

Vers la DGFP, entre le point de départ du ministre et les revendications des personnels, le chemin est particulièrement long !

Ce document n'a pas vocation à rassembler l'ensemble des points discutés lors des groupes de travail mais à présenter synthétiquement les évolutions entre les documents proposés lors des groupes de travail fusion et le discours du ministre le 11 février ainsi que les analyses et revendications de la CGT.

Vous retrouverez l'ensemble des publications auxquels il est fait référence sur les sites internet du SNADGI (<http://www.snadgi.cgt.fr>) et du SNT (<http://www.tresor.cgt.fr>).

Groupes de Travail	Discours du ministre du 11 février	Position de la CGT
La Direction Générale et les Directions Locales		
<p>Interrogation sur le nom de la future direction</p> <p>Présentation de la fusion des directions générales et des directions locales selon un schéma à trois branches : fiscalité, gestion publique, pilotage & ressources</p> <p>Annnonce d'un conseil de gouvernance</p> <p>Questionnement sur le mode de pilotage (avenir des DIRCOFI), le statut du N°1 local.</p>	<p>Direction Générale des Finances Publiques</p> <p>Reprise du schéma proposé par les documents de travail mais plus aucune référence au conseil de gouvernance et précision que le numéro 1 local sera un comptable.</p> <p>De plus, il y aura des délégués du directeur général qui auront à charge, comme c'est le cas aujourd'hui à la DGI, d'animer au niveau interrégional les directions locales et d'assurer le contrôle de gestion du réseau, et auxquels continueront d'être adossées les DIRCOFI.</p>	<p>La CGT s'est exprimé sur ces thèmes dans un compte-rendu publié le 22 janvier 2008 consultable sur les 2 sites internet.</p>
Les nouvelles structures impôts		
<p>Une organisation territoriale autour des Services Impôts des Particuliers (SIP), des Trésoreries hors résidence des SIP, des Pôles de Recouvrement Complexe (PRC).</p> <p>Mise en place de préfigurations de SIP dès 2008</p> <p>Les SIP sont composés des CDI et de la partie recouvrement des Trésoreries situées dans leur résidence.</p> <p>Les Trésoreries hors résidence sont toutes les autres trésoreries.</p>	<p>Si le ministre réaffirme l'architecture globale de l'organisation, il confirme que le réseau continuera d'évoluer et il apporte des précisions quant à la compétence des pôles recouvrement complexe : les cotes de contrôles fiscaux externes des particuliers, celles présentant dès l'origine un niveau de complexité particulièrement prononcé et les cotes qui ont fait l'objet d'un ou plusieurs avis à tiers détenteurs sans résultat, seront transférés au PRC. Un cadrage national, complété de seuils locaux, sera mis en place.</p> <p>Il a aussi annoncé que la composition et la localisation des futurs SIP seront étudiées en parallèle avec les préfigurations et elle devraient être finalisées avant l'été.</p>	<p>La CGT s'est déjà largement exprimé sur les SIP et sur les conséquences qu'ils auraient sur la qualité du Service Public et des conditions de travail des agents et sur l'organisation du réseau (cf compte rendu du 22 Janvier).</p> <p>Le discours du ministre est clair : la nouvelle direction poursuivra, a minima, la politique de fermeture de postes et il apporte des éléments nouveaux sur le pôle de recouvrement complexe. L'annonce de seuil, de transfert après un ou plusieurs ATD peut laisser craindre un transfert massif du recouvrement contentieux vers une seule structure départementale loin des contribuables et cela fragilise le réseau.</p> <p>Le transfert de la TP vers les SIE, les centres d'appels, les PRC vident les SIP et les trésoreries de proximité de leur activité recouvrement. Ce n'est pas la conception de la CGT, qui revendique des structures de proximité et de pleine compétence.</p>
Les règles de gestion des personnels		
<p>Dans le cadre de la nouvelle direction, il y aura mise en place de filière de gestion et se posera la question des passerelles entre les filières. Différentes pistes sont proposées</p>	<p>La gestion se fera selon 2 filières qui correspondent aux 2 directions préexistantes. Pour les mutations, elles se feront à l'intérieur de ces 2 filières selon les anciennes règles.</p> <p>Pour passer d'une filière à l'autre, cela se fera par détachement pour combler les emplois vacants, les demandes de mutation prioritaires non satisfaites et selon des quotas.</p>	<p>Pour la CGT, dès lors que l'on se trouve dans le cadre d'un dispositif transitoire, le support juridique le plus adapté à l'établissement de passerelles entre filières est le détachement. Il apporte en effet des garanties statutaires aux agents et permet le retour à la filière d'origine selon les souhaits de l'agent.</p> <p>Si l'esprit des passerelles sociales et d'affectation sur les postes vacants est recevable, la CGT rappelle son opposition à la gestion au profil, ainsi qu'aux quotas et considère totalement prématurée l'application des passerelles dès 2008, parce que son principe mérite une étude approfondie.</p> <p>De plus, aucun élément ne vient préciser le rôle essentiel des CAP alors que la CGT revendique une extension de leur champ d'intervention.</p>
Le temps de travail		
<p>La question des règles de l'ARTT est posée car elles sont différentes d'une direction à une autre.</p>	<p>ARTT ; le module relèvera d'un choix individuel dans le respect des obligations de service public. La question des jours comptables sera étudiée en 2008.</p>	<p>La CGT revendique l'harmonisation des modules ARTT, un cadrage national discuté au CTPC pour la détermination des ponts naturels et considère comme logique l'harmonisation par le choix individuel pour tous mais il doit être garanti par un cadrage national. L'absence de réponse sur les jours comptables laisse clairement entendre leur disparition.</p>

Le plan de qualification

<p>Annnonce de la volonté du ministre d'un plan de qualification ambitieux.</p> <p>Promotion inter catégorielle : C en B : Augmentation annuelle de 200 postes supplémentaires (augmentation de 20%) en 2009-2010-2011 B en A : Augmentation annuelle de 100 postes supplémentaires (28% d'augmentation)</p> <p>Promotion intra catégorielle : Passage à l'échelle 4 : ratio de promotion de l'ordre 1 sur 2 Passage à l'échelle 5 : maintien du taux avec rattrapage partiel de la CP. Passage à l'échelle 6 : élévation du taux de promotion à 30% assorti d'un fléchage pour le fins de carrière Promotion à contrôleur 1ere classe : élévation du taux de promotion à 29% à la DGI et 27,5% à la DGCP Promotion à contrôleur principal : augmentation de 25% du nombre de promus, avec un mécanisme particulier pour que la DGCP commence à rattraper.</p>	<p>Pour le ministre, la fusion est l'occasion d'accentuer la reconnaissance de la qualification des agents en favorisant la promotion interne (mise en place d'examen internes particuliers faisant une large place à l'expérience professionnelle).</p> <p>Le ministre souhaite faire évoluer vers le haut la pyramide hiérarchique en transformant des emplois de C en B, et de B en A . Pour lui, la situation est la suivante : il y a 1 000 postes supplémentaires pour le C en B et de 350 pour le B en A, chaque année. Ce dispositif est majoré de 50%.</p> <p>Atteindre plus facilement les indices de fin de grade pour les agents en fin de carrière. Pour les C : fixer le taux d'accès à l'échelle 6 à 33% au lieu de 27% actuellement, Pour les B : porter le taux de promotion au troisième niveau du B à 20%, soit le double du taux actuel, Pour les A : alignement du 12^{ème} échelon des inspecteurs sur celui des attachés (+16 points d'indice).</p>	<p>La CGT revendique :</p> <ul style="list-style-type: none">-que la qualification soit reconnue dans la rémunération; une reconnaissance dans les promotions inter et intra catégorielles par une carrière linéaire pour tous et donc l'abandon des blocages que constituent les tableaux d'avancement dans le déroulement des carrières B et C et le passage de tous les agents remplissant les conditions statutaires aux grades supérieurs au sein des catégories B et C.-que pour les promotions inter catégorielles soient privilégiées les promotions par concours et examen professionnel et donc d'abandonner les listes d'aptitude. <p>Pour les promotions inter catégorielles, la CGT revendique une évaluation des emplois dans les catégories A, B et C à partir d'un état des lieux des missions. Si la CGT partage l'idée que les qualifications mises en oeuvre par les agents requièrent plus de postes de cadre B et A, elle s'interroge sur le bien fondé des chiffres retenus puisqu'il n'existe aucun élément d'analyse fiable des besoins.</p> <p>Les propositions, en l'état, sont complètement insatisfaisantes :</p> <p>Cadre C - passage à l'échelle 6 : l'élévation de 6% du taux de promotion prévue devrait concerner environ 600 à 800 promotions supplémentaires, alors que 13 000 agents sont promouvables Cadre B - passage en CP : depuis plusieurs années, l'administration se valorise des efforts consentis pour la fin de carrière du B, mais nous faisons le constat tant à la DGI qu'à la CP que le nombre d'agents réellement promu est systématiquement inférieur aux chiffres annoncés. Or les propositions concernent 300 promotions supplémentaires pour 12 500 promouvables. Cadre A - Il ne s'agit pas d'une mesure nouvelle mais de la simple régularisation d'une mesure attendue depuis des années.</p>
--	---	--

Les primes

<p>Annnonce d'une prime de 350 euros</p>	<p>La prime de création de la nouvelle direction : 350 euros seront versés en avril prochain ; et de nouveau en 2009. Il est possible de discuter autour de la poursuite du versement de cette prime.</p>	<p>Ce n'est pas par des mesures ponctuelles que les choses se règlent. Pour la CGT, le traitement indiciaire est la seule solution pour reconnaître l'effort des agents car il pérennise la reconnaissance de la qualification des agents et par l'incidence qu'il a sur les pensions. Une mesure indemnitaire égale à au moins 10% du traitement indiciaire doit être accordée à tous les agents de la nouvelle direction. (NBI additionnelle).</p>
--	---	---

Les indemnités

<p>Présentation des régimes indemnitaires</p>	<p>Les régimes indemnitaires de base convergeront par pallier de 25% de 2009 à 2012 pour les catégories C, B, A.</p> <p>Le ministre considère qu'il est possible de discuter du rythme de l'harmonisation.</p> <p>Pour les cadres supérieurs un ajustement aussi rapide ne va peut être pas de soi au vu des sommes en jeu mais il y aura harmonisation selon des modalités qui seront discutées. Il faut aussi tenir compte des efforts salariaux du gouvernement en faveur des fonctionnaires.</p>	<p>Clairement, les annonces du ministre ne concernent qu'une partie des personnels ainsi il n'y a rien sur les régimes dit atypiques (par exemple chargés des fonctions d'huissier à la DGCP ou conservation des hypothèques à la DGI). De plus, aucun élément n'est avancé pour une éventuelle revalorisation</p> <p>Concrètement, en moyenne, cela se traduirait par + 9 euros par mois en 2009, + 9 euros par mois en 2010, + 9 euros par mois en 2011, + 9 euros par mois en 2012 pour les cadres C de la DGCP , selon un schéma identique il faut compter + 23 euros pour les cadres B de la DGCP, + 19 euros pour les cadres A de la DGCP. Rien pour la quasi totalité des agents de la DGI. Pour les cadres supérieurs, ce qui est clair c'est le flou qui entoure l'annonce du ministre.</p> <p>De plus, évoquer l'effort financier du gouvernement alors qu'il se résume à la revalorisation de 0,5 % du point d'indice bien loin des 6% de perte constatés depuis 2000 est une véritable provocation.</p>
---	--	---