

Emplois : on continue à se battre !

A l'ordre du jour de la CAP L :

Le
changement
d'affectation
des agent(e)s
du CDI de
MURET
intégrant le
SIP

Le passage par
tableau
d'avancement
en Agent(e)
Principal de
deuxième
classe

Dans notre déclaration liminaire, nous avons rappelé les contentieux qui continuent à nous opposer avec l'Administration sur la situation réelle des effectifs en Haute-Garonne par rapport aux statistiques élaborées par la Centrale.

Pour mémoire en 2010, nous avons déjà dénoncé le déficit de 35 emplois de cadres C alors que le CTP Central n'avait « entre guillemets » que validé 23 suppressions.

Dans la perspective des mouvements définitifs de mutation des cadres B et C, nous appelons les collègues à la plus grande vigilance en nous communiquant un état des lieux actualisé par service des effectifs programmés au 1^{er} Septembre à la suite des réussites aux concours et examens professionnels, des passages sur liste d'aptitude, des mutations, des arrivées, des départs à la retraite, des congés longue maladie ou de tout autre événement (congés maternité, poste vacant....)

N'hésitez pas à joindre les militants de la CGT FINANCES PUBLIQUES présents sur votre site ou à nous contacter par messagerie électronique : cgt.drfin31@dgfip.finances.gouv.fr

Les questions posées



- Où en sommes-nous à propos des investigations entamées pour élucider la disparition des 4 emplois C en provenance des domaines ?
- Quelles explications fournit la Centrale pour justifier le volume des suppressions d'emplois de C opérés en 2010 supérieur aux 23 initialement entérinés pour la filiale fiscale ?
- Toujours pour la filiale fiscale, où en sommes-nous des recherches lancées sur la perte sèche inexplicée des 8 emplois B subie en 2010 ?
- Quelles dispositions comptait vous prendre pour dégager les emplois calculés par la Centrale afin que les SIE absorbent les charges de travail supplémentaires occasionnées par le basculement de la CFE ?
- Quid de l'évaporation mystérieuse des emplois rattachés à des structures comme les Domaines, CHORUS, les Pensions ?
- Suite au rapport d'audit, quand le volume d'emplois de la TTA-CAS va t-il être abondé ?



Pour l'année 2011, nous ne sommes toujours pas convaincus par les justifications qui nous ont été apportées s'agissant des transferts et redéploiements. La Centrale doit reconnaître son erreur et corriger à la hausse la situation des effectifs.

S'agissant de ces points déjà traités lors de l'audience informelle du 4 mars, M FERRALI a indiqué que n'ayant pas participé à cette réunion, il transmettrait la liste de ces questions à M LE FLOC'H et M BISOU pour qu'ils nous apportent les réponses espérées depuis plus 2 mois.

Au sujet de la situation des effectifs au 1er Septembre, Mme BON nous a fait état d'une situation projetée pour la catégorie C, prenant en compte les départs à la retraite **mais n'intégrant pas pour l'instant les données à venir du mouvement de mutation.**

Ainsi le TSM au 1er Septembre 2011 (hors les 7 emplois Domaines) s'élève à 394 contre 412 au 1er Septembre 2010. 374 collègues seraient titulaires de leur poste et 66 agent(e)s constitueraient les renforts (ALD + Affectation Provisoire).

Prenant en compte les temps partiels, les congés maladie recensés, le nombre d'équivalent temps-plein (ETP) pour Septembre se situe à 372 soit une différence négative de 22 ETP par rapport aux 394 emplois du TSM actualisé au 1^{er} Septembre.

La Direction escompte sur le mouvement de mutation définitif, les retours longues-maladies, et les modifications individuelles des quotités de travail (en clair une «possible» diminution du temps-partiel) pour atteindre l'équilibre entre les ETP et le TSM.

Nous avons été informés que sur les 20 arrivées de lauréats au concours de Catégorie C pour la gestion publique, 3 désistements avaient déjà été enregistrés. A compter du 4 juillet 2011, deux agents de catégorie C en 1ère affectation sont affectés ALD (à la disposition du directeur) à la DRFIP 31.

La situation du service commun de la Cité Administrative a été abordée. Dans le prolongement des débats conduits lors de la CAP Locale de Décembre, il a été évoqué le positionnement d'un pacte junior, recruté gestion publique, sur un emploi administratif de la filière fiscale. Cela n'est pas sans incidence sur les mouvements de mutation ! Pour information, un pacte junior gestion publique ne peut pas occuper un poste inscrit au TSM. **Sur ce point, la Direction s'est montrée évasive et fébrile !**

Changement libellé SIP Muret

Le changement de libellé d'affectation pour les agent(e)s du CDI de Muret ayant vocation à intégrer le SIP était soumis à l'approbation de la CAP L. S'étant positionné dès le début contre la fusion et les conditions de mise en place des SIP, la CGT a voté contre !

Le CDI est actuellement constitué de 16 titulaires (dont 1 détaché) et 4 renforts (3 Affectations Provisoires + 1 détaché). Selon le mode de calcul expliqué ci-dessus, le réel (avant mouvement de mutation) serait de 13,4 contre 16 emplois au TSM.

La CGT FINANCES PUBLIQUES 31 est intervenue pour attirer l'attention sur la situation du site de Muret qui accuse, à l'issue du projet de mouvement pour la catégorie C, un solde négatif de 4 agent(e)s.

Tableaux d'avancements

Pour le Département :

- ✓ 27 agent(e)s sont proposés par la Direction Locale pour passer de AAP 2 à AAP 1 (sur 67 inscrits sur la plage statutaire)
- ✓ 22 agent(e)s sont proposés par la Direction Locale pour passer de AA à AAP 2 (sur 29 inscrits sur la plage statutaire)

Pour rappel :

Le fait d'être promouvable ou de remplir les conditions statutaires ne signifie pas un passage systématique par tableau d'avancement.

En effet, en CAP Centrale, la DGFIP examine les dossiers à partir de quotas déterminés au préalable sur la base des contraintes budgétaires.

Dispositions communes :

Les agents ne font pas acte de candidature et le recensement de ceux concernés est effectué par la DG et transmis aux directions. Un tableau est établi pour chaque année et cesse d'être valable au 31 décembre de l'année considérée.

Date d'Effet :

1^{er} Janvier de l'année du tableau (principe général avec exceptions : date de réintégration...). Les conditions requises sont appréciées au 31 décembre de l'année précédente.



ORDRE DE MERITE

Quelque soit le tableau d'avancement, une liste de mérite unique est établie au niveau national, par application successive et décroissante des critères suivants :

- ✓ grade ;
- ✓ puis échelon ;
- ✓ puis date de prise de rang dans l'échelon ;
- ✓ puis note (en valeur absolue puis selon le nombre de variations positives) ;
- ✓ puis date d'accès à la catégorie ou au grade ;
- ✓ enfin date de naissance (ordre décroissant d'âge).

Ce classement permet de ne pas avoir d'agents ex æquo sur la liste. Il explique que les coupures ne comportent pas toujours les mêmes informations selon les années, selon le critère sur lequel s'est fait le partage.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT revendique la carrière linéaire pour les agents, c'est-à-dire une seule et unique grille indiciaire au sein de chaque corps. Les grades actuels ne trouvent aucune justification, les agents ayant les mêmes fonctions, au sein du même corps, définies dans un même statut particulier.

Une grille unique à amplitude plus importante avec un rythme d'avancement d'échelon plus rapide et régulier, correspond mieux à la reconnaissance des connaissances professionnelles acquises par l'ancienneté. C'est pourquoi la CGT revendique que l'amplitude de chaque corps double à minima entre l'indice de début de carrière et de fin de carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières.

Bien que la CGT revendique une carrière linéaire et donc la suppression des grades, elle ne peut accepter que les passages de grades qu'impose l'administration se déroulent dans n'importe quelles conditions et n'affaiblissent encore plus le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom, notamment en leur opposant les contraintes budgétaires.

Dans ce cadre où les grades seraient maintenus, la CGT revendique l'ordre suivant pour les critères de promotion par Tableau d'Avancement :

- 1°) l'échelon puis la date de prise de rang dans cet échelon ;

- 2°) pour départager les candidats, la date d'accès à la catégorie, puis la notation selon le système de notation revendiqué par la CGT ;
- 3°) aucun agent écarté pour une note négative ou une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours.

La CGT se prononce pour l'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents.

La CGT affirme sa position contre le fléchage de fin de carrières telle que pratiquée pour les promotions accordées aux agents de plus de 58 ans. Elle demande la limitation de ce dispositif aux agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite.

Actuellement, les contraintes budgétaires ralentissent le déroulement de carrière, par limitation du nombre de promus par TA. Elles empêchent nombre d'agents C et B d'accéder à l'indice terminal avant leur retraite. La CGT rejette ces contraintes et revendique que tous les agents soient promus au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires.

La CGT revendique l'octroi du bénéfice indiciaire aux agents retraités, dans la mesure où leur ancien grade (ou celui nouvellement créé) serait doté d'un indice terminal supérieur.



RETROUVEZ TOUTES CES PUBLICATIONS SUR NOTRE SITE :

www.financespubliques.cgt.fr

