

MAP, Démarche stratégique, Parcours professionnel, **DANGER** pour le Statut et les droits et garanties des agents

Le gouvernement a invité chaque administration, dans le cadre de la Modernisation de l'Action Publique (MAP), à faire des propositions avec deux objectifs : faciliter à court terme, le bon fonctionnement de l'administration territoriale de l'Etat et répondre aux enjeux d'adaptation et de qualité de l'action publique dans les territoires.

Le 8 avril, le gouvernement a présenté son plan d'action et le constat est clair et dangereux :

❖ **la MAP c'est encore pire que la RGPP,**

❖ **la démarche stratégique de la DGFIP... est un instrument de la MAP.**

Dans ce contexte rien de surprenant aux annonces de la ministre Marylise Lebranchu sur les parcours professionnels : rien de bon pour les agents !!

RGPP/MAP même combat

La MAP est un plan d'action qui remet en cause les principes qui fondent le Statut général des fonctionnaires, d'égalité, de continuité, d'adaptabilité et d'indépendance.

Avec la MAP, le gouvernement entend mettre en cohérence les missions de l'Etat avec les compétences des collectivités territoriales, et se fixe trois axes :

1° La clarification des missions et des moyens de l'administration territoriale : c'est la poursuite des choix par missions prioritaires, des actions à court terme sans vision d'ensemble des besoins d'intérêt général ; c'est l'organisation des missions au niveau régional ou départemental, l'obligation pour chaque administration de formuler chaque année des propositions de hiérarchisation, de simplification et d'abandon de tâches, la mobilisation de certaines compétences au travers de coopération interdépartementales et interrégionales (comme les Ressources Humaines par exemple) !

2° Le renforcement de l'accompagnement au plan des ressources humaines : il s'agit en fait **de renforcer les mobilités (non choisies)** interministérielles et inter-fonctions publiques en région et de faciliter les règles d'affectation, de revoir les différents dispositifs indemnitaires ou de mutation (cela peut signifier remettre en cause à la DGFIP le régime de « garantie de rémunération » ou certaines règles de priorité d'affectation comme les ZUS) et enfin de revoir les parcours de formation ;

3° La simplification du fonctionnement et l'allègement des contraintes sur les services : il s'agira d'harmoniser et de synchroniser les orientations stratégiques des directions déconcentrées en matière de dialogue de gestion sous l'égide des préfets de région. Cela concernera l'examen des BOP, la gestion des effectifs métiers et support, l'harmonisation du contrôle de la gestion budgétaire et comptable publique.

Montreuil, le 11 juin 2013

Syndicat national
CGT Finances Publiques
Case 450 ou 451 •

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr
• Courriels : cgt@dgfiip.finances.gouv.fr
• dgfiip@cgt.fr • Tél : 01.55.82.80.80
• Fax : 01.48.70.71.63

La CGT condamne sans appel la MAP et ses évolutions qui remettent en cause les droits et garanties des agents inscrits dans le titre I du Statut général des fonctionnaires et les règles de gestion acquises à la DGFIP en matière de carrière et de mutation.

Plus largement, de telles évolutions, MAP et acte III de la décentralisation en corolaire, pourraient générer de nouveaux transferts de compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales. Les coups portés aux garanties des personnels, le développement de la fonctionnalité des emplois, de la précarité, l'écrasement de la grille de rémunération, une vision des missions ignorant l'intérêt général et les besoins des citoyens, appellent à une prise de conscience urgente des personnels et à une riposte à la hauteur.

Démarche stratégique... la DGFIP avance !

A la DGFIP la MAP se traduit dans la démarche stratégique à laquelle le Directeur général tente d'associer les organisations syndicales et les personnels, ce que la CGT Finances Publiques rejette formellement. Mais le DG avance malgré tout et sollicite ses directeurs territoriaux afin qu'ils lui fassent des propositions en matière de gestion des personnels et des missions.

Certains, comme dans les Bouches du Rhône, ne sont pas dans la mesure.

Au détriment de tous les acquis en matière de ressources humaines, c'est la remise en cause totale des règles de gestion des personnels qui est proposée :

- **Déréglementer les règles de mutation et de promotions d'ici trois ans ;**
- **Mettre en place des « sous-préfets financiers » chargés d'appliquer la nécessité de service dans leur arrondissement ;**
- **Régionaliser le maximum de missions.**

Face à l'action des personnels, le DRFIP des Bouches du Rhône n'a pas nié l'évidence : c'est bien une remise en cause profonde des droits et garanties des personnels, de l'égalité de droits et de traitement et de l'exécution des missions qui est l'enjeu essentiel de la démarche stratégique que la CGT Finances Publiques appelle à combattre.

Parcours professionnel : des mesures d'austérité

La CGT réaffirme son attachement à la séparation du grade et de l'emploi et au fondement de carrières assises sur des corps et grades à partir de qualifications

qui déterminent les catégories structurant la grille unique de rémunération.

La CGT avait dénoncé l'approche catégorielle des négociations et revendiqué une refonte complète de la grille des rémunérations, qui ne fait que s'écraser au fil des années sans déboucher sur un plan de qualification digne de ce nom, et une revalorisation de la valeur du point d'indice avec un abondement immédiat permettant le rattrapage des pertes cumulées.

Les personnels attendaient toutefois des avancées pour la catégorie C (on évoquait la suppression du 1^{er} grade) et une amélioration des promotions intra-catégorielles. Loin s'en faut !!! La seule avancée concrète, grâce à l'action menée, est la suppression du contingentement pour l'accès au 8^{ème} échelon du grade d'agents administratifs.

Au-delà, les premières annonces ne font que reprendre la méthode déjà utilisée, on rajoute quelques points d'indice en fonction de l'évolution du SMIC (+ 7 points au 1^{er} janvier 2014, comme au 1^{er} janvier 2013) avec un minime effort jusqu'aux échelons terminaux des échelles 3 et 4. Les 4 grades (maintien du 1^{er} grade pour maintenir les recrutements sans concours) et la durée de carrière restent en l'état. Tout ça pour ça !!!! et la même logique est annoncée pour 2015.

Pour la CGT c'est l'impasse sur l'évolution de la grille encore plus écrasée sur le SMIC. Tout cela n'augure rien de bon pour les autres catégories.

S'agissant des promotions intra-catégorielles, les taux pro-pro annoncés le 6 juin, restent sous le sceau de l'austérité budgétaire. Par rapport aux annonces ministérielles faites le 22 février 2013, c'est la confirmation d'une baisse des taux de promotion pour 2013 par rapport à ceux de 2012, avec une augmentation infime pour les contrôleurs (+2% CP, +4% C1) et agents (+3% AAP1, +3% ATP1).

Au final, seule la catégorie C voit ses taux maintenus, mais 323 agents techniques et 3703 agents administratifs promouvables ne verront pas la couleur d'une promotion en 2013 !

Pour la catégorie B, c'est encore une baisse annoncée des taux de promotion, 11186 contrôleurs et 222 géomètres promouvables devront eux aussi attendre leur promotion !

Pour la CGT Finances Publiques, l'ampleur des attaques contre le statut, les statuts particuliers, la carrière et les droits et garanties des personnels place plus que jamais la mobilisation à l'ordre du jour. Elle appelle les personnels à se réunir lors des HMI pour construire les Etats généraux de la riposte et de l'offensive.