

STATUT DE LA CATÉGORIE A :

UN PROJET SANS AMBITION

Le Directeur général a des impératifs de calendrier, il veut aller vite et boucler le dossier statutaire dans les jours prochains. Cette position est cohérente avec sa volonté de ne pas faire le lien avec les organisations des DDFIP et son absence d'ambition pour l'évolution indiciaire des carrières ! Selon cette logique, la création de la DGFIP ne doit pas se traduire par une amélioration pour tous : il s'agit d'une simple harmonisation des statuts qui, encore plus que pour le régime indemnitaire, bénéficiera à certains et laissera beaucoup de collègues amers !

La Direction générale laisse passer ainsi une chance unique de progrès pour l'ensemble des agents avec la mise en oeuvre de cette nouvelle direction.

La CGT a fait le choix de participer aux groupes de travail pour éviter le pire, mais les marges sont étroites tant le débat sur le fond est impossible. La faiblesse du projet actuel en terme de revalorisation indiciaire, les propositions de statut d'emplois dans tous les sens, les interrogations sur le nombre de postes et leur classement conduisent à une vigilance extrême sur les règles de gestion dont les discussions débiteront prochainement. Il faudra donc poursuivre les débats et les actions pour amener une vraie réforme statutaire positive pour la catégorie A.

Le statut proposé par la Direction générale

Entre le projet initial et le projet joint en annexe, les interventions syndicales ont reçu trop peu de réponses positives. Le seul acquis est l'évolution de reclassement des inspecteurs dans le grade d'Inspecteur divisionnaire en cas de promotion. Dans la logique restrictive de simple harmonisation, seuls les receveurs percepteurs bénéficient d'avancées car leur carrière se terminera à l'indice brut 901 au lieu de 821 aujourd'hui et les IDEP 1 3^{ème} échelon termineront à l'indice brut 985 au lieu de 966.

Pour tous les autres cadres A et A+, aucun progrès en termes indiciaires !

Les mesures transitoires proposées (notamment les reclassements dans les futurs grades) n'apportent pas plus de progrès.

Le Directeur général a d'ailleurs répété lors d'un groupe de travail le mardi 16 février, qu'il n'avait jamais annoncé d'amélioration forte dans le cadre de ces discussions statutaires.

L'administration tente de répondre aux revendications de la catégorie A par des logiques de statut d'emplois en élargissant leur champ.

Le statut d'emploi reste une situation précaire car l'agent est détaché sur un emploi en conservant son grade d'origine et la décision de fin de détachement peut être prise à tout moment. C'est pourquoi, lors des débats sur les règles de gestion, la CGT interviendra pour obtenir des garanties fortes.

L'exemple d'un statut d'inspecteur-expert, qui couvrirait des fonctions particulières, instaure une carrière d'inspecteur à deux vitesses, alors que la CGT revendique une réelle revalorisation de carrière pour tous. La notion d'expertise doit être traitée soit par une reconnaissance pour tous du niveau de qualifications, de la technicité accrue des métiers, soit à travers une promotion de grade en fonction de la complexité des missions et des responsabilités exercées. A ce titre, il est clair que la filière "IDEP expert" qui existe aujourd'hui doit être maintenue (en modifiant les modalités de sélection, les possibilités de mutations, de promotions...) tant elle répond à une demande forte de soutien et d'expertise dans de nombreux domaines.

Si le statut d'emploi de Chef de service comptable (CSC) était présent dans les deux anciennes administrations, la tendance est à son élargissement y compris vers des emplois non comptables. Par cette méthode, l'administration se dispense du débat sur la revalorisation des grilles et justifie ainsi le blocage à l'indice 985 brut.

Aujourd'hui, un certain nombre d'emplois de CSC existe sur les mêmes plages indiciaires proposées. Pour apprécier la portée de ces propositions, il faudrait avoir une vue sur le nombre de postes concernés.

Aucune annonce n'a été faite en ce sens et le classement des postes n'a toujours pas été établi.

Le GRAF : une nouveauté en "trompe-l'oeil"

Le Grade à accès fonctionnel (GRAF), en cours de discussion à la Fonction publique, est proposé en fin de carrière d'Administrateur adjoint. D'après la définition de la Fonction publique, il s'agirait d'un grade réservé aux fonctionnaires ayant occupé un emploi fonctionnel (statut d'emploi) ou des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité important. L'accès au GRAF ne serait pas automatique et ferait l'objet d'un contingentement sur le nombre de possibilités offertes. A ce jour, la DGFIP n'apporte pas de précision quant à la gestion de ce grade particulier. Si la notion de grade est plus intéressante que celle de statut d'emplois, si l'espace indiciaire est supérieur à l'existant, la CGT reste prudente et réservée car le flou persiste sur les modalités d'application et surtout sur le choix et le nombre de bénéficiaires : en effet, cette réforme ne concernera que des effectifs extrêmement réduits et elle fait courir le danger d'une généralisation de cette logique de grade à accès fonctionnel à l'ensemble de la catégorie A.

L'évolution de la carrière des Inspecteurs principaux

Au-delà de la fusion de deux classes du grade d'inspecteur principal que la CGT demandait depuis de nombreuses années, le statut et les informations fournies montrent de profondes modifications dans la carrière de ce grade. **La DGFIP souhaite réviser à la baisse le nombre de promus au grade d'IP.** En instaurant une

sélectivité accrue dès le concours, en choisissant le modèle de l'ex-DGCP, elle veut instaurer une « filière d'excellence » en promettant un taux de promotion de 80 % au grade d'administrateur adjoint ! Ces IP, qui resteraient moins longtemps dans le grade, pourraient exercer trois fonctions (audit obligatoirement, chef de brigade et équipe de direction). Cela veut dire qu'une redistribution des emplois d'IP de la filière fiscale aura lieu. Des missions qu'ils exercent aujourd'hui seront donc confiées à des inspecteurs divisionnaires (chefs de brigades, chef de division en particulier).

Incohérence entre statut et organisation des directions

La CGT souhaitait un statut unique de la catégorie A d'inspecteur à Administrateur général des finances publiques (AGFIP). L'administration a unilatéralement choisi la création d'un corps particulier d'AFIP, mais alors elle se doit d'être cohérente et faire correspondre l'organisation des directions fusionnées qu'elle met en place ! A ce titre, ne pas intégrer les directeurs divisionnaires des impôts et les directeurs départementaux du Trésor au corps d'AFIP est une aberration au regard de la réalité des organigrammes des directions (ainsi certains directeurs divisionnaires occupent la fonction de numéro 2). La méthode du Directeur général de réformer sans rien changer conduit à des contradictions fonctionnelles. Le positionnement du 2bis en est la parfaite illustration, ces collègues se trouvent dans des positions inconfortables et s'interrogent fortement !

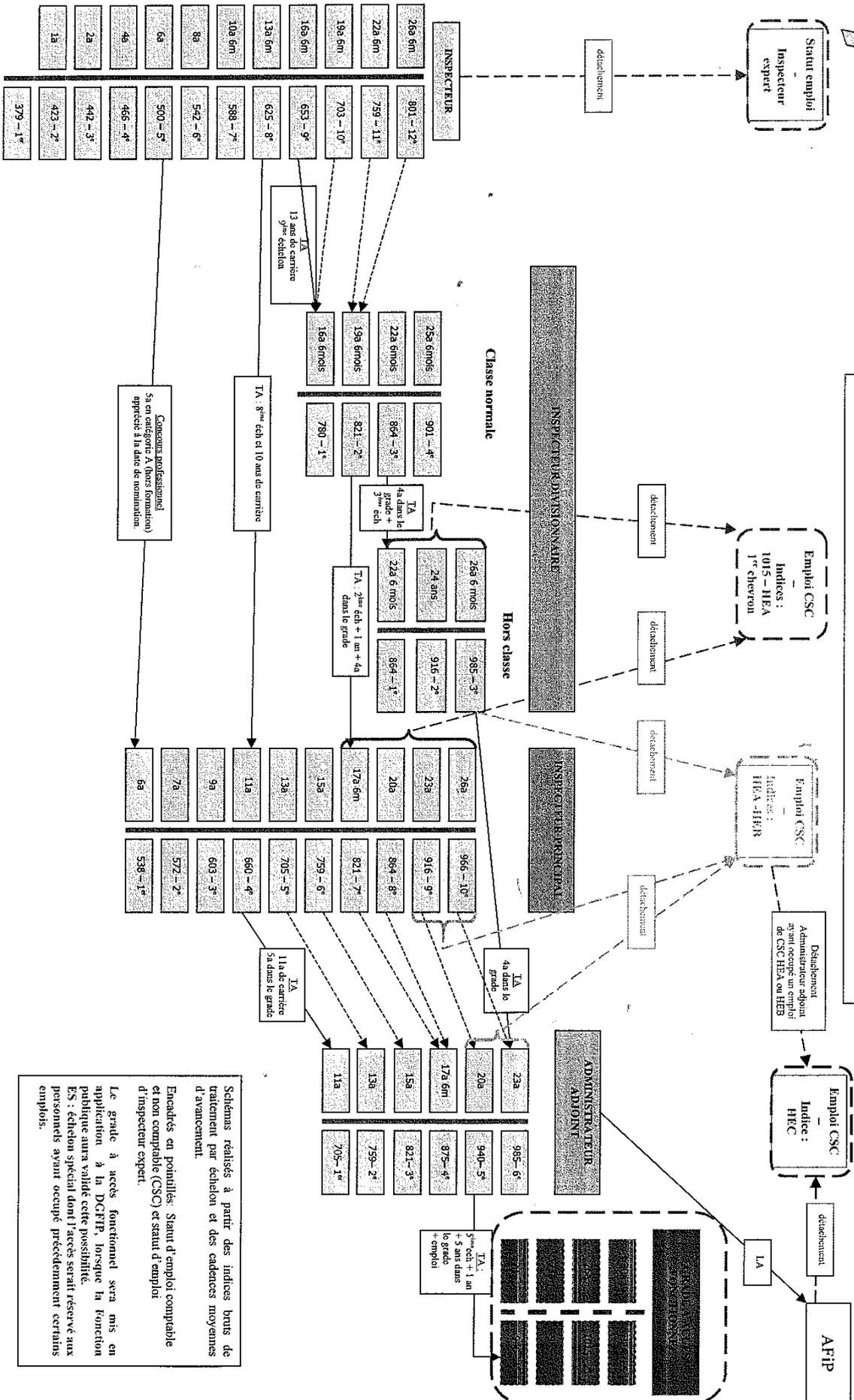
Pour la CGT, la solution passe par des propositions positives pour les directeurs départementaux des impôts et les Chefs de service du Trésor public (CSTP) en terme de promotions possibles au regard de l'effectif existant de ces grades. La CGT propose que, dans le cadre de la réforme statutaire, les directeurs divisionnaires et départementaux du Trésor soient intégrés dans le corps des AFIP. Cela aurait le mérite d'une clarification de la composition des équipes de direction, de supprimer un étage dans la pyramide hiérarchique et de disposer d'emplois nécessaires pour le pilotage des divisions en clarifiant les organigrammes.

Pour la CGT, un dossier de cette importance ne peut être bouclé dans le délai fixé par le directeur général. Une réforme de l'ampleur de la DGFIP mérite une traduction dans les carrières des personnels qui prend en compte l'évolution des qualifications, des missions et de leur condition d'exercice. Les statuts ne sont pas revus tous les jours. La CGT considère que c'est le moment. Il ne faut pas laisser passer cette opportunité ! Les agents doivent s'emparer de ce dossier pour imposer d'autres choix.

Projet

DIRECTION GÉNÉRALE DES
FINANCES PUBLIQUES

SCHEMA DE CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE A DE LA DGFP



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

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

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

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

L'assemblée Générale commune SNT/SNADGI

Se tiendra Le jeudi 25 mars à 8h30

MAISON DU PEUPLE DE BREST
PLACE EDOUARD MAZE

Organisation de la journée

- **8H30 : accueil, café et gâteau offerts par les sections**
- **9H00 (début impératif des travaux) :**
- **Ordre du jour:**
- Présentation des compte-rendu de mandat SNADGI et SNT
-
- Compte-rendu des trésoreries sectionnaires
-
- Présentation et débat sur les documents d'orientation du syndicat CGT DGFIP dont le congrès fondateur est prévu en mai 2010
- Votes des rapports nationaux.
- **12h30 : apéritif offert par les sections**
- **13 h : repas : KIG HA FARS , DESSERT , CAFE ,VIN**
- **PARTICIPATION AU REPAS 14 € PAIEMENT SUR PLACE**

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

.....

Code postal : Ville :

service :

souhaite prendre contact

souhaite me syndiquer

Bulletin à renvoyer à un-e militant-e- du SNT CGT ou SNADGI CGT 29 voir les coordonnées sur le site commun des sections du Finistère <http://www.tresor.cgt.fr/29/>