins (02.40.20.76.56)

DSF / le dernier vendredi de chaque mois (02.

FO
la force syndicale
DGFIP