

## CAP MUTATIONS INTERNES

Les CAP Locales de mutations internes au 1er septembre se sont tenues en deux parties : le 30 juin pour les B et le 06 juillet pour les C.

Cette CAP fait suite à l'annonce de l'indigent mouvement de mutations externes annoncé par la CP le 14 juin dernier (9 départs pour 1 arrivée dans le département). Cette situation ravit la direction locale car elle stabilise un peu les effectifs mais elle n'est plus supportable pour de nombreux collègues qui attendent depuis de nombreux mouvements. Toujours est-il que les effectifs du département, même stabilisés, restent grevés de près de 50 emplois !!!! Chacun d'entre nous le ressent au quotidien dans ses conditions de travail. D'autant plus que de lourdes menaces pèsent sur les affectations du concours d'AR 2005 (pas d'affectation au 1er septembre).

Les organisations syndicales CGT et FO ont souhaité faire une déclaration liminaire (distincte) avant de passer à l'examen des demandes de mutation. La motion de FO voulait réagir à l'annonce par la DGCP de l'octroi d'une prime de 350 euros à chaque agent ayant mis en œuvre (ou plutôt subit la mise en place) d'HELIOS. Leur souhait tourne cependant autour de la généralisation des primes pour mise en place de réformes dans le réseau. Les élus CGT regrettent ce genre d'analyses consistant à rechercher des compensations après coup plutôt que de se rassembler pour s'assurer de la bonne mise en place des réformes lorsqu'elles apportent un plus aux agents ou de les combattre lorsqu'elles sont régressives. D'autant plus que cette position ne peut qu'affaiblir le rapport de force au moments des « négociations » salariales.



La déclaration CGT voulait, elle, réagir sur le malaise persistant et généralisé des agents du réseau tant sur la mise en place des réformes successives sans concertation avec les représentants du personnel, sur la pauvreté des mouvements de mutation, sur le gel des salaires...

### Déclaration des élu-e-s CGT

Nous allons devoir travailler sur le mouvement de mutation du 1er septembre. D'abord, il nous faut souligner que ce mouvement est marqué par son indigence : un volume national de mutations quasiment divisé par deux en comparaison de celui de septembre 2005. Un mouvement complémentaire vient d'être décidé, mais il est loin de suffire à calmer l'exaspération des agents qui attendent, depuis longtemps, trop longtemps, leur mutation.

.../..

.../...

Les agents doivent-ils en arriver à choisir entre l'attente interminable, la disponibilité sans salaire avec réintégration aléatoire ou encore la démission ?

Quel gâchis !

On nous parle de ressources humaines mais derrière ce vernis d'apparence il y a davantage de bureaucratie gestionnaire, celle là même qu'il est nécessaire de mettre en œuvre quand les choix gouvernementaux de suppressions d'emplois contraignent à gérer la pénurie, quand les choix ministériels ont recours à la gouvernance du management pour justifier les inégalités de traitement et le bien fondé des réformes en cours. Le faible volume national de mutations a évidemment des conséquences sur l'exercice des missions dans les départements et bien sûr sur le droit des agents alto-séquanais à la mobilité choisie. Paradoxe entre le discours des ministres et de l'administration sur la nécessaire mobilité professionnelle et la possibilité du choix laissé à l'agent, au-delà du changement géographique, de diversifier son activité dans notre réseau, d'enrichir son parcours professionnel, ses compétences, ses qualifications.

Pour la CGT, les suppressions d'emplois publics ne sont pas du ressort du technique, ni dans la nature des choses. Ce sont des choix politiques qui suppriment les emplois et remettent en cause le service public et ses missions, en dévitalisant le réseau ( centre de prélèvement service, fusions, compétences croisées...), et bien sûr avec le recentrage sur le cœur de métier : comprendre la gestion publique au détriment de la mission recouvrement. Le tout sur fond de LOLF, de réforme de l'Etat, de contrat pluriannuel de performance et de gestion de crise permanente des application Hélios et Copernic. Il est bon de noter que M. Lambert, ancien ministre délégué au Budget, contrôleur général des finances et grand ami de la loi organique aux lois des finances, parle sur son blog « du droit débile des marchés publics ». Vous comprendrez alors que nous sommes dubitatifs quant au devenir de ce recentrage sur le cœur de métier « gestion publique ».

Nous ne sommes pas si éloignés des CAP de mutation en faisant ce rapide tour d'horizon...

L'administration n'a pas voulu du « savoir-faire » des informaticiens du Trésor et des impôts et a eu recours systématiquement aux sociétés de service privées dès l'origine des programmes Hélios et Copernic. Cela constitue la source principale des problèmes que nous constatons aujourd'hui. Concernant Hélios, il y a un risque important de perte de confiance des ordonnateurs envers le Trésor - ce qui ravit notamment Dexia et le Crédit Agricole. Les sommes considérables englouties sont justifiées par une anticipation des gains de productivité que cette application est censée produire. Traduction : les suppressions d'emplois massives liées à ces gains de productivité permettront de rendre indolore son coût pour le contribuable. Sur fond de départs massifs en retraite, les suppressions d'emplois génèrent forcément des difficultés pour les agents qui souhaitent une mutation, avec des règles de gestion de plus en plus rigides ( critère des 3 ans dans un poste ou service) ou encore la volonté de la DGCP de limiter les possibilités de mutation à deux mouvements dans l'année.

Vous avez évidemment une feuille de route pour notre département.

Nous avons avec nous la conviction que d'autres choix sont possibles, d'autres choix pour le développement du service public fiscal, économique et financier dans les Hauts-de-Seine, d'autres choix pour la proximité géographique et la pleine compétence, d'autres choix pour que les agents du Trésor puissent concilier vie familiale et vie professionnelle, droit à mutation et déroulement de carrière, reconnaissance des qualifications et augmentation des salaires.

Les élus CGT en commission administrative paritaire locale

La direction a souhaité faire un réponse assez générale à notre intervention. Celle-ci s'est contentée de légitimer les réformes en cours, minimisant les dysfonctionnements en avan-

çant l'argument de la nouveauté des métiers. Effectivement il s'agit de profondes réformes de nos métiers mais à marche forcée. Droite dans ses bottes, la CP tente de faire passer la pilule en jouant sur la sensibilisation aux compensations financières. Quel mépris au regard des efforts accomplis par les agents du réseau !

L'examen des demandes de mutations était le point principal de cette CAP. Sur 18 demandes (dont 2 devenues sans objet) 7 ont été satisfaites en CAP n°2 et sur les 22 demandes en C, 8 ont obtenu satisfaction. Il a fallu, encore une fois, que les représentants du personnel bataillent sur un certain nombre de dossiers pour que les intérêts et les droits des agents soient reconnus. En CAP n°2, qui n'appelait pas spécialement de commentaires, un incident est néanmoins survenu. Lors de l'examen d'un dossier, la direction a retenu 2 arguments pour motiver son refus de mutation. L'un d'eux était la stabilisation des effectifs de ce poste qui connaît une rotation importante. Les élus CGT en expliquant leur vote négatif ont relevé que les «va et vient» dans cette trésorerie n'était pas du fait des agents eux-mêmes. La réponse de la direction, déplacée voire agressive à notre égard, a pointé les agents en difficulté dans le département en généralisant les situations. Notons que tous les agents qui ont connu des difficultés dans ce poste comptable n'en ont plus jamais rencontrées lors de leur nouvelle affectation.

Le reste de la CAP s'est mieux déroulé sans pour autant donner grande satisfaction aux demandes des agents. Quelques commentaires auraient néanmoins pu être évités, gageons qu'ils ne figurent pas au procès-verbal de la CAP...

Ci-après les tableaux des mouvements dans le département.

### **CAP N°2 (CATEGORIE B)**

NOM	POSTE ACTUEL	NOUVELLE AFFECTATION
Caroline GILLET	TP SURESNES	TG COMPTABILITE
Nathalie MARTIN	TP LEVALLOIS	TP ANTONY
Catherine PANUEL	RM PUTEAUX	ERD (secteur local) au 1er novembre
Laurence BERNARD	TG CDC	RP VANVES (depuis le 1er juin)
Christine TALLEC	TG SLR	RM COURBEVOIE
Martine NAREZZI	TG DSF	TG CDC (au 1er novembre)
Anne-Marie LAURENT	TG RID	TG NON VALEURS

### **CAP N°3 (CATEGORIE C)**

NOM	POSTE ACTUEL	NOUVELLE AFFECTATION
Delphine LEROY	TP AMENDES	TP SURESNES
Anne MORIN	TP COURBEVOIE	TP SEVRES
Guenaël MAZAT	TG CEPL	PAIERIE (au 1er décembre)
Marie-Laetitia DERBLUM	TP SEVRES	TP ANTONY (au 1er décembre sous réserve de sa titularisation)
Dominique SIMON	TP CHATILLON	RM SCEAUX
Delphine COUSSIT	TP SAINT CLOUD	TG COMPTABILITE
Martine VIDAL	PAIERIE	TP GENNEVILLIERS
Patrice BOULOC	TG SLR	TG RPDA
Odile WALTER	TG MEURTHE ET MOSELLE	TP SEVRES

Nous avons également appris au cours de cette CAP une nouvelle réorganisation des services de la Trésorerie Générale, le chantier permanent !!!! En effet, les activités prises en charge des Amendes et Taxe d'Urbanisme assurées par le service RPDA seront transférées au service RID au 1er janvier 2007. Tandis que les Domaines, aujourd'hui mission confiée à la DGI, reviendrait au RPDA à cette même date. Les activités Amendes et TU concernent 2 personnes à la TG cependant nous ne connaissons pas la charge de travail dévolue aux Domaines.

### REPARTITION DES EFFECTIFS EN VUE DE LA SPECIALISATION DE SEVRES ET DE MEUDON

La spécialisation de ces 2 postes au 1er janvier 2007 a amené la direction à organiser les entretiens individuels des agents. Le poste de Meudon assurera la partie communale des villes de Meudon, Sèvres, Chaville et Ville d'Avray tandis que le poste de Sèvres s'occupera du recouvrement du même périmètre. La première synthèse des entretiens fait état d'un léger déséquilibre entre les effectifs théoriques et les desiderata des collègues. Cela tient au fait qu'il n'y a peu de demandes de changements d'affectation. La direction a pris l'engagement d'assurer les formations nécessaires et adaptées en conséquence. Et nous l'avons vu que, déjà, des affectations sur le poste de SEVRES rééquilibrent la situation.

### CAMPAGNE EVALUATION - NOTATION 2006

La campagne évaluation-notation s'achève dans le département avec les validations des notes définitives. Celles-ci ont pu commencer à partir du 22 mai et se déroulent encore en ce moment.

Les documents transmis aux élus font état de :

	Nb agents avec bonif 3 mois	Nb agents avec bonif 1 mois	Nb agents avec note d'alerte	Nb agents avec pénalisation 1 mois	Nb agents avec pénalisation 2 mois	Nb agents avec pénalisation 3 mois
CATEGORIE B	71	90	7	3	0	0
CATEGORIE C	85	119	8	3	0	2

Pour le moment peu de recours de note ont été déposés par les agents du département compte tenu de la validation des notes finales très récentes. 3 dossiers ont, d'ores et déjà, été examinés par la CAP n°3. La direction va reconvoquer une CAP le 8 septembre prochain. Nous vous ferons un compte rendu complet à ce moment là. Sachez que vous disposez de 2 mois à compter de la date de validation finale pour faire un recours devant la CAP LOCALE. Après avoir vu les conséquences de cette réforme de la notation sur les tableaux d'avancement, la liste d'aptitude, l'attribution de la prime de performance... n'hésitez pas à faire un recours si vous vous estimez pénalisés.

### LES ELUS CGT EN CAP LOCALES

Jacqueline JOLLY  
ERD

Liliane RICHARD  
RM NANTERRE

Philippe KERGOAT  
TP AMENDES

Cyrille ARNAUD  
PAIERIE

Franck RICHAGNEUX  
ERD

Pascal BABIN  
TG DIT



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

Nom :  
Affectation :  
Grade :  
Date :

Prénom :  
Indice :

**Déclare adhérer au Syndicat National du Trésor**

Signature :

**A remettre à un syndiqué CGT ou à Carole LAFON case CGT de la TG**

**LA pression  
ça suffit !**



**REJOIGNEZ  
LA CGT Trésor !**