



# Avenir des cadres et techniciens de la DGFIP

## IL EST URGENT D'OUVRIR LES NÉGOCIATIONS !

La mise en œuvre de la DGFIP se passe dans la plus grande opacité et cela ne manque pas d'alimenter toutes sortes de rumeurs. Il est donc temps que de réelles négociations s'ouvrent. C'est mal parti !

En effet, sur des points aussi importants que la désignation des chefs de SIP et le nouveau statut des administrateurs généraux des Finances Publiques, la direction générale n'a tenu que des réunions d'information. La première s'est déroulée le 14 et la seconde le 27 novembre. Sur la question globale de la catégorie A, le groupe de travail initialement prévu le 30 octobre a été repoussé en janvier prochain.

Cela montre bien l'état d'esprit de cette nouvelle direction générale envers la catégorie A, laquelle, d'inspecteurs à directeurs, n'a pas à discuter mais à se satisfaire des décisions prises de BERCY !

Pour la CGT, cette conception du dialogue social n'est pas admissible. Le débat sur l'avenir de la catégorie A à la DGFIP concerne plus de 30000 agents. La direction générale peut-elle imaginer un seul instant pouvoir brader les carrières de tant d'agents sans ouvrir de réelles négociations avec les syndicats ? Sur les questions des missions, de l'organisation des services, sur les conceptions de management, la CGT porte des propositions qu'elle avait longuement exposées lors des échanges qui s'étaient déroulés en début d'année. Aujourd'hui, ce n'est pas le temps de l'information mais bien l'exigence de réelles négociations dans le respect des missions et des agents !

**La CGT est prête à discuter ; elle a élaboré des revendications fortes pour obtenir de réelles garanties pour l'avenir de la catégorie A à la DGFIP.**

### **Un véritable rôle pour la catégorie A dans la DGFIP**

Le malaise de la catégorie A est en grande partie dû à une vision « caporaliste » de la hiérarchie au sein de notre administration, qui conduit à transformer les agents de tous grades en de simples exécutants.

La LOLF a introduit au sein de l'administration le concept de culture de performance au sens le plus libéral du terme. Sa philosophie est, en effet, de lier les moyens financiers du réseau à sa « performance » évaluée par le biais d'innombrables indicateurs. Il s'agit donc de mesurer la rentabilité économique, les gains de productivité dans la gestion de l'administration. L'objectif avoué et érigé en dogme, est de supprimer des emplois sans tenir compte de l'évolution des charges.

Le manque d'emplois et les critères absurdes de suppressions (efficience, fléchage) accentuent la pression sur les personnels au détriment de l'exécution de leurs missions et amplifient le rôle des indicateurs. Mais comme il faut sauver les apparences et remplir les missions essentielles, le travail est de plus en plus borné et cadré. Il n'y a plus de place pour l'initiative, la prise de responsabilité dans l'organisation des missions et du travail. Dans cette situation, afin d'atteindre les objectifs fixés, toute l'activité est contrôlée et vérifiée : les enquêtes, les mesures et les vérifications de service se multiplient. Les indicateurs deviennent le cœur de la vie du réseau modifiant les rapports hiérarchiques et humains.

## **Pour la CGT, il est impératif de définir un nouveau rôle pour la catégorie A .**

Le niveau élevé de recrutement allié à une formation initiale importante doit aboutir à un positionnement reconnu. Pour la CGT cela doit se traduire concrètement par une certaine autonomie dans l'organisation du travail, par la possibilité de prise de décisions sur les dossiers traités. Pour rendre le travail intéressant et valorisant, et reconnaître la valeur professionnelle des agents, il faut laisser une place importante à l'initiative. Il faut intégrer comme source d'amélioration la vision critique que les agents portent sur leur propre activité.

**Pour la CGT, cette conception s'applique à tous les niveaux de la catégorie A** et conduit à une autre conception du management. Cela doit s'accompagner de transparence et d'échanges d'informations à tous les niveaux de la hiérarchie et d'une réelle prise en compte des réalités des services pour la définition de la politique générale de la DGFIP. De par leur positionnement, les agents de catégorie A ont un nombre important d'obligations. Pour la CGT, ils doivent disposer de droits réels afin d'exercer leurs missions en toute indépendance et sérénité dans le respect du statut de la Fonction publique, ce afin d'éviter les pressions politiques.

## **Carrières et règles de gestion : les propositions de la CGT**

En préalable, la CGT affirme son attachement à la possibilité pour les cadres A de dérouler une carrière sur l'ensemble des postes qui leur sont désormais offerts au sein de la DGFIP.

### **Pour les inspecteurs, la CGT revendique :**

- ▶ Une définition claire des emplois en terme de transparence et d'efficacité pour le réseau, grâce à une revalorisation de leur rôle et de leur positionnement au sein de la DGFIP : emplois de chefs de service dans les petites unités, d'adjoints en SIP et SIE, accès élargi à l'expertise dans des conditions de réelle transparence, sous le contrôle des CAP nationales et locales ;
- ▶ Le maintien de la possibilité d'accès des inspecteurs aux fonctions comptables ;
- ▶ L'accès au grade par concours et examen professionnel en remplacement des listes d'aptitude ;
- ▶ La mise en place d'une véritable politique de formation professionnelle en cours de carrière pour tenir compte de la complexité croissante de l'environnement économique et financier et fiscal ;
- ▶ Une nouvelle grille de rémunérations qui revalorise les débuts de carrière et intègre les primes du régime commun au traitement, en excluant toute rémunération à la performance ;
- ▶ Dans l'immédiat, un 13ème échelon doit être créé à l'indice brut 821 ;
- ▶ Une amélioration des fins de carrière des inspecteurs qui ne souhaitent pas s'engager dans une carrière de 2<sup>ème</sup> niveau, par l'accès au grade supérieur sans changement fonctionnel avant le départ à la retraite ;
- ▶ Une revalorisation du régime indemnitaire qui dépasse le simple cadre de l'harmonisation proposée ;
- ▶ Un alignement des remboursements de frais kilométriques sur le barème fiscal et une revalorisation des frais de mission ;
- ▶ L'élaboration de règles de gestion qui apportent des garanties fortes à l'ensemble des agents pour éviter la multiplication des affectations au profil ou sur avis des directeurs.

## **L'avenir des cadres de deuxième niveau**

La création des DLU, la mise en place des SIP, le resserrement des réseaux vont entraîner des restructurations importantes et conduire de fait à une diminution des postes de cadres-encadrants. Cela réduira, de facto, les possibilités de promotion des inspecteurs et limitera les possibilités à l'intérieur des grades du deuxième niveau.

**Pour la CGT, il faut mener un véritable débat** sur le devenir de l'encadrement des structures, le rôle des cadres dans les nouveaux schémas et la reconnaissance de la technicité dans les emplois de cadres. Pour la CGT, le concept de cadre n'est donc pas réservé aux seuls cadres encadrants.

Aujourd'hui se trouvent ensemble, dans la même administration, des inspecteurs principaux, des inspecteurs départementaux, des receveurs percepteurs et des trésoriers principaux. S'ils occupent des espaces indiciaires peu éloignés, ils n'ont pas toujours le même positionnement hiérarchique ou fonctionnel. De plus, les emplois comptables sont, dans les deux réseaux, valorisés par des régimes indemnitaires plus favorables que les emplois non-comptables.

**Pour la CGT, ce sont ces problématiques qu'il faut développer** pour arriver à un régime harmonisé entre les deux anciennes administrations. Les nouvelles carrières doivent être favorables tant pour les cadres en poste que pour les futurs promus.

Si globalement tous les cadres doivent se repositionner dans le même statut, la proposition de la CGT d'un grade unique d'encadrement représente une véritable réponse.

Il est une synthèse à l'alignement des grades existants et permet, sur des plages indiciaires renouvelées, de ne laisser personne sur le bord du chemin.

**Pour la CGT**, si l'on examine la situation actuelle, il existe des harmonisations évidentes :

- ▶ Les inspecteurs principaux déroulent des carrières identiques terminant à l'indice brut 966. La fusion des deux classes doit être faite en parallèle avec celle des attachés principaux.
- ▶ Les receveurs-percepteurs qui terminent à 821 brut (673 net) se situent sur la plage indiciaire des Inspecteurs départementaux de 3<sup>ème</sup> classe (IDEP3). Ce grade n'est qu'un grade de passage à IDEP2 qui termine à l'indice 901. Il est donc cohérent d'aligner – comme cela a été le cas à la DGI en 1995 pour le grade de receveur principal, le grade de receveur-percepteur à celui d'IDEP2.
- ▶ De la même manière l'alignement indiciaire du grade d'IDEP 1 qui termine à 966 brut (783 net) est cohérent avec celui de Trésorier principal qui termine à 985 brut (798 net).

**Pour la CGT, un nouveau grade** – et surtout pas un statut d'emploi-regroupant ceux précités, **pourrait être construit sur la base de trois classes**, qui chacune regrouperait des fonctions correspondant aux plages indiciaires suivantes :

- 3<sup>ème</sup> classe : chargés de mission, adjoint dans certaines structures, chefs de petites structures, premier niveau d'expert  
Espace indiciaire : 507-746
- 2<sup>ème</sup> classe : missions dévolues aux IP, chefs de postes, experts de deuxième niveau  
Espace indiciaire : 585-1040
- 1<sup>ère</sup> classe : chefs des postes les plus importants, conservateurs des hypothèques de catégorie 6  
Espace indiciaire : 1040-HEB

La construction de ce nouveau grade permettrait de repositionner à des indices supérieurs les cadres actuellement en poste. De plus, il permet de dérouler une carrière permettant d'atteindre à chaque niveau un indice terminal revalorisé.

**La CGT propose que l'accès à la troisième classe de ce grade s'effectue par concours** et sélection professionnelle. La promotion de la 3<sup>ème</sup> classe à la 2<sup>ème</sup>, et de 2<sup>ème</sup> à la 1<sup>ère</sup> classe se ferait de façon linéaire, sauf circonstances particulières motivant un avis contraire du directeur soumis au contrôle de la CAP.

L'accès aux emplois de commandement se ferait à partir d'une ancienneté à fixer dans la 2<sup>ème</sup> classe du grade unique. Les postes offerts sont ceux qui correspondent actuellement au grade de directeur divisionnaire de la DGI et directeur départemental du Trésor.

Les postes de 1<sup>ère</sup> classe seraient accessibles, dans des conditions à fixer, aux cadres issus des emplois de commandement.

**La CGT, tout en tenant compte de la spécificité comptable, souhaite réduire le différentiel existant** entre les rémunérations des comptables et des non-comptables. Cela doit faire partie des négociations à venir.

La question du régime indemnitaire est liée au classement des structures.

**Pour la CGT**, le débat sur le classement des structures est un préalable :

### **La CGT propose la méthode suivante :**

- ❑ définition des critères de classement pour les SIP, les PRC, les SIE, les trésoreries, les SIE-SIP, CDI et pôles ;
- ❑ détermination du niveau d'encadrement des postes (d'inspecteur à HEB) suivant la structure, du régime indemnitaire associé et du niveau de grade des adjoints ;
- ❑ élaboration d'un classement des postes comptables et d'un classement des postes non-comptables ;
- ❑ définition des conditions d'accès aux postes (grade, ancienneté, âge...);
- ❑ définition de la gestion des garanties dans le cadre des reclassements.

**Pour la CGT, la mise en œuvre de ces classements doit être l'occasion d'une augmentation du niveau des postes** en particulier des postes surindiciés. Nul ne comprendrait que soient confiées des responsabilités supplémentaires à des cadres sans reconnaissance.

## La mise en place des SIP dans la période transitoire

Les SIP se mettront en place sur la période 2009-2011. L'administration vient de présenter sa méthodologie pour la nomination des responsables durant la période transitoire (cf. compte rendu du groupe de travail du 14 novembre 2008). Il convient désormais de définir le niveau de rémunération de ces postes, l'administration étant restée bien silencieuse sur ce point.

**Pour la CGT, la logique voudrait que lorsqu'un poste nouveau est créé**, comme c'est le cas des SIP, il soit offert au mouvement national dans le cadre de règles définies en amont. Ce sera notre position dès qu'un poste sera vacant, même s'il s'agit de la période transitoire.

Il convient néanmoins de régler le plus objectivement et humainement possible les situations existantes. La CGT défend donc une logique de grade et d'ancienneté administrative, pour l'attribution des postes ainsi créés, entre les cadres titulaires des postes de CDI et de trésoreries. Sur la particularité des IP de l'ex-DGI qui dirigent des CDI, la CGT considère qu'ils pourront postuler s'ils sont IP de 1ère classe en cohérence avec ceux qui postulent sur les SIE. La CGT interviendra pour obtenir des garanties fortes pour les agents non retenus, tant en termes de maintien à la résidence, mutations et rémunérations. Suivant la taille des SIP, la création d'un poste d'adjoint avec maintien de la rémunération est une piste à envisager pour faire face aux missions. Ce poste serait attribué au cadre non retenu.

## Des droits et garanties pour les cadres

**La CGT défendra la création de grades inscrits dans un statut particulier de la DGFIP de catégorie A** en s'opposant aux statuts d'emplois qui ne donnent aucune garantie temporelle.

Les affectations doivent être prononcées dans le cadre d'une CAP nationale à la résidence et à la structure.

Le rôle et le champ d'intervention des CAP nationales doivent être renforcés pour augmenter les possibilités de recours des cadres (notation, modulation des primes...)

Les cadres doivent, à l'initiative des organisations syndicales, pouvoir se réunir régulièrement dans leur direction.

### La CGT demande que :

- ✓ des débats s'organisent dans les directions autour de ses propositions ;
- ✓ les agents s'expriment pour exiger l'ouverture de réelles négociations ;
- ✓ les agents s'inscrivent dans l'action en faisant remonter au directeur général leurs revendications.

*Montreuil, le 8 décembre 2008*