

Les passerelles... faux espoir pour les agents en attente de mutation !

Ce groupe de travail fait suite aux annonces du ministre en début d'année dans le cadre des « mesures d'accompagnement social » de la fusion DGI/DGCP.

La CGT a rappelé que la question des passerelles est un sujet important, dont l'annonce a suscité beaucoup d'intérêt pour de nombreux agents qui, faute d'accéder à des départements demandés, sont écartés de la possibilité d'être mutés.

Dans ce contexte, les agents ne peuvent donc qu'être attentifs aux garanties qui leurs seront offertes.

Présentation du dispositif par l'administration

Le périmètre du dispositif des passerelles ne s'appliquera qu'aux inspecteurs, aux B et C (pas aux catégories dites A+).

Le calendrier

La direction a réaffirmé le maintien des règles de gestion actuelles dans les filières pour la période transitoire, jusqu'à la fusion des corps des différentes catégories de personnels d'ici 2012.

Elle a proposé de poser dans un premier temps des principes pour son dispositif de passerelles et s'il y a accord, de passer aux modalités de mise en œuvre, qui pourraient se décliner dès 2009.

Le choix du détachement

Pour la DGFIP ce dispositif de passerelles doit être « sécurisé et solide ».

Son choix d'opérer par détachement, présenté comme un mécanisme lisible, protecteur pour les agents sur tous les plans, n'est donc pas neutre :

- ✓ Le maintien d'une garantie de rémunération dans les 2 sens (DGI vers la DGCP, et vice-versa)
- ✓ La durée de détachement est définie, et il est possible de l'interrompre à tout moment pour revenir dans sa filière d'origine.

Des garanties de réaffectation en résidence sont ainsi assurées pour les agents des impôts qui choisiraient d'interrompre leur détachement. Pour les personnels issus du Trésor Public la réintégration pourrait se faire dans le département d'origine si les vacances d'emploi le permettent.

Les emplois ciblés

La direction générale dit ne pas vouloir bouleverser les grands équilibres des mutations. Les postes identifiés dans la fiche sont donc de 3 sortes :

1. Les postes à profil,
2. Les postes « vacants » de chacun des réseaux,
3. Les « échanges à caractère social ».

Le tout s'accompagnera d'une gestion des contraintes calendaires liées aux différents mouvements de mutations, avec notamment la prise en compte de l'affectation des stagiaires.

Encadrement du dispositif

La direction s'engage à octroyer la formation nécessaire lors des détachements par passerelle et dit « veiller au bien être » de l'agent qui quitte une filière par des mesures d'accompagnement.

Les interventions de la CGT

La CGT a dénoncé la politique du fait accompli et le manque de visibilité sur ce dossier. Certes, le détachement est le support juridique le mieux adapté et qui offre le plus de garanties aux agents, mais il y a besoin de clarification sur ses déclinaisons concrètes. Or l'Administration ne nous fournit aucune information supplémentaire depuis la première réunion du 31 janvier 2008. Pire, la CGT a listé tout ce qui ne figure plus dans les documents préparatoires par rapport au projet initial : il n'est pas normal que l'Administration fasse des choix au fur et à mesure des réunions sans jamais les expliquer et les motiver.

Un calendrier dépassé

Il est totalement illusoire d'annoncer un calendrier aussi rapproché. En effet, les documents préparatoires du groupe d'étude mutation 2009 pour les agents de l'ex DGI, prévu le 8 octobre 2008, ne fait mention à aucun moment des passerelles.

De même, la date des vœux de mutations des agents de l'ex-DGCP est dépassée au jour de la présente réunion, ne laissant aucune perspective de détachement par les passerelles en 2009.

Aucune précision sur le volume de détachements

La CGT a réaffirmé le besoin de visibilité sur les conséquences concrètes suite à détachement et la nécessité d'un chiffrage précis des possibilités offertes. Par son manque de précisions, le dispositif nous paraît a priori dangereux en terme de droits et garanties pour les personnels.

La CGT a relevé de nombreuses zones de flou :

✓ **Les quotas** : que signifie la notion de respect de « l'équilibre global entre les 2 filières » mentionnée dans les documents préparatoires ? Nous avons déjà fait savoir le 31 janvier que la CGT était opposée à toute idée de quotas. Ce qui est présenté ré-introduit cette notion de quotas et nous ne pouvons l'accepter.

✓ **Postes vacants et échanges à caractère social** : si le principe de détachement vers des « postes vacants » ainsi que pour des « échanges à caractère social » peut être discuté, ces notions manquent singulièrement de précision.

Ceci est d'autant plus vrai que ces notions sont actuellement déclinées différemment dans les deux ex directions et contestées par la CGT. Ces zones de flou entretenues ne sont pas acceptables.

Malgré nos demandes répétées, l'Administration a refusé de définir ce qu'elle entend par « vacance de poste ». Et pour cause ! Cette notion est indissociable de la question de l'emploi.

Pour les « échanges à caractère social », c'est encore moins clair : s'agit-il de mutations prioritaires ? Et selon quel système, celui de l'ex DGI ou l'ex DGCP ? ou bien s'agit-il des cas sociaux et médicaux urgents ?

✓ **Postes à profil** : la CGT a toujours affirmé son opposition aux postes à profil. Cette question est d'autant plus polémique que l'Administration a voulu étendre cette notion dans la

dernière période (par exemple à des sites entiers pour la DGCP aux Centres Prélèvements Services pour la mensualisation ou il y a trois ans au Centre d'Encaissement de Rennes pour les chèques et TIP. Par exemple à l'ex DGI concernant les directions nationales).

Cela dit, si la DGFIP ouvre des postes à profil dans ce cadre, elle en assumera la responsabilité pleine et entière. Elle devra en établir la liste, clarifier ceux qui seront ouverts à l'autre filière, et, surtout expliquer les raisons qui ont guidé ses choix.

✓ **Demandes liées** : pourquoi avoir fait disparaître cette possibilité entre agents de l'ex DGI et de l'ex DGCP ?

✓ **Le contrôle par les CAP** : « les postes proposés aux passerelles seraient placés sous contrôle des CAP » : sous quelle forme ? Lorsque l'on connaît le fonctionnement de ces instances à la DGCP, l'opacité totale sur tout ce qui relève du profil, peut-être serait-il plus judicieux de commencer par harmoniser les conditions de travail des instances paritaires avant d'engager des discussions sur un sujet aussi sensible. La CGT demande que les élus des CAP du Trésor aient le même niveau d'information que les élus des CAP des impôts (connaissance des chiffres détaillés des vacances d'emplois, des demandes d'affectation des stagiaires, établissement du mouvement, y compris du mouvement complémentaire très opaque). Cette harmonisation est pour la CGT un préalable indispensable.

✓ Une propagande irresponsable

La Direction générale a commis une grave erreur : elle a cru pouvoir faire rêver à bon compte les agents, l'ère du « tout est possible » asséné à longueur de communication interne suscite beaucoup trop de faux espoirs pour être honnête !

Pour la CGT le contenu des propositions n'est pas satisfaisant pour un vrai débat et nous avons demandé à la direction d'apporter des réponses précises et de clarifier ses analyses et propositions.

Les réponses de l'administration

Un volume marginal de détachements

La direction, bien loin de l'affichage initial, décline les passerelles comme un outil supplémentaire qui offrira un espace professionnel élargi pour les agents qui pourront en profiter... mais elle chiffre à quelques dizaines, peut-être une soixantaine les possibilités qui seront offertes !

Les vacances d'emplois non définies

Sur la question des « vacances d'emploi », elle est restée arc-boutée sur son refus d'ouvrir toute discussion sur le sujet qui est pourtant au cœur du problème des mutations telles qu'elles sont aujourd'hui déclinées.

Des problèmes de transparence à régler dans la filière gestion publique

S'agissant d'une harmonisation entre les deux filières, elle propose d'instituer un groupe d'étude mutation pour l'ex DGCP.

Des discussions loin d'être closes

Enfin pour les nombreuses questions posées sur le contenu de ces propositions et les modalités de mise en œuvre, notamment le calendrier et la nature des postes offerts (poste à profil par exemple) elle propose un prochain groupe de travail avant la fin de l'année.

Au regard du peu de détachements proposés, une conclusion s'impose : nouvel écran de fumée pour masquer les enjeux et conséquences de la fusion ! le ministre, en affichant une offre nouvelle sans nouveaux moyens, a trompé les agents !

Ce groupe de travail ne fait donc que confirmer l'analyse de la CGT qui l'a amenée à ne pas valider le « relevé des mesures d'accompagnement social » du ministre.