

## « Passerelle » :

## le mirage des mutations promises

### Déclaration de la CGT

La CGT a hésité à venir au présent groupe de travail tant la DGFIP continue à organiser au pied levé les diverses réunions relatives à la fusion. En effet, les organisations syndicales ont pour vocation à représenter les personnels, mais ne sont pas à la disposition de la direction, à l'instar d'un de ses services. Il faut donc que le Directeur Général déploie un réel calendrier de discussions pour favoriser un dialogue social au moins de qualité sur la forme. Pour les questions de gestion du personnel, comme les passerelles qui touchent aux règles de mutation, le délai minimal de 8 jours, incluant 2 week-end et un 1er mai, pour convoquer et transmettre les documents, est largement insuffisant.

La participation de la CGT était d'autant plus incertaine que la question des passerelles est sûrement le point du plan d'accompagnement social du Ministre qui représente la plus grande supercherie. La persistance de la DGFIP à ne pas révéler clairement le volume de détachements par passerelle dénote l'artifice de cette mesure, encore plus que pour l'harmonisation indemnitaire, l'avancement ou l'examen professionnel de B en A.

Cependant, la CGT a choisi d'envoyer une délégation, non pas qu'elle attend quelque avancée que ce soit sur la situation catastrophique qu'engendre la fusion et les suppressions d'emplois sur les services, mais parce que nous percevons un réel danger pour les droits et garanties des personnels que la DGFIP cherche à raboter insidieusement. La CGT rappelle à la direction ses engagements initiaux : l'organisation, après les mesures de la période transitoire, d'un débat sur l'ensemble des règles de gestion de la nouvelle direction. Nous n'accepterons pas une généralisation, à minima, comme à tenté de la faire le sous directeur pour les règles de vie, lors du CTPC, quand il a présenté le dispositif « journée du ministre » voué à remplacer la disparition des jours comptables.

Sur les documents préparatoires de la présente réunion, nous constatons une clarification qui nous permet d'entrevoir votre projet. Il aurait été difficile de faire pire que lors de votre dernière réunion le 16 mars dernier.

Pourtant, les fiches sur lesquelles nous allons discuter ne sont pas suffisamment précises pour clore nos échanges sur les passerelles. En effet, il serait inconcevable qu'une circulaire aussi imprécise puisse être transmise aux services RH et aux agents. Pour que les choses soient claires, il faut que la DGFIP détaille les classements des demandes respectives des deux filières pour candidater à un poste par passerelle. La simple référence aux règles préexistantes n'est ni suffisante, ni transparente pour tous. Des termes vagues tels que « la faible demande de mutation en convenance personnelle » pour définir un département en vacances d'emploi n'est pas applicable. De même nous ne pouvons accepter une évaluation « sur la base de la situation prévisionnelle des effectifs ». Aucune précision n'est apportée sur la durée et les périodes de détachement, alors qu'elles sont déterminantes pour les conditions de réintégration. Les effets du détachement évoqués dans votre fiche ne nous paraissent pas exactes et méritent précisions.

A nouveau, la CGT remarque des oublis dans votre dispositif. Par exemple que faites vous des demandes de réintégration des agents en congé parental, en disponibilité ou en détachement auprès d'autres administrations ? Quid des informaticiens du Trésor qui demanderaient un détachement vers la filière fiscale : comment seraient-ils classés en catégorie B et C ? N'envisagez-vous aucune articulation entre les passerelles et les « postes spécifiques » dans la filière gestion publique qui présentent de réelles vacances d'emploi ? Pour les cadres A de la filière gestion publique, votre calendrier ne permet pas d'articuler correctement la lisibilité des postes vacants avec le mouvement du 1er mars. A quel instant déterminez-vous réellement la vacance d'emploi ?

En matière de dérives, nous les observons à plusieurs endroits : les extraits les plus contraignants de l'instruction des mutations B et C de la filière gestion publique sont mis en avant. L'urgence et la « gravité » ne conditionne pas à eux seuls les motifs de priorité des cas santé ou familiaux et sociaux. Des justificatifs précis et objectifs sont demandés et ne doivent pas faire l'objet d'une analyse subjective de l'administration.

D'une part, vous ne précisez pas à quoi correspond les CAP compétente. Il semble que vous occultiez les prérogatives de contrôle à la fois des CAP de départ et d'accueil. Pour la CGT ce contrôle doit s'exercer à la fois en amont et en aval des opérations pour les deux filières.

D'autre part, le rôle des CAPC et CAPN ne se limite qu'à un avis sur les candidatures. Or, l'enjeu se situe en amont dans la définition des postes proposés. Tant que le rôle des CAP ne sera pas défini pour déterminer les emplois disponibles pour les passerelles, la voie sera ouverte à toute transgression des règles de gestion des deux filières. C'est le cas pour les postes vacants de la filière gestion publique en catégorie B et C où est assimilé à un département vacant, un département où subsistent des demandes en convenance personnelle tant qu'elle sont inférieures à 3 ans. Ceci s'apparente à une nouvelle règle de blocage puisque la direction le lie à l'exigence de durée de service minimal. Le calendrier pour les passerelles des personnels de catégories C de la filière fiscale vers la filière gestion publique, ne nous paraît pas applicable au regard des contrôles nécessaires des CAP. C'est pourquoi un calendrier identique à celui des contrôleurs nous semble plus judicieux.

La CGT vous fera donc part, page par page, point par point, ligne par ligne et mot par mot, des corrections nécessaires pour que les passerelles ne constituent pas une régression des règles de gestion. Nous attendons alors de la DGFIP, qu'elle consulte à nouveau les syndicats pour s'exprimer sur le projet de circulaire détaillé, afin d'assurer que certains points, parfois techniquement complexes, aient bien été pris en compte.

Vous l'avez donc bien compris, la CGT considère que votre projet ne répond en rien aux attentes et besoins des agents. Il ne s'agit que d'un grain de sable dans le désert des mutations. Mais, faut-il encore que la DGFIP s'assure que ce grain ne grippe pas les systèmes de mutation des 2 filières.

Ce groupe de travail avait pour objet de présenter clairement le dispositif des passerelles entre filière gestion publique et filière fiscale. En effet, le dispositif présenté aux organisations syndicales, lors du groupe de travail du 16 mars 2009, comportait beaucoup trop de zones d'ombre, d'imprécisions et d'incohérences pour être appliqué en l'état.

La direction a donc exposé les ajustements à la marge apportés à son dispositif. Une fois de plus, ou plutôt une fois de trop, la direction a complètement dénaturé les principes même du dialogue social. La direction continue ainsi à ne pas jouer la transparence, notamment en conservant secret le volume exact de détachements offerts via les passerelles, mais aussi en laissant planer des incertitudes inacceptables.

De plus, le seul moyen pour la direction de satisfaire le plan d'accompagnement social du Ministre, que seule la CGT n'a pas signé, c'est d'aller vite, trop vite, tellement vite qu'elle est prête à court-circuiter les représentants du personnel chargés de défendre les intérêts des personnels en ne leur présentant pas au préalable le projet de circulaire sur les passerelles, et surtout, à prendre le risque de lancer de nouvelles règles de manière bâclée, sans laisser le temps aux agents de s'approprier les nouvelles règles...

## **Présentation du dispositif retenu par la direction**

*NB : afin de faciliter la compréhension du dispositif, nous utiliserons l'expression 'CAP nationale' aussi bien pour la filière gestion publique que pour la filière fiscale en lieu et place de 'CAP centrale'.*

### **Mode de passage d'une filière à l'autre: le détachement**

L'organisation du passage d'une filière à l'autre s'appuiera sur un appel à candidature et une affectation des candidats retenus par la voie du détachement.

L'agent est accueilli en détachement dans le corps, grade et échelon correspondant à sa situation administrative d'origine.

Les accueils en détachement sont soumis à l'avis de la CAP nationale compétente de la filière d'accueil. La CAP du corps d'origine en est, quant à elle, informée.

#### **Interventions de la CGT :**

*Si le détachement apporte des garanties incontestables aux agents, la direction persiste à ne pas vouloir dévoiler l'ensemble du dispositif. En effet, les personnels sont en droit d'attendre des éléments précis dont la durée exacte, car les conditions d'une éventuelle réintégration dans la filière d'origine en dépend. Il s'agit pour les agents de ne pas se lancer dans une aventure sans retour.*

#### **Réponses de la direction :**

 La « bonne » formule serait le détachement d'une durée de 3 ans, non renouvelable dans l'optique de la fusion des statuts d'ici 2012. La direction estime qu'il ne faut pas alourdir le système et que cela répond à des impératifs de bonne gestion.

## Règles de gestion applicables à l'agent détaché sur passerelles

### ● Avancement, promotion, notation Rémunération perçue par l'agent détaché

L'agent déroule sa carrière (ancienneté d'échelon, tableau d'avancement) dans son corps d'accueil et dans son corps d'origine. Pendant toute la durée du détachement, il y a donc une stricte concordance de corps, de grade et d'échelon. De même, la notation se répercute de manière identique sur les deux carrières.

### ● Rémunération perçue par l'agent détaché

L'agent est rémunéré de la même manière que les agents de la filière d'accueil. Si le niveau de rémunération est moindre dans le nouveau corps, l'agent a droit à la garantie de la rémunération dont il bénéficiait dans sa filière d'origine.

### ● Règles de mutation applicable à l'agent détaché

Les agents détachés dans un corps de l'autre filière pourront participer aux mouvements de mutations de la filière d'accueil.

Ainsi, les agents toutes catégories et issus du Trésor public, détachés dans un corps des impôts, seront classés après ceux de la filière fiscale selon le critère de l'ancienneté administrative.

Les inspecteurs des impôts détachés dans un corps du Trésor seront classés après les inspecteurs du Trésor.

Les agents B et C des impôts détachés dans un corps du Trésor public prendront, quant à eux, rang sur un tableau.

### **Interventions de la CGT :**

*Sur la carrière de l'agent détaché, la CGT a demandé à ce que les règles soient plus explicites afin d'être compréhensibles par tous sans laisser place à interprétation.*

*Sur les mutations, la direction doit détailler les règles applicables aux inspecteurs du Trésor détachés.*

*Sur la garantie de rémunération, la direction doit préciser les cas induits par les passerelles s'ils existent ou alors expliquer sa traduction concrète pour les agents détachés concernés.*

### **Réponses de la direction :**

*☞ La direction a pris acte d'explicitier la notion de double carrière au regard de l'avancement, des promotions et de la notation.*

*Les demandes des inspecteurs du Trésor détachés passeront après toutes celles déposées par les inspecteurs des impôts : le classement se situe uniquement à ce niveau là.*

*Il n'y a pas de cas induits par les passerelles compte tenu de l'application de l'harmonisation indemnitaire effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009. La garantie de rémunération se traduira donc uniquement pour accélérer l'harmonisation indemnitaire de certaines catégories de personnel non encore « harmonisés ».*

## Modalités de retour dans la filière d'origine

### ● Filière fiscale

**Si l'agent (A, B ou C) est arrivé au terme de son détachement,** il est réintégré à la résidence qu'il occupait dans la filière fiscale. L'agent devra déposer sa demande de réintégration 3 mois avant la fin du détachement.

**Si l'agent (A, B ou C) souhaite réintégrer avant le terme de son détachement,** il doit participer au mouvement de mutation suivant. Il pourra, dans ce cadre, bénéficier d'une priorité pour revenir sur la résidence qu'il occupait avant son détachement.

## ● Filière gestion publique

Si l'agent est arrivé au terme de son détachement, il est réintégré dans le département qu'il occupait dans la filière gestion publique, les droits à mutation précédemment acquis étant conservés.

Si les agents de catégorie B ou C souhaitent réintégrer avant le terme de leur détachement,

la mutation est possible s'ils se trouvent en rang utile ou le cas échéant, en formulant une demande de réintégration qui est traitée hors mouvement en fonction des capacités d'accueil sur l'un des départements demandés ou l'un des plus proches. Ils pourront, dans ce cadre, revenir sur le département dans lequel ils étaient affectés avant leur détachement.

Si les agents de catégorie A souhaitent réintégrer avant le terme de leur détachement, une demande de réintégration doit être déposée en vue de participer au mouvement de mutation réintégration. Ils pourront, dans ce cadre, revenir sur le département sur lequel ils étaient affectés avant leur détachement.

*☞ La direction considère que le maillage du réseau de la DGFIP ne permet pas d'aller au-delà des passerelles : l'agent va obtenir une nouvelle affectation et les possibilités offertes de retour à n'importe quel moment, sur son département d'origine, sont plus favorables que celles du détachement de droit commun.*

*Pour la CGT, il ne s'agit ni plus ni moins que d'un nouveau mirage qui va une fois de plus provoquer de grandes désillusions chez les personnels de la DGFIP. Le chef de la mission mobilité aura bien du mal et même avec une politique de communication des plus aguicheuse, à masquer la mauvaise surprise. Le droit au retour dans la filière d'origine est totalement virtuel compte tenu du calendrier de la fusion.*

## Les deux types de passerelles proposées

### ● Les passerelles liées aux postes à profil (ou postes à affectations spéciales)

Les fiches de poste correspondant aux emplois à profil offerts aux agents des deux filières seront disponibles sur l'Intranet Ulysse.

Les actes de candidature sont adressés sous forme d'une lettre de motivation avec à l'appui le curriculum vitae de l'agent avec avis du TPG ou du DSF. Les agents peuvent se porter candidat pour les postes proposés dans les 2 filières.

Par contre, le poste proposé n'est ouvert aux candidats de l'autre filière que s'il n'y a pas de candidatures dans la filière d'origine ou que celles-ci ne répondent pas au profil du poste proposé.

La décision de détachement est notifiée à l'agent après avis de la CAP nationale de la filière d'accueil et information de la CAP de la filière d'origine.

Pour les postes de la filière fiscale, les détachements des agents du Trésor se feront au 1er septembre dans le cadre des mutations des impôts.

Pour la filière gestion publique, les détachements sur poste à profil peuvent se faire sur toute l'année. Les candidatures des agents de la filière fiscale sont soumises pour avis aux plus proches CAPC du Trésor avant la prise de fonction le 1<sup>er</sup> du mois qui suit.

### ● Les passerelles liées aux postes restés vacants

Les autres postes offerts dans le cadre du dispositif des passerelles correspondent aux postes laissés vacants après les mouvements de mutation propres à chaque filière.

Selon la direction, le dispositif respectera les règles de gestion actuelles et ne sera pas soumis à une règle de quotas. Sans préciser le nombre et les caractéristiques de postes vacants qu'elle compte proposer dans les passerelles, notamment pour les emplois de cadre A de la filière gestion publique, la CGT ne peut qu'en douter.

Le dispositif a vocation à répondre prioritairement aux demandes liées au règlement de situations sociales. Ainsi, les prioritaires seront positionnés avant les non prioritaires. Les règles de priorité sont celles qui s'appliquent actuellement dans chaque filière.

	CATÉGORIE A	CATÉGORIES B ET C
<b>Filière gestion publique</b>		
Niveau de la vacance d'emploi	Département (emploi non comptable)	Département (agent mutable sans blocage)
Définition de la vacance d'emploi	Pas de candidat en attente de mutation	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pas d'agent classé sur tableau prioritaire-</li> <li>✓ Peu d'agent classé en convenance personnelle (par exemple : les demandes éventuelles ayant une ancienneté inférieure à 3 ans)</li> </ul>
<b>Filière fiscale</b>		
Niveau de la vacance d'emploi	Direction = Département et/ou une résidence	Direction = Département
Définition de la vacance d'emploi	Pas de candidat en attente de mutation	Pas de candidat en attente de mutation

### **Interventions de la CGT :**

*Sur les passerelles liés aux postes à profil, la CGT qui condamne ce système opaque soumis à l'arbitraire de la DGFiP, a demandé que le délai d'affectation de 1 mois à compter de la notification de la décision de détachement soit revu car beaucoup trop court pour permettre aux candidats retenus d'avoir des conditions d'installation décentes.*

*Sur les passerelles liés aux postes vacants, la CGT considère que les exclus du dispositif sont une nouvelle fois les agents qui demandent à réintégrer ou les demandes pour convenance personnelle dans la filière gestion publique. Pour ces dernières, la CGT a demandé la suppression de la référence à une ancienneté de la demande de 3 ans qui s'apparente à un blocage supplémentaire.*

*La CGT a également demandé que les règles de priorité ne soient pas escamotées et réécrites sous couvert des passerelles : la circulaire ne devra faire référence qu'aux instructions en vigueur dans chaque filière.*

### **Réponses de la direction :**

*☞ La direction maintient son délai de 1 mois pour les postes à profil, mais permettra des sursis d'installation si l'agent en a besoin.*

*Il n'est pas question d'aller au-delà des blocages actuels, la référence à l'ancienneté de la demande de plus de 3 ans ne devrait pas être reprise dans la rédaction de la circulaire sur les passerelles.*

*La direction a indiqué qu'elle ne fera référence qu'aux règles de priorité définies dans les instructions des 2 filières.*

## Calendrier prévisionnel de la direction pour la mise en route des passerelles liées aux postes vacants

CALENDRIER DE LA CATÉGORIE C		
Etapas du mouvement par passerelles	Passerelle vers la filière gestion publique	Passerelle vers la filière fiscale
Information des candidats sur les postes vacants	Mi-mai 2009	Décembre 2009
Appel de candidatures, recensement, classement et sélection des candidatures	Mi-mai à mi-juin 2009	Début février 2010
Réunion de la CAP	1ère quinzaine de juillet 2009	Avril 2010
Début du détachement	1er septembre 2009	1er septembre 2010

CALENDRIER DE LA CATÉGORIE B		
Etapas du mouvement par passerelles	Passerelle vers la filière gestion publique	Passerelle vers la filière fiscale
recensement des départements et postes vacants	Fin juin 2009	Mi-juillet 2009
Appel de candidatures, recensement, classement et sélection des candidatures	Jusqu'à la mi-octobre 2009	Jusqu'à la mi-octobre 2009
Information des candidats	Mi-novembre 2009	Mi-novembre 2009
Réunion de la CAP	Après mi-novembre 2009	Après mi-novembre 200
Début du détachement	1er janvier 2010	1er janvier 2010

CALENDRIER DE LA CATÉGORIE A		
Etapas du mouvement par passerelles	Passerelle vers la filière gestion publique	Passerelle vers la filière fiscale
recensement des départements et postes vacants	Octobre 2009	Janvier 2010
Appel de candidatures, recensement, classement et sélection des candidatures	Jusqu'à la mi-novembre 2009	Début février 2010
Information des candidats	Fin novembre à fin décembre 2009	Début mars 2010
Réunion de la CAP	Après décembre 2009	Après mars 2010
Début du détachement	1er mars 2010	1er septembre 2010

### Interventions de la CGT :

*Le calendrier proposé par l'administration n'est pas satisfaisant car il crée des traitements différenciés en fonction de la filière ou de la catégorie.*

*Les calendriers pour la catégorie A devraient être les mêmes pour les 2 filières. Les détachements sur passerelles sont effectifs au 1er mars 2010 alors que les emplois vacants ne sont pas connus. Dans ce cas, il s'agit de prévisionnel : la direction affectera-t-elle en surnombre si ces prévisions s'avèrent inexactes ? Dans le cas contraire la durée de vacance d'emplois de ces postes en attente de passerelle serait très importante et mettra le fonctionnement des services concernés en grande difficulté*

*Les calendriers pour les catégories B et C devraient être identiques.*

*En tout état de cause, ce calendrier est trop court pour les passerelles de la catégorie C vers la filière gestion publique. Ceci empêche tout contrôle des CAP au risque de léser des agents (et particulièrement ceux du Trésor en attente de mutation).*

#### **Réponses de la direction :**

*☞ La direction maintient son calendrier prétextant qu'elle ne peut faire autrement. Il n'était pas question pour elle de repousser son calendrier puisqu'elle reconnaît appliquer le plan d'accompagnement social du Ministre.*

*Pour la catégorie A, la direction reconnaît et assume qu'en cas de mauvaise évaluation de la situation des effectifs, elle fera du surnombre pour assurer les affectations via les passerelles.*

## **Contrôle des opérations par les élus en CAP**

Une grande confusion demeure dans le projet présenté par l'administration notamment sur le rôle des CAP.

Pour les passerelles à profil l'intervention des CAP est identique dans les 2 filières :

- ✓ l'avis de la CAP de la filière d'accueil précède tout détachement
- ✓ les CAP des filières d'origine sont seulement informées

Pour les passerelles sur emplois vacants B et C dans les 2 filières :

- ✓ la filière d'origine détermine les départements vacants
- ✓ les CAP compétentes sont consultées avant l'accueil des détachés

Pour les passerelles sur emplois vacants en catégorie A :

- ✓ la filière d'origine détermine les départements vacants
- ✓ la CAP d'accueil émet un avis avant détachement
- ✓ la CAP d'origine est informée

#### **Interventions de la CGT :**

*La CGT a dénoncé le flou absolu autour du rôle des CAP dans le dispositif. Les notions de « CAP compétentes » et « d'information » ne sont pas claires. Le calendrier d'intervention des CAP n'est pas non plus précisé.*

*Pour la CGT, les CAP doivent être consultés en amont des opérations :*

- ▶ pour le choix des départements libellés vacants (CAP d'accueil)
- ▶ pour le classement des candidats (CAP d'origine)
- ▶ pour les dossiers individuels proposés pour détachement (CAP d'origine pour contrôle des opérations et CAP d'accueil pour avis).

#### **Réponses de la direction :**

*☞ La direction n'a apporté aucune information complémentaire par rapport à la fiche préparatoire du groupe de travail. Cette conception du dialogue social, pour le premier dispositif commun de la DGFIP, augure mal des prochaines discussions sur les futures règles de gestion.*

## Formation d'adaptation à l'emploi

La formation sera modulaire : pour la CGT, cela veut dire très économique pour la direction et ciblée puisque les agents sélectionnés la plupart du temps sur le profil sont « prêts à l'emploi ».

Ce parcours est proposé au plus tôt de l'arrivée de l'agent dans son nouveau service. Pour la CGT, il est préférable d'avoir une formation préalable pour pouvoir exercer ses missions dans de bonnes conditions surtout que les missions exercées dans les 2 filières sont complètement différentes.

Les opérateurs chargés de la formation se situeront soit au niveau national (DRF ou ENT), régional ou local. Des stages pourront être assurés par des prestataires extérieurs (IGPDE ou prestataire privé).

**Pour la CGT**, beaucoup trop de vague dans l'annonce du dispositif de formation qui accompagnera les détachés « passerelles » : le risque est de nouveau une formation à moindre coût qui répond uniquement à des impératifs immédiats, avec au final une formation improvisée « sur le tas ».

Mais vite, la direction est pressée, il faut que le mirage de la mobilité fasse encore de l'effet aux agents de la DGFIP.

## Analyse de la Cgt

*Pour la CGT, le dispositif « passerelles » ne répond en rien aux attentes suscitées par le Ministre chez les personnels de la DGFIP. Il ne s'agit que d'un mirage de plus, la réalité étant tout autre :*

- ▶ *Les affectations au profil qui existaient déjà dans les 2 ex-directions sont intégrées dans le système des passerelles pour gonfler le volume des postes proposés*
- ▶ *Quelques postes vacants viendront compléter le dispositif, mais là aussi, ces postes auparavant, étaient déjà offerts par la voie de détachement de droit commun à l'autre direction voire d'autres administrations*
- ▶ *Le droit au retour est une belle supercherie puisque les statuts auront fusionné avant le terme des détachements via les passerelles*

*Le système de passerelles qui devait être le fer de lance de la mobilité à la DGFIP se réduit à une peau de chagrin, encore de la poudre aux yeux pour faire accepter l'inacceptable, une fusion menée à un rythme effréné sans se soucier des agents.*

*Pour la CGT, précipitation ne rime pas avec garanties pour les personnels. Même si le dispositif des passerelles ne va concerner que quelques dizaines d'agents, l'enjeu est de taille... La direction ne doit pas voir dans les passerelles un moyen de contourner les règles des systèmes de mutations des deux filières encore en cours à la DGFIP. Les règles dérogatoires retenues pour les passerelles ne doivent pas non plus venir lancer un engrenage dans lequel la direction s'affranchirait de toute règle garantissant les droits des personnels notamment dans le cadre de l'élaboration des futurs statuts uniques.*

*En ne signant pas le plan d'accompagnement social de la fusion DGI/DGCP, en luttant contre le projet de loi sur la mobilité, la CGT affirme qu'un dialogue social de qualité n'existe pas, alors qu'il s'avère nécessaire pour garantir les droits individuels*

Montreuil, le 15 mai 2009