



NOUVEAU STATUT D'AGENT ADMINISTRATIF DGFIP

Par la publication de 4 tracts correspondant à chaque catégorie d'agent concernée par un statut spécifique (cadres A, contrôleurs, agents administratifs, 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 dite 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 de temps 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 des 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 1^{er} semestre 2010.

Doctrines d'emplois d'agent administratif de la DGFIP

UN CADRE D'EXERCICE DES MISSIONS A PRECISER

Lors des groupes de travail des 15 et 26 octobre, la CGT est intervenue sur plusieurs aspects concernant spécifiquement les emplois d'agents administratifs et les missions qui leur sont dévolues :

- ▶ Une distinction doit être opérée entre les tâches d'exécution des agents de catégorie C avec les missions dévolues aux contrôleurs. C'est notamment le cas dans la filière gestion publique où les emplois B et C sont totalement banalisés dans l'Outil de Répartition des Emplois (ORE).

Pour exemple, le contrôle fiscal externe qui est de la compétence exclusive des cadres A, avec une assistance des B, ne peut être effectué par des agents administratifs.

- ▶ Pour la CGT, en aucun cas, il ne doit être demandé aux agents de catégorie C de réaliser des missions d'encadrement intermédiaire. Par exemple, il ne revient pas aux agents d'exécution de gérer une équipe de vacataires comme cela est parfois demandé dans certaines structures ou à certaines périodes. De même, les contrôleurs et les agents réclament de ne pas se voir attribuer des responsabilités, normalement dévolues aux cadres A, quand la sécurité est en jeu comme pour le transport de fonds, de chèques, d'ouverture et de fermeture de poste ou de transport de courrier à la Poste.

A toutes ces questions, la direction est restée évasive et a rappelé le cadre général de sa fiche technique de doctrine d'emploi pour les C. Il en est ressorti clairement que la DGFIP ne veut pas être trop précise sur ces questions, afin d'introduire une flexibilité de l'emploi qui lui permet de compenser les vacances provoquées par les suppressions d'emplois.

En conclusion, la direction a décidé d'enrichir l'article 4 du statut particulier des agents administratifs de la DGFIP qui fait référence aux doctrines d'emplois.

La direction a également décidé de faire des fiches techniques un cadre de référence sur les doctrines d'emplois. N'étant pas suffisamment précises, elle a convenu d'y adjoindre des annexes plus détaillées par mission. Le contenu de ces annexes serait enrichi par les groupes de travail propres aux différentes missions.

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.

VERS UN STATUT SPECIFIQUE POUR LES AGENTS TECHNIQUES

L'administration voulait faire de ce projet, la seule référence pour la catégorie C à la DGFIP. Ainsi, les grandes lignes de ce statut seraient appliquées aussi bien aux adjoints techniques qu'aux agents administratifs.

Or, les statuts particuliers ont vocation à décliner le statut général de la fonction publique pour faire ressortir les spécificités des différents corps de l'administration. Pour les actuels adjoints techniques de catégorie C, l'inverse aurait été appliqué à la DGFIP et leur déroulement de carrière aurait été moins précis dans le statut particulier que dans les textes Fonction publique.

Pour la CGT, ce choix n'est pas tenable compte tenu de la confusion qui règne d'ores et déjà pour les emplois de catégorie C dans la filière gestion publique. En effet, la direction avait exposé aux élus les chiffres suivants à la CAPC de juin 2009 :

- 64 adjoints techniques sur des emplois administratifs ;
- 350 agents administratifs effectuant des missions techniques (gardien concierge, services généraux, conducteur automobile).

Cette situation venait des évolutions successives de la catégorie C qui, pendant longtemps, ne permettait pas aux adjoints techniques d'accéder aux grilles des échelles 5 et 6. Ainsi, pour bénéficier de l'ancienneté pour leur carrière, les adjoints techniques devaient passer sur des emplois administratifs. Or, compte tenu des compétences particulières des personnels concernés et des besoins de l'administration, les agents continuaient à exercer des missions techniques tout en intégrant le corps administratif. A l'inverse, lors de la suppression d'emplois techniques pour raison budgétaire ou externalisation des missions vers le secteur privé, il a été demandé à certains adjoints techniques d'occuper des emplois administratifs. Cela a été notamment le cas à Paris.

Même si cette gestion répondait à des problématiques concrètes du moment, elle créait une flexibilité de l'emploi qui rendait agents administratifs et adjoints techniques interchangeable. Malgré les assurances de l'administration, ces personnels courent en permanence le risque d'être changé de poste au prétexte qu'ils n'exerçaient pas les missions correspondant à leur corps, telles que définies dans le statut.

Depuis 2006, cette situation ne se justifie plus puisque la Fonction publique a donné aux adjoints techniques la possibilité statutaire de dérouler la même carrière que les administratifs selon des grilles identiques.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la CGT a demandé à l'administration de créer un statut particulier des adjoints techniques, distinct de celui des agents administratifs, afin de donner tous les droits et garanties à ces deux corps de personnel. La DGFIP a donné satisfaction à cette demande et présentera un projet de statut particulier des agents techniques de la DGFIP le 25 janvier prochain. La formule « adjoint technique » a été remplacée par « agent technique » par analogie aux administratifs.

Statut particulier des Agents administratifs de la DGFIP

LE PROJET DE DÉCRET PRÉSENTÉ PAR L'ADMINISTRATION

Suite à sa déclaration liminaire, la CGT est intervenue sur des articles précis du projet de statut.

Sur notre site www.tresor.cgt.fr
rubrique « Infos à la une > Statuts particuliers DGFIP » :
la déclaration CGT au groupe de travail du 3.11.2009

Les dispositions générales (article 1 à 5)

► *La dénomination du corps*

La direction voulait nommer le corps « adjoint administratif » pour, selon elle, clarifier le rôle des agents de catégorie C. L'ensemble des organisations syndicales ne partage pas cet avis et considère qu'au contraire cette dénomination sèmerait le doute et la confusion dans un contexte de fusion, où tous les repères professionnels sont mis à mal. La direction a donc convenu de maintenir la dénomination existante d'« agent administratif ».

► *Un semblant de doctrine d'emploi*

Les réécritures successives de l'article 4 ne permettent pas une définition précise des missions spécifiques dévolues aux agents administratifs de la DGFIP.

Pour marquer une distinction claire avec les prérogatives des cadres A et B, la CGT a insisté pour que soit indiqué dans le statut, l'impossibilité de demander aux agents administratifs d'exercer des missions d'encadrement, y compris d'encadrement intermédiaire. Sans explication, la direction a préféré rester floue sur ce sujet.

Pour la CGT, cette situation implique donc bien que la direction devra enrichir sa fiche de référence sur les doctrines d'emplois des agents de catégorie C à la DGFIP.

Le recrutement sans concours (article 5 à 9)

Dans son projet, la direction souhaite maintenir l'existence d'un grade d'AA 2^{ème} classe préexistant dans les deux statuts particuliers des Impôts et du Trésor public. Or, ce grade correspond actuellement à moins d'une vingtaine d'agents des deux filières confondues. Il s'agit d'agents recrutés comme contractuels auxiliaires, avant la régularisation généralisée par titularisation dans les années 1980. Depuis ce grade, rémunéré à l'échelle 3, se réduit

fort heureusement comme « peu de chagrin » par le passage des personnels concernés à l'échelle 4, par le biais de l'ancienne liste d'aptitude ou de l'actuel tableau d'avancement.

Aujourd'hui plus aucun agent administratif n'est recruté dans ce grade sous rémunéré au plancher du SMIC. Même les PACTE, recrutés pour l'insertion des jeunes sans qualification, ne déroulent pas de carrière dans ce grade puisque titularisés au bout d'un an à l'échelle 4 d'agent administratif 1^{ère} classe.

Ce maintien de grade d'AA2 est donc une démarche à contre courant de l'histoire des carrières dans notre administration, qui a connu successivement la suppression de la catégorie D, puis la disparition de recrutement d'AA2.

La CGT a donc dénoncé le maintien de ce grade dans le nouveau statut DGFIP. Nous avons également déploré l'absence de débat préalable autour du recrutement des personnes sans diplômes.

Pour la CGT, si le concours ou l'examen doivent être les seuls modes de recrutement dans la fonction publique, l'Etat a une responsabilité pour l'intégration des personnes sans diplômes dans l'administration. Ainsi, des épreuves adaptées doivent être proposées pour répondre à cette problématique sociétale, sachant qu'un tel recrutement doit rester minoritaire et n'a pas vocation à se substituer au recrutement classique par concours.

Comme seule justification, la direction a expliqué qu'elle se calait sur le statut type fonction publique. Elle reconnaît la nécessité d'un débat sur cette question, mais donne priorité au dépôt de son projet pour publication. La direction n'a cependant pas exclu de rediscuter ce point lors du groupe de travail conclusif dit de synthèse.

Le recrutement sur concours (article 10 à 14)

► *Concours à affectation régionale et blocages*

La direction a inclus dans le statut la possibilité que les concours puissent être à affectation régionale. Elle profite de la fusion pour « inscrire dans le marbre » des périodes de blocage de 3 et 5 ans pour toute première mutation.

La CGT a rappelé son opposition aux concours à affectation régional, qui lors d'expérimentations

passées avaient montré leur inefficacité (Lorraine, Normandie...) et n'apportent pas de solution durable aux difficultés d'emploi en Ile-de-France.

Si l'administration devait définitivement faire fi de l'avis de l'ensemble des syndicats, alors la CGT demande qu'à minima soit supprimée toute référence aux blocages, estimant que cela relève des règles de gestion et n'a pas à être inscrit à jamais dans le statut.

► **Nomination suite à concours**

La direction a choisi de proposer une nomination alternative d'un interne puis d'un externe. La CGT a demandé en vain que tous les internes soient nommés avant les externes comme dans les autres catégories.

► **Report d'affectation suite à concours**

Le texte initial de la direction prévoyait que les reports d'affectation suite à concours soient limités à deux fois.

Considérant que cette mesure de report est de nature exceptionnelle et a pour vocation de répondre à des situations sociales ou médicales difficiles, la CGT a exigé la suppression de cette limitation.

La direction a accepté cette demande en précisant que les agents concernés devront présenter des « justifications reconnues valables ».

► **Formation initiale**

La création de la DGFIP va offrir aux agents la possibilité d'exercer leurs fonctions sur un plus grand nombre de missions que dans les ex directions. De ce fait, la formation initiale doit leur permettre d'acquérir les fondamentaux indispensables et nécessaires à l'exercice de toutes ces missions. C'est pourquoi, pour la CGT, il ne saurait être question que la formation initiale soit faite au rabais par rapport à l'existant.

La direction a donc modifié le texte pour donner : « Les agents recrutés sont astreint à un stage probatoire qui ne peut être inférieur à 10 mois, ni excéder 18 mois ».

Dispositions particulières (articles 19 à 20)

► **Formation d'adaptation à l'emploi**

Pour la CGT, il est impensable que des agents détachés à la DGFIP n'aient pas de formation initiale. Le projet de la direction ne présentait qu'une possibilité de formation. La direction a accepté de rendre la formation des détachés obligatoire.

► **Affectation à l'étranger**

Le projet prévoit l'introduction dans le statut d'une limitation de durée de séjour pour les postes à l'étranger. Cette question a été reportée au groupe de travail sur l'Outre mer.

*Voir sur notre site www.tresor.cgt.fr
rubrique « Agents A, B, C > Mutations/Affectations »
La CGT obtient de vraies CAP nationales pour
les mutations hors métropole !*

► **Loi sur la mobilité**

Un des articles du projet de décret est une déclinaison de la loi sur la mobilité. En effet, il précise que des agents en provenance d'autres administrations puissent être intégrés directement à la DGFIP sans passer par une période de détachement préalable.

La CGT a rappelé que M. PARINI s'était engagé devant les organisations représentatives du personnel pour que cette loi ne s'applique pas à la DGFIP. C'était une réponse donnée par la direction générale à la forte mobilisation des personnels en mai et juin 2008 contre le projet mobilité du Gouvernement. Nous avons donc demandé la suppression de cette disposition.

La délégation représentant l'administration a renvoyé ce débat à la réunion de synthèse qui aura lieu mi-février 2010.

Toutes les autres parties du projet de statut particulier des contrôleurs DGFIP reprennent dans l'esprit les dispositions préexistantes dans les statuts des agents administratifs du Trésor public et des Impôts.

**STATUT DES AGENTS ADMINISTRATIFS :
LE DÉBAT N'EST PAS ENCORE CLOS !**

Après avoir entendu les revendications des organisations syndicales le 3 novembre, la direction a présenté des aménagements de son projet initial dans les documents préparatoires du groupe de travail du 16 novembre.

Cependant, les réponses demandées autour des décisions majeures, concernant l'introduction de dispositions de la loi mobilité ou de la réforme Fonction publique, n'ont pu être donnée par la délégation administrative présente n'ayant pas mandat sur ces sujets.

Ainsi, la CGT abordera à nouveau ces questions, auprès du Directeur Général, lors de la réunion de synthèse de mi-février.



Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

Bulletin d'adhésion

NOM : Prénom :

Date de naissance : .. / .. /

Catégorie : Grade : Echelon : Indice :

Temps partiel : %

Adresse administrative :
.....
.....

Adresse pour l'envoi de la presse :

Adresse administrative

ou

Adresse personnelle

(préciser) :
.....
.....

Tél. :

Mel :

Date : .. / .. / Signature :

A remettre à la section locale du SNADGI-CGT ou du SNT-CGT

ou

à renvoyer : au bureau syndical du SNADGI-CGT : snadgi-cgt.bn@dgi.finances.gouv.fr

ou à celui du secrétariat national du SNT-CGT : tresor@cgt.fr