



# Syndicat National du Trésor

## Déconcentration des inspecteurs non-comptables :

### les personnels doivent s'exprimer !

La mise en place d'une gestion déconcentrée des inspecteurs non-comptables est aujourd'hui définie au travers d'une instruction DGCP qui a été présentée aux organisations syndicales, le 26 septembre dernier.

Cette dernière réunion faisait suite à deux autres qui se sont tenues au début de l'année où les discussions ont porté sur les conditions de mise en œuvre de la déconcentration.

Cette réforme résulte d'une démarche unilatérale de la direction. Elle répond à une volonté déjà effective pour partie dans les faits, de laisser aux directions locales des marges de manœuvre dans la gestion des inspecteurs avec le risque évident de voir les TPG seuls aux commandes. Les problèmes actuels notamment en ce qui concerne les chargés de mission, voir les adjoints dans certains départements traduisent non seulement une absence de transparence dans ces mêmes départements mais un manque d'efficacité dans l'application des décisions de la CAP centrale.

Cette situation comporte d'autant plus de dangers, que le risque existe que ne soient pas mises en œuvre des garanties nationales renforcées.

Conscient de ces enjeux pour l'encadrement, le SNT-CGT qui, ne s'est pas positionné pour ou contre le principe même de la déconcentration, a choisi de tout mettre en œuvre pour que soient prises en compte les revendications des personnels et que soient défendus leurs intérêts.

C'est dans cette optique que nous avons participé à l'ensemble de ces réunions avec pour objectif l'exigence de transparence dans la connaissance et le traitement des modalités de gestion, le renforcement de garanties pour les personnels dans l'ensemble des CAP de catégorie A qu'elles soient locales ou nationales.

A l'heure actuelle, le bilan n'est pas satisfaisant. Cette dernière réunion n'a pas permis la prise en compte de toutes les revendications que nous avons posées. Il reste encore des points fondamentaux de

désaccord. Pour autant, les interventions du SNT-CGT ont permis d'obtenir certaines garanties qui ne doivent pas en rester à de seules intentions de principe.

#### La publication des emplois vacants au niveau national : une priorité !

Dans le dispositif, la publication des emplois vacants n'intervient que dans le cadre de la phase locale. Le SNT-CGT a obtenu qu'elle ne se limite pas à une simple publication géographique mais prenne en compte la nature fonctionnelle des emplois. Cependant, la période à laquelle elle est déterminée, soit uniquement au niveau local, ne permet pas en amont de garantir une véritable transparence pour les personnels. Pour la CGT, dès l'expression des vœux au niveau national, une publication indicative des postes vacants, doit être spécifiée. Cette exigence permet aux inspecteurs concernés d'affiner leurs choix tant géographiques que fonctionnels.

**La direction au contraire fait le choix de la seule mobilité géographique, sans tenir compte de choix fonctionnels à ce stade, restreignant ainsi la maîtrise par l'inspecteur du choix et de son évolution de carrière.**

De plus, dans le même temps, une réforme statutaire encore en discussion, fait naître de grandes inquiétudes quant à la volonté de la direction de regrouper sous le terme de chargé de mission, l'ensemble des fonctions non comptables des inspecteurs (chef de service, chargé de mission et adjoint).

**Toutes les organisations syndicales lors de la réunion qui s'est tenue le 13 avril se sont opposées à l'absence de transparence dans l'identification des fonctions non-comptables et aux risques évidents d'une banalisation de ces fonctions, sous le terme générique de « chargé de mission ».**

C'est évidemment une marge de manœuvre de gestion importante offerte aux TPG avec de lourdes

conséquences sur les personnels concernés. La direction a précisé qu'elle reverrait son projet, une autre réunion avec les OS est prévue le 7 novembre.

### **Ouvrir des discussions sur les caractères prioritaires de mutation !**

La direction ne souhaite pas revenir sur l'existant et la prise en compte au cas par cas pour les A des situations méritant d'être traitées de manière prioritaire. La situation actuelle en CAPC actuellement n'est pas satisfaisante pour 2 raisons :

- **un manque de transparence dans la connaissance et la détermination des critères de priorité**
- **la règle de mutabilité des trois ans et une prise en compte extrêmement réduite des situations prioritaires, soit 6 mois maximum de réduction (hors cas très grave) portant ainsi à 2 ans et demi la possibilité d'une mutation pour motif prioritaire**

Il est clair que 6 mois maximum de réduction au vu de situations familiales, sociales et personnelles est extrêmement limité, et ne permet pas de répondre totalement aux besoins des personnels concernés.

Il est donc urgent que cette question soit revue au plus tôt d'autant plus que la règle des 3 ans dans le département constitue déjà une limite mal vécue par de nombreux cadres.

**Nous avons donc demandé que s'ouvrent de réelles discussions sur ce sujet avec l'ensemble des organisations syndicales, afin d'étudier des motifs prioritaires identifiés et des ordres de priorité.**

La direction a laissé la porte ouverte à un examen de la situation, nous lui rappellerons cet engagement.

### **Le niveau local : un élément essentiel du dispositif !**

Cette phase est très importante. Pour la CGT, il y a une grande inquiétude sur le risque de traitement différent de situation entre les agents d'un département à l'autre. Il ne s'agit pas de transférer uniquement au plan local ce qui se passe au niveau national. **Mais il faut des principes et un cadrage clair des critères d'affectation des CAPL validés en amont par la CAPC.**

**Cette question est primordiale pour maintenir une égalité de traitement des agents entre les départements, garantie par une harmonisation nationale des critères d'affectation.**

Pour le SNT-CGT, il est nécessaire que la CAP centrale valide les critères qui seront définis par les CAPL afin de mettre en œuvre des critères reconnus par tout le monde garantissant un même traitement des agents dans le cadre de leurs affectations et de leurs mutations. Le SNT-CGT a donc demandé que soit mis en place un cadrage national s'imposant aux CAPL dans le cadre de l'examen de priorités.

Si la direction a acté le principe d'un cadrage national, il convient de rester vigilant sur sa volonté réelle de le mettre en place. En effet, elle reste hostile à une formalisation complète, préférant laisser aux CAP locales des marges de manœuvre afin de permettre une étude au cas par cas de situations individuelles.

Le rôle des CAP Locales est essentiel dans le dispositif. Pour le SNT-CGT, elles doivent avoir toute latitude pour jouer pleinement leur rôle, tant dans la transparence des informations que dans la discussion autour des critères d'affectation dans le respect du cadre retenu en amont par la CAPC. D'où également l'importance de l'articulation entre la phase locale et la troisième phase de validation par la CAPC.

### **Le retour en CAP nationale : en faire une véritable voie de recours !**

Après l'avis de la CAPL, les intéressés sont donc informés de ce qui n'est qu'une proposition d'affectation. Cette deuxième phase n'étant pas décisive, c'est la CAPNationale qui valide le mouvement.

**La CGT est intervenue pour que la troisième phase soit pleinement en capacité d'assurer une voie de recours contre des décisions locales qui poseraient problème. Nous avons donc posé la question du traitement des blocages qui pourraient intervenir ( situation individuelle, partage des voix avec une voix contre de la parité syndicale au motif de non respect des critères). Nous avons donc revendiqué que la CAPC dans cette troisième phase soit alors en capacité d'obliger le niveau local à revoir son projet de mouvement en convoquant une nouvelle CAPL. Si ce n'est pas le cas, c'est alors la CAPC qui doit reprendre la main sur l'ensemble du mouvement.**

La direction a acté cette possibilité excluant la tenue d'une nouvelle CAPL compte-tenu de la lourdeur de la procédure et du calendrier des mutations. Soit les problèmes sont individuels et peuvent se régler en amont dans le cadre local, la direction intervenant auprès des TPG. Soit il y a problème sur l'ensemble du mouvement et si le

blocage persiste au niveau local, alors la CAPC reprendra la main car elle valide ce qui au niveau local n'est qu'un projet.

C'est, par rapport au projet initial, une avancée.

**Pour autant, le SNT-CGT a exigé que cet aspect**

**soit précisé comme tel dans l'instruction.** La direction ne l'a pas souhaité. Pour elle, la menace explicite de reprendre la main au niveau central est suffisamment claire pour les TPG, et permet de jouer pleinement un effet dissuasif.

La mise en place d'une déconcentration qui pour le moment se limite aux seuls inspecteurs non-comptables est un outil de gestion pour la direction générale et les directions locales, qui en lien avec d'autres réformes envisagées, notamment statutaires, fait naître de nouvelles inquiétudes dans l'encadrement. D'autant plus que la direction lors des mouvements de septembre 2005 et des dernières sorties d'école avait déjà fortement anticipé une application de son dispositif final.

Si elle permet à la direction d'afficher un traitement « humain » des situations individuelles, elle a d'abord pour objectif de faciliter les restructurations géographiques en cours et à venir.

La mise en place de ce dispositif concerne l'ensemble des personnels de catégorie A même si ce sont les inspecteurs non-comptables qui sont d'ores et déjà concernés. La première annonce de la direction était d'étendre ce dispositif aux RP et TP non comptables. Nous n'en sommes plus là aujourd'hui mais pour combien de temps ?

Pour le SNT-CGT, ce dispositif en l'état n'offre pas suffisamment de garanties vis à vis des personnels car il repose pour beaucoup sur la seule bonne volonté des directions locales.

**La déconcentration qui va être mise en œuvre, c'est l'affaire des personnels. Le SNT-CGT avec ses élus continuera de porter les revendications des personnels de catégorie A, de défendre leurs intérêts en exigeant la transparence dans la transmission des informations et une véritable application des décisions de l'ensemble des CAP de A.**

## **Projet d'instruction pour la gestion déconcentrée des inspecteurs non-comptables**

### **I. Champ d'application**

Le dispositif présenté lors de la réunion du 26 septembre 2005 ne concerne à ce jour que **les inspecteurs non comptables et ne remet pas en cause la périodicité des mouvements soit 2 par an (1<sup>er</sup> septembre et 1<sup>er</sup> mars).**

Les demandes de mutation concernant **des emplois d'inspecteurs comptables et les emplois informatiques ne sont pas concernées par le dispositif de déconcentration.** Elles seront donc traitées dans le cadre actuel uniquement par la CAPC. En ce qui concerne les Huissiers, le prochain de mouvement de mutation, et tant que la réforme statutaire n'est pas validée, reste traité également dans le cadre actuel.

### **II. Cadre général du dispositif**

Dans ce nouveau dispositif applicable pour le mouvement **du 1<sup>er</sup> mars 2006**, le cadre général est décliné ainsi :

- 1<sup>ère</sup> phase : la DGCP élabore, après avis de la CAP Centrale, un mouvement national comprenant les mutations sur postes comptables pour les emplois comptables et les mutations sur départements pour les emplois non comptables
- 2<sup>ème</sup> phase : les directions locales au vu des vœux sur emplois non comptables exprimés dans le département et des arrivées externes issues du mouvement national, préparent un projet de

mouvement sur emplois non comptables qui est soumis par le TPG pour avis à la CAP Locale

- 3<sup>ème</sup> phase : la Direction Générale soumet à l'avis de la CAP Centrale les projets de mouvements élaborés au plan local. A l'issue de cette dernière phase, chacun des inspecteurs mutés reçoit de la Direction Générale la notification de son changement d'affectation sur emploi comptable ou non comptable.

### **III. Déclinaison du dispositif**

- **1<sup>ère</sup> phase : phase nationale**

#### **1. Engagement de la campagne de mutation.**

#### **2. Collecte des vœux de mutation :**

- les vœux sur emplois non comptables interdépartementaux
- les vœux sur emplois comptables interdépartementaux
- les vœux d'inspecteurs comptables qui souhaitent obtenir une affectation sur un emploi non comptable à l'intérieur de leur département

A ce stade, les inspecteurs peuvent demander soit des postes comptables soit un département ou plusieurs (le choix n'est pas limité). **Les candidats à une mutation qui demandent un département devront donc se référer à la liste des emplois existants dans le département y compris les créations. Aucune liste indicative de postes vacants à ce stade ne sera**

**fournie. La liste des postes vacants ne sera disponible que dans la seconde phase au niveau local.**

### 3. Traitement des demandes et élaboration du mouvement

Les TG centralisent les demandes exprimées par les agents de leur département. Toute demande doit être revêtue de l'avis du TPG qui doit être communiqué à l'agent. Les TG transmettent par la suite les demandes dans le cadre d'un calendrier précis à la DGCP.

La DGCP examine les demandes selon les critères suivants :

- l'ancienneté dans le grade et l'échelon
- appréciation de la mutabilité : **c'est à dire l'application de la règle des 3 ans dans le département pour demander une mutation hors du département d'origine. La règle ne s'appliquant pas pour les mutations à l'intérieur d'un même département.**
- Examen des motifs de priorité : rapprochement de conjoint, situation personnelle, etc...
- Détermination des personnes mutables en fonction des emplois vacants dans le respect de l'ordre exprimé par les inspecteurs

*A noter que dans le cadre où un inspecteur aurait fait une demande mixte (soit demande de poste comptable et demande d'un ou plusieurs départements), le traitement des demandes sera effectué « dans le respect des préférences exprimées par les intéressés ». Dans ce cas, soient ils sont mutés directement dans cette première phase sur un emploi comptable, soit ils sont mutés sur un département et participeront ainsi à la deuxième phase au niveau local.*

*Consultation de la CAPC sur le projet de mouvement national et diffusion aux directions locales de la liste des mutés sur département (emplois non comptables) et des mutés sur emplois comptables ciblés.*

#### • **2<sup>ème</sup> phase : phase locale**

*Les inspecteurs concernés par cette seconde phase sont ceux qui ont été mutés dans un département par la CAP Centrale et ceux qui ont émis le choix d'une mutation en interne dans leur département.*

1. Publicité dans le département des emplois non comptables vacants ou susceptibles de se libérer.

2. Collecte des vœux de changement d'affectation sur emplois non comptables exprimés au plan local et par les arrivées externes issues de la CAPC

« les vœux pour exercer des fonctions non comptables sont exprimés sur des structures localisées et des fonctions précises ». Cette seconde phase est donc plus centrée sur une approche fonctionnelle, le tout étant, que soient déterminées d'abord clairement les fonctions à ce niveau.

### 3. Traitement des demandes par les TPG

Le TPG élabore un mouvement local en tenant compte :

- des vœux
- de l'ancienneté dans le grade et l'échelon
- de la situation personnelle (prioritaires)
- des caractéristiques des emplois vacants et de l'expérience professionnelle des candidats).

### 4. Examen et présentation des mouvements à la CAPL par le TPG

La CAP locale examine le mouvement proposé par le TPG avec les arrivées hors département et les mutations dans le département. **Dans le cadre de mouvements internes au sein d'une même résidence administrative, la direction nous a confirmé que le mouvement serait étudié dans le cadre des CAPL (exemple : un inspecteur qui demanderait une mutation de Nanterre Impôt pour Nanterre Municipale). En seraient exclus les changements de service au sein des Trésoreries Générales.**

#### • **3<sup>ème</sup> phase : retour en phase nationale.**

Remontées des informations : position des uns et des autres : réunion de la CAPC qui émet un avis sur les propositions de mouvements élaborés au plan local. Après la CAPC, il y a prise d'un arrêté incluant tous les mouvements.

### IV. Points particuliers : les sorties de l'ENT A

Depuis cette année, les inspecteurs non-comptables sorties d'école à l'issue des amphis blancs sont affectés sur des départements. Ils ont, au moment de la tenue des amphis, connaissance des postes offerts à la promotion. A noter, qu'actuellement les sorties d'école sont traitées après le mouvement national de mutations. Dans le nouveau dispositif, ils auront connaissance d'une liste définitive de postes proposés qui sera établie après la tenue des CAP de mutations nationales et locales.

### V. Calendrier de mise en œuvre

1<sup>ère</sup> phase : **CAP Centrale Décembre 2005**

2<sup>ème</sup> phase : **CAP locale maximum 15 jours après, soit vers le 20 décembre maximum**

3<sup>ème</sup> phase : **retour en CAPC début janvier**

**Mouvement prévu pour le 1<sup>er</sup> mars 2006**

**Solidaire, pas solitaire : c'est ça le Syndicat CGT.  
Alors, je me syndique...**

Nom prénom : .....

Adresse administrative : .....

.....

.....

Grade : ..... Echelon/Indice : .....

Temps partiel : ..... Date: .....

Signature,

