

# **“ Les doctrines d'emploi ”**

## **Déclaration liminaire de la CGT**

Depuis de très longues années, la CGT demande qu'un débat s'ouvre sur les doctrines d'emploi. Et nous avons insisté de nouveau fortement pour que ce débat ait lieu avant toute discussion sur la fusion des statuts particuliers. Nous nous félicitons donc de l'ouverture de ce chantier aujourd'hui.

### **1- Deux raisons principales imposent, selon la CGT, l'ouverture d'un débat sur les doctrines d'emploi :**

• Tout d'abord, depuis maintenant une vingtaine d'années, on assiste, notamment dans notre administration, à un transfert des tâches d'une catégorie d'agent sur une autre, sans que jamais soit esquissée l'ombre d'un débat. Cet élément est à nos yeux inacceptable !

Même si plusieurs phénomènes ont amplement concouru à cet état de fait (évolutions sociales, sociétales, causes exogènes), l'administration n'a jamais cherché à mener une quelconque réflexion sur ce sujet. Au contraire, cela a pu constituer un « effet d'aubaine » lui permettant d'utiliser des qualifications souvent très supérieures à ce qu'exige le niveau de recrutement.

Ainsi, ce sont les personnels sur-qualifiés, mais sous-payés, qui ont finalement assuré les principales évolutions (technologiques, législatives, processus de travail, etc...).

Ces dérives sont à l'origine d'un profond malaise chez les agents. Celui-ci peut certes s'exprimer de manières différentes, mais toutes les catégories sont touchées fondamentalement.

• Ensuite, la fusion des deux administrations et la création même de la DGFIP créent une situation nouvelle, qui provoque inévitablement de nombreux questionnements, en lien avec les cultures passées, sur les missions et les structures. Qui fait quoi dans les nouveaux services ?

Cette période nous semble donc propice pour ouvrir en grand le débat sur les doctrines d'emploi.

### **2- L'objectif et les propositions de la CGT sont clairs :**

• Il s'agit tout d'abord de freiner, puis de stopper ces évolutions, qui apparaissent aujourd'hui plus ou moins contrôlées. Les agents s'en font tous les jours l'écho : une délégation de signature par-ci, un « contrôle à fort enjeu » par là... Les directions opèrent par petites touches, mais en bout de ligne, le résultat est là : les glissements de tâches sont partout !

Il ne s'agit évidemment pas de revenir 20 ou 25 ans en arrière : le remède serait pire que le mal !

Les agents ne sont pas mécontents de faire un travail qu'ils peuvent juger parfois « plus intéressant ». Il faut cependant apprécier avec précaution cette situation, car dans le même temps s'est développé un fort sentiment de perte de la maîtrise de son travail, et donc de son sens. Ce sentiment est par ailleurs lié de manière indissociable à celui d'être « payé pour un job pour lequel on n'a pas été recruté » !

La CGT veut que cessent de telles « évolutions », dans lesquelles l'administration porte une lourde responsabilité. Celle-ci doit assumer sa décision de créer la DGFIP et a, dans ce contexte, l'obligation d'aborder le cœur de ces sujets.

• Pour la CGT, il n'est ni utile, ni souhaitable d'introduire le détail des doctrines d'emploi dans les statuts particuliers, qui doivent fixer le cadre général. La CGT propose qu'un texte de référence y soit

adossé, pour chaque catégorie. Celui-ci constituerait une référence, un socle de garanties opposables, sur lequel agents, administration et chefs de service pourront utilement s'appuyer. Pour nous, ce texte doit prendre la forme d'une circulaire, qui déclinerait ce que les agents, catégorie par catégorie, structure par structure, « peuvent ou ne peuvent pas faire » !

• Il s'agit d'un vaste débat en vérité, dans lequel la clarté est indispensable ! La CGT est prête à le mener, à la condition quasi-obligatoire d'une large participation des agents afin qu'ils puissent maîtriser les évolutions.

Cela nécessite de prendre le temps nécessaire et de mettre à profit les mois qui viennent pour approfondir ces notions, autour de la place de chacun, service par service, mission par mission.

Pour la CGT, les notions de complexité et de technicité sont centrales. Il est indispensable de réfléchir à la complexité et la complexification des missions, et donc à la technicité nécessaire qu'exige leur mise en oeuvre. Ce terme devra être pensé au sens large : il y a certes la technique fiscale, mais aussi, par exemple, topographique, ou encore les technicités en lien avec les missions (par exemple, la communication avec les usagers divers, contribuables ou élus locaux, ...).

Des sujets découlent directement de ces questionnements : comment traduire par exemple de manière concrète l'impact de la technicité sur les modes et niveaux de recrutement, la formation (initiale ou continue), l'organisation et le pilotage des services ?

A ce stade, nous rappelons que pour la CGT, la question de l'emploi est indissociable et indispensable à un véritable débat sur les doctrines d'emploi. Or, l'administration refuse toujours d'aborder ce sujet !

• Enfin, ce n'est qu'à l'issue de ces réflexions sur les doctrines d'emploi menées sur le fond et à leur terme, que les conséquences devront être tirées en matière de besoins et de requalifications des emplois (y'a-t'il par exemple besoin de moins de « cadres C », au sens ancien « d'agents d'exécution », que de cadres A ou B ?). L'administration du XXIème siècle exige en effet des qualifications importantes, et en conséquence des rémunérations adaptées.

### **3- En résumé, pour la CGT, il faut :**

- ✓ mettre un coup d'arrêt aux dérives constatées depuis des décennies en matières de doctrines d'emploi ;
- ✓ définir précisément, après le temps du débat avec les agents, les doctrines d'emploi nécessaires dans le cadre de la nouvelle DGFIP ;
- ✓ garantir les droits et garanties des agents, notamment par la mise en place d'un document de référence concernant les doctrines d'emploi, qui prendrait la forme d'une circulaire adossée aux statuts particuliers et opposable ;
- ✓ tirer toutes les conséquences qui s'imposent en terme de plan de qualifications.