



NOUVEAU STATUT D'INSPECTEUR DGFIP

Par la publication de 4 tracts correspondant à chaque catégorie d'agent concernée par un statut spécifique (cadres A, contrôleurs, agents d'administration, agents techniques), la CGT vous propose une première restitution complète des échanges entre la direction et les syndicats sur l'élaboration des futurs statuts particuliers et règles de gestion de la DGFIP.

Chronologie et calendrier des discussions (partie commune à toute catégorie : A, B et C)

LA FIN DES DÉBATS AUTOUR DE LA PHASE TRANSITOIRE DE LA FUSION

Dès le 4 janvier 2008, date de la création juridique de la DGFIP, la direction générale a procédé à une série de discussions visant à mettre en œuvre son plan d'accompagnement social dans l'attente de la fusion définitive des statuts particuliers des corps des personnels du Trésor Public et des Impôts.

La déclinaison des 4 volets de ce plan, validés par l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CGT, montre aujourd'hui l'intention de la direction de créer la DGFIP à moindre coût et au détriment des personnels qui la composent. Voir nos articles sur : l'harmonisation indemnitaire, les détachements par passerelle, les promotions de carrière, l'examen professionnel. Dans le même temps l'administration a mis en œuvre son plan de préfiguration du réseau et des missions.

*Retrouver toutes les publications CGT
sur notre site www.tresor.cgt.fr
rubrique « Thématiques > Fusion DGI/DGCP »)*

DES STATUTS PARTICULIERS AUX FUTURES RÈGLES DE GESTION

La première étape de dialogue social étant achevée, la direction a ouvert une deuxième phase de discussions pour l'élaboration des nouveaux statuts particuliers de la DGFIP par la fusion des statuts particuliers préexistants au Trésor public et aux Impôts, pour chaque catégorie de corps de personnels A, B et C.

L'élaboration des statuts précède les discussions qui auront lieu sur les futures règles de gestion : notation, mutations, avancement... Pour la CGT, les mesures transitoires de règles de vie dans les structures

fusionnées doivent aussi être réétudiées : temps de travail, autorisation d'absences...

Le 22 septembre 2009, le Directeur général, P.PARINI, a présenté ses propositions de calendrier pour les groupes de travail sur la fusion des statuts et règles de gestion DGFIP jusqu'en 2012 :

- 1 - discussion sur les statuts particuliers de septembre à décembre 2009,
- 2 - élaboration des règles de gestion le 1er semestre 2010,
- 3 - la publication des statuts particuliers au Journal Officiel fin du 1er semestre 2010,
- 4 - période site de « sas » du 2^{ème} semestre 2010 à fin 2011, où les anciens statuts et règles de gestion continueront d'être appliqués.

La direction prétend en effet vouloir permettre aux agents de bien intégrer les nouvelles règles de gestion avant qu'elles ne s'appliquent. Cela éviterait, selon elle, des changements trop brutaux et permettrait aux agents d'anticiper les nouvelles règles en faisant des choix de carrière adaptés. Par exemple, pour les demandes de mutation.

Cependant, le directeur général n'a pas pu cacher sa véritable inquiétude concernant l'impossibilité pour les services des ressources humaines centraux et locaux de mettre en place, dans un laps trop court, ses réformes majeures de gestion des personnels. Instructions, circulaires internes, reclassement de carrière de chaque agent ne se font pas en un « claquement de doigts » du Président de la République et de son Gouvernement.

5 - 31 décembre 2011, date d'effet et d'application des statuts particuliers de la DGFIP et des nouvelles règles de gestion (hormis les nouvelles grilles indiciaires fonction publique qui seraient appliquées avant).

6 - début 2012, campagne électorale de M.SAR-KOZY qui compte inscrire à son bilan, la réforme de la Fonction publique, dont une de ses plus grosses administrations, la DGFIP.

LA DOCTRINE D'EMPLOI PRÉALABLE NÉCESSAIRE AUX STATUTS

Pour la CGT, il était inacceptable de limiter le dialogue social à l'amendement des projets de statuts préécrits de la direction.

En effet, la CGT a mis en avant la situation dégradée des carrières des personnels. Depuis de longues années, l'administration a refusé d'ouvrir le débat sur les doctrines d'emploi pour redéfinir quel corps devait remplir quelles missions, qui devait faire quoi.

Depuis maintenant une vingtaine d'années, on assiste à un transfert des tâches d'une catégorie d'agent sur une autre, sans que jamais soit esquissé l'ombre d'un débat. 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 de toutes catégories.

Le débat ne pouvait plus être éludé, car 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?

Face à cette démonstration implacable de la CGT, la direction générale a reconnu la nécessité de définir

les doctrines d'emplois en amont des statuts.

Ainsi, des groupes de travail dédiés aux seules doctrines d'emplois, les 15 et 26 octobre, ont permis l'écriture de 3 fiches techniques qui constituent un socle de référence pour chaque catégorie.

*Sur notre site www.tresor.cgt.fr
rubrique « Infos à la une > Statuts particuliers DGFIP » :
- la déclaration CGT au groupe de travail du 15 octobre
- les 3 fiches doctrines d'emplois pour les catégories A, B et C.*

LA DIRECTION, EMBOURBÉE DANS SES RÉFORMES, DÉCALE SON CALENDRIER

Alors que les échanges sur les statuts d'agent d'administration et de contrôleur ont pu aller à leur terme les 3 et 16 novembre, cela n'a pas été le cas pour tous.

En effet, la CGT a demandé, pour la catégorie B, la présentation du statut de géomètre DGFIP et pour la catégorie C, la création d'un statut spécifique aux adjoints techniques. Ces deux statuts devraient être présentés aux syndicats le 25 janvier prochain.

Pour la catégorie A, la direction a totalement sous-estimé l'ampleur du chantier que constitue la fusion des deux statuts du Trésor public et des Impôts, chacun avec de nombreuses particularités.

L'administration n'a pas pu conclure ses travaux suite aux deux premières réunions des 17 novembre et 7 décembre 2009 et a donc programmé des nouvelles rencontres les 12 et 13 janvier 2010.

La réunion conclusive, dite de synthèse, initialement prévue le 4 décembre a été reportée successivement en janvier, puis aux dernières nouvelles au 11 février.

A cette occasion seront présentés les projets de statuts que la direction soumettra au Ministre pour publication.

Dès lors, il paraît peu probable que la DGFIP puisse envisager sérieusement les discussions sur les règles de gestion avec les syndicats dans les 4 mois qui restent au 1er semestre 2010.

Projet de statut fusionné de la catégorie A de la DGFIP : déclaration liminaire de la CGT du 17 novembre 2009

Pour la CGT, le projet présenté par la DG ne présente aucune ambition !

La question essentielle est bien de savoir ce que l'on veut faire de ce dossier des statuts et quelle ambition a la direction générale.

Y-a-t-il une vraie volonté, de vraies perspectives de carrière pour le cadre A dans la mise en place de notre nouvelle administration ?

Le projet tel que présenté n'est pas à la hauteur, n'apporte rien de nouveau, il n'est que l'addition minima des 2 anciens statuts (en ne prenant pas toujours le meilleur), en lien avec les débats en cours sur la réforme de la grille indiciaire A au niveau « Fonction publique ». Et sur l'articulation avec ces discussions en cours, pour nous, il ne faut pas simplement attendre les décisions « Fonction publique » qui risquent d'être étriquées : la DGFIP doit montrer et prouver ses ambitions pour ses cadres dès aujourd'hui.

La CGT rappelle que les questions des statuts sont en lien avec les débats sur les règles de gestion et sur les doctrines d'emploi. Nous avons obtenu qu'en préalable se tienne un débat sur les doctrines d'emploi. Ce débat a eu lieu en partie, mais n'a pas concerné les A+. Les questions de règles de gestion doivent être traitées dans un second temps. Mais il faudra nécessairement un va-et-vient entre toutes ces discussions. Quand aura-t-on ces débats et quel est le statut de ces diverses réunions, comment s'articulent-elles ? Quand aurons-nous des réponses concrètes aux questions, interrogations ou revendications que l'on porte ? Pour la CGT, nous devons être dans une véritable phase de négociations d'ensemble, et pas simplement une phase technique.

D'ailleurs, ce débat sur les statuts A et la grille indiciaire correspondant ne concernent pas que la catégorie A, il a évidemment des conséquences sur l'espace indiciaire des catégories B et C ! Ce qui est proposé aboutit à un tassement des grilles et des carrières qui pose un vrai problème de fond. La discussion sur l'indiciaire est importante et l'attente des personnels est forte, quelle que soit la catégorie. A la DGFIP y a-t-il une volonté de vrai dynamisme et de développement des perspectives de carrières ?

Avec ses propositions, la DG envoie un message contraire aux annonces faites et aux investissements des collègues dans la mise en place des nouvelles structures (DLU, SIP...). On part d'un mauvais pied !

Le projet de statut n'est pas ambitieux, mais il manque aussi de cohérence, dans la carrière générale et les différents grades. Par exemple : l'indice terminal d'inspecteur divisionnaire est supérieur à celui d'IP; la carrière se termine par un grade appelé « d'adjoint »; ...

Mais (peut-être le plus grave), comment commencer un tel groupe de travail quand il manque autant d'éléments essentiels :

- ▶ les mesures transitoires. Comment peut-on appréhender un statut sans ces dispositions, les questions de reclassements des agents en fonction sont fondamentales ;
- ▶ les conditions d'accès aux différents grades. Certes, cela n'est pas du statutaire pur, mais on ne peut discuter des carrières sans aborder les conditions d'accès ;
- ▶ Le classement des postes, ...
- ▶ Aucun élément sur le grade de « conservateur des hypothèques », qui va certes disparaître en 2012 ... mais dans la période transitoire ?

La CGT développera ses revendications, mais d'ores et déjà nous demandons :

- ▶ l'arrêt de la multiplication des statuts d'emploi. Certes cela peut être considéré comme une manière de « sécuriser » (les régimes indemnitaires par exemple), mais c'est un système avant tout pernicieux, car l'agent n'est pas « propriétaire de son grade » ;
- ▶ la CGT s'est opposée à la création des AFIP. Il faudrait revenir sur une décision qui brise la carrière A. A l'opposé, la CGT réaffirme sa proposition de statut unique. An tout état de cause, dans le cadre actuel, nous demandons l'intégration du grade d'administrateur adjoint dans le nouveau corps des AFIP, ce qui apporterait une clarification par rapport aux missions exercées et un meilleur positionnement.

- ▶ la création d'un grade commun pour les Inspecteurs divisionnaire et les IP, avec mise en place de classes. Cette mesure est une simple mesure de bons sens, en regardant la réalité des fonctions exercées, qui sont les mêmes, alors que le grade est différents. C'est à l'intérieur d'un même grade, qu'on pourra réfléchir aux notions « d'enjeux » que vous développez ;
- ▶ une revalorisation de l'espace indiciaire pour la catégorie A (ce qui est proposé pour les inspecteurs est notoirement insuffisant et il existe des possibilités, dans le cadre des carrières-type actuelle d'aller au-delà !). Cette demande est plus que légitime, du fait des missions exercées et du

recrutement à BAC + 3, associé à une formation initiale de 18 mois. Nous sommes donc sur une équivalence MASTER;

- ▶ des assurances sur les dispositifs existants en matière de « fins de carrière » : sont-ils maintenus ou comment évoluent-ils ?

En résumé, cette discussion sur les nouveaux statuts doit apporter des réponses à la hauteur des revendications portés par les collègues depuis des années (notamment revalorisation indiciaire, déroulement de carrière, recrutement, promotion...).

Pour la CGT, le projet que vous nous proposez ne peut pas rester en l'état.

Le point sur la situation avant les réunions de janvier 2010

Le contexte général :

Contrairement aux catégories C et B, les discussions n'ont pas encore permis de traiter tout le projet, loin de là. Si les discussions sont dans la continuité de celles sur les doctrines d'emploi que la CGT avait obtenue, il n'y a toujours pas eu de discussion sur les doctrines d'emploi concernant les cadres A+ (RP-TP, IDEP, IP, directeur divisionnaire...) ! L'article 5 du statut, socle de la construction du statut n'a toujours pas pu être examiné ! De plus, à ce jour la direction n'a toujours pas communiqué sur l'impact des discussions fonctions publiques alors même que la CGT, FO, Solidaires sont exclus de ces discussions.

Après deux sous-groupes techniques (les 17 novembre et 7 décembre), les discussions ont permis l'examen d'à peine la moitié des articles constituant le projet de statut cadre A, mais sans rentrer sur le fond des questions. Car plus problématique encore, à ce stade des discussions de nombreux éléments essentiels n'ont pas été fournis : les dispositions transitoires, les projets de statuts d'emploi (Inspecteur vérificateur spécialisé IVS, chefs de services comptables), des données statistiques en matière d'emplois, les conditions d'accès aux nouveaux grades, ...

La Direction générale a indiqué que ces éléments seraient fournis pour la prochaine réunion prévue le 12 janvier 2010. Pour la CGT, il est évident que ces éléments sont indispensables pour une étude complète et correcte des projets présentés. Leur fourniture est donc non seulement un minimum, mais aussi, pour la CGT, un préalable à la poursuite des discussions sur les statuts cadre A.

La CGT ne peut que déplorer l'état d'esprit dans lequel la Direction générale a abordé ce dossier : aucune ambition pour les cadres de la DGFIP et pour la majorité des propositions, elle reste sur l'existant (voire même avec des situations moins intéressantes). Les réunions de janvier devront apporter une inflexion forte pour répondre aux attentes des cadres de la DGFIP.

La Carrière :

La CGT a rappelé toute l'importance des travaux qui s'engagent et son appréciation extrêmement négative sur son projet. Le projet de schéma de carrière (voir schéma en page 6) est caractéristique de l'absence flagrant d'ambition de la DGFIP pour ses cadres tant sur l'espace indiciaire que sur les carrières proprement dites.

L'indiciaire :

Sur les propositions indiciaires, la CGT a dénoncé notamment le maintien des bornages, une grille pour les inspecteurs qui ne propose aucune évolution, l'étirement de la grille (allongement de certaines durée d'échelons), la réduction des gains indiciaires dans le cadre des promotions et l'incohérence de certains indices terminaux (Inspecteur Divisionnaire > IP).

La CGT revendique donc une revalorisation indiciaire forte de l'ensemble de la grille, mais aussi un véritable nouvel espace indiciaire pour la catégorie A. Cette demande est la simple mise en cohérence d'un niveau de rémunération tenant compte de la qualification des missions exercées, du recrutement à BAC + 3, associé à une formation initiale de 18 mois, qui donnait une équivalence MASTER.

Autres Points :

Sur les modes de recrutement (article 6 du projet), nous avons rappelé notre demande de remplacement de la liste d'aptitude par un véritable examen

professionnel. Le projet indique qu' « un examen professionnel peut-être ouvert par spécialités aux contrôleurs des finances publiques ». Pour la CGT, il faut aller au-delà de la simple possibilité : l'organisation annuelle de cet examen doit être indiquée de façon claire dans le statut.

Nous avons rappelé notre opposition à l'organisation de concours à affectation régionale. Pour la CGT, le bilan de ces concours est clair : les conséquences sur les affectations sont importantes et ont créées de nombreuses difficultés de gestion.

Nous sommes également intervenus sur la formation initiale et les modalités de titularisation dans le nouveau corps. Au vu de la palette des missions que peut être amené à exercer un inspecteur des Finances publiques en cours de carrière, il est évident que la formation initiale doit être d'un haut niveau. La durée actuelle du cycle de formation initiale (12 mois d'enseignement théorique et 6 mois de stage pratique) ne peut donc être reconduite en l'état.

La CGT a rappelé la nécessité de développer sensiblement le rôle et l'intervention de la CAP compétente en matière de titularisation.



Bulletin d'adhésion

J'adhère à la CGT :

NOM : Prénom :

Lieu de travail : Tél :

Adresse électronique :

Date : Signature :

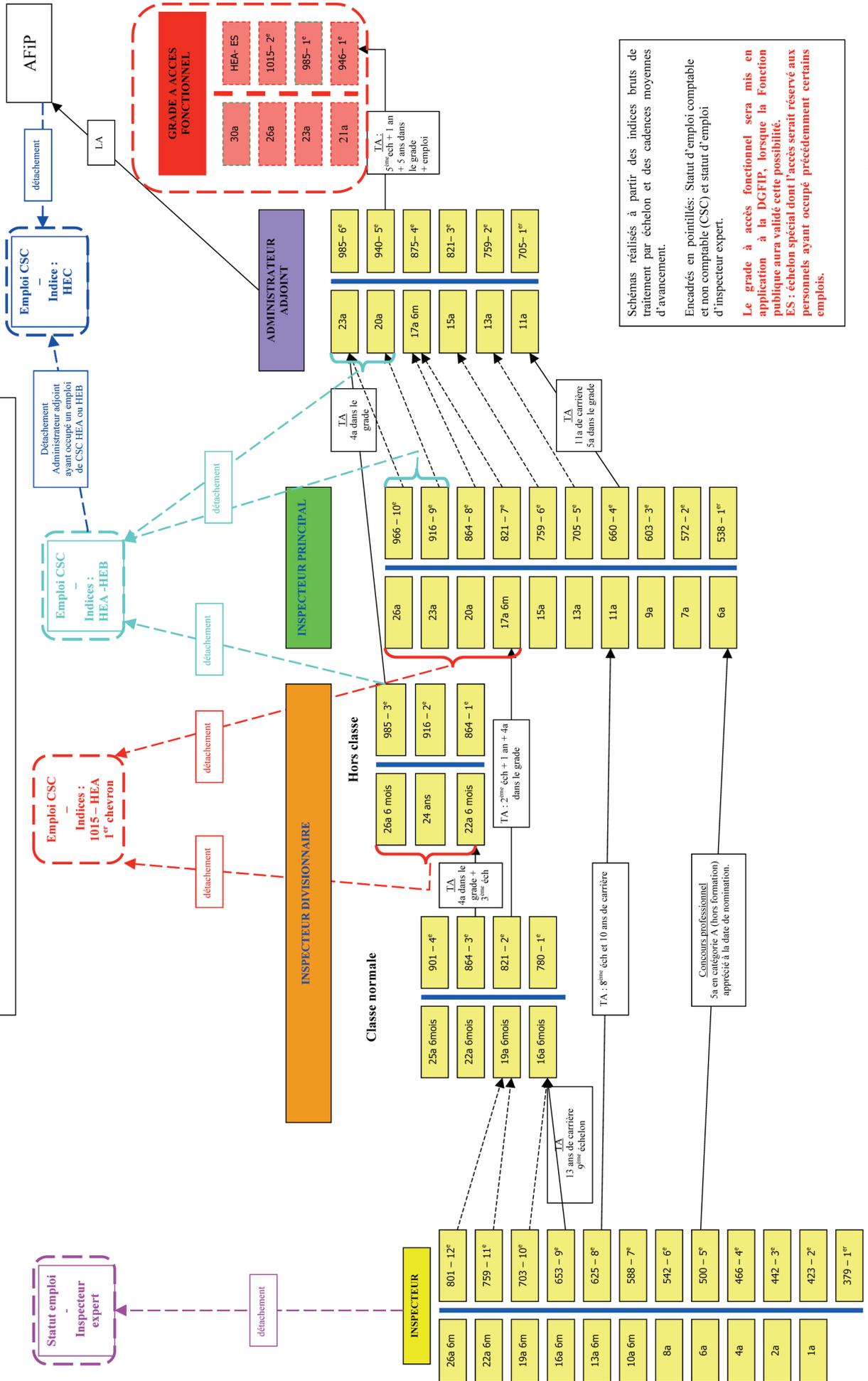
SNADGI-CGT - 263 rue de Paris - case 450- 93514 Montreuil Cedex

Téléphone : 01.48.18.80.16 Fax : 01.48.70.71.63 - Site : <http://www.snadgi.cgt.fr> Mail : snadgi-cgt.bn@dgfip.finances.gouv.fr

SNT-CGT 263 rue de Paris - case 450 - 93514 Montreuil Cedex

Téléphone : 01.48.18.81.56 Fax : 01.48.51.99.65 - Site : www.tresor.cgt.fr Mail : tresor@cgt.fr

SCHÉMA DE CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE A DE LA DGFIP



Schémas réalisés à partir des indices bruts de traitement par échelon et des cadences moyennes d'avancement.

Encadrés en pointillés: Statut d'emploi comptable et non comptable (CSC) et statut d'emploi d'inspecteur expert.

Le grade à accès fonctionnel sera mis en application à la DGFIP, lorsque la Fonction publique aura validé cette possibilité.

ES : échelon spécial dont l'accès serait réservé aux personnels ayant occupé précédemment certains emplois.