



# NOUVEAU STATUT D'AGENT TECHNIQUE 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](http://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<sup>ème</sup> 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](http://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<sup>er</sup> semestre 2010.

# Doctrines d'emplois des agents de catégorie C à la DGFIP (partie commune aux agents administratifs et agents techniques)

## 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 de catégorie C.

- ▶ 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.

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](http://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 interchangeables. 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.

# Revendication de la CGT pour le futur statut particulier d'agent technique

## CLARIFIER LA SITUATION ACTUELLE

Aujourd'hui de nombreux personnels ne sont plus protégés par le statut, car les missions qu'ils exercent ne correspondent pas au corps de fonctionnaire auquel ils appartiennent. Il s'agit des adjoints techniques exerçant des missions administratives et des agents administratifs effectuant des missions techniques.

De plus, aujourd'hui, les adjoints techniques n'ont pas de statut particulier que ce soit aux Impôts ou au Trésor. Leur seule référence est le statut fonction publique.

C'est pourquoi la CGT a demandé un statut particulier pour le corps des agents techniques à la DGFIP, comme pour les autres corps (agents administratifs, contrôleurs, cadres A).

## DONNER UN DROIT D'OPTION AUX « FAISANT FONCTION »

Une fois que ce statut particulier sera déterminé, publié et rendu applicable, la CGT demande qu'un droit d'option soit accordé aux personnels dits « faisant fonction » :

- ✓ Pour que les adjoints techniques faisant fonction d'administratif puissent, soit intégrer le nouveau corps d'agent technique DGFIP et exercer les missions techniques correspondantes, soit intégrer le corps d'agent administratif et continuer à exercer les missions administratives qu'ils effectuent aujourd'hui ;
- ✓ Pour que les agents administratifs faisant fonction technique puissent, soit intégrer le nouveau corps d'agent administratif DGFIP et exercer les missions administratives correspondantes, soit intégrer le corps d'agent technique et continuer à exercer les missions techniques qu'ils effectuent aujourd'hui.

▶ Voir les bulles en partie supérieure gauche du schéma ci-joint

## LES MEMES DROITS POUR LE MEME TRAVAIL

Aujourd'hui nous constatons une inégalité de traitement flagrante entre personnels exerçant les mêmes missions. Cette situation s'illustre notamment par la situation des gardiens concierges travail le jour. Ils peuvent être :

- ✓ Adjoint technique fonctionnaire ;
- ✓ Agent administratif fonctionnaire ;
- ✓ Contractuel de droit public en CDI à temps complet (si recruté avant 2001) ;
- ✓ Contractuel de droit public en CDI à temps complet (si recruté après 2001 avec 6 ans d'ancienneté) ;
- ✓ Contractuel de droit public en CDD à temps complet (si recruté après 2001 avec moins de 6 ans d'ancienneté) ;
- ✓ Contractuel de droit public en CDI à temps incomplet ;
- ✓ Contractuel de droit privé en CDI (si recruté avant 2001 et n'ayant pas opté pour un contrat public.

Or, tout ces personnels font le même travail, mais n'ont pas les mêmes droits. Certains ont la garantie de l'emploi que donne le statut de fonctionnaire, les autres sont en permanence menacés de licenciement à la moindre restructuration des services.

C'est pourquoi la CGT revendique la titularisation des contractuels dans le corps des agents techniques de la DGFIP.

## RECONNAITRE LES MISSIONS ET LES PERSONNELS TECHNIQUES A LA DGFIP

Les missions techniques ne sont pas reconnues à leur juste valeur, bien qu'omniprésentes et indispensables au bon fonctionnement des services et du réseau DGFIP dans son ensemble.

La CGT souhaite que la création de ce corps technique donne des droits et garanties à tout personnel exerçant des missions techniques à la DGFIP : service intérieur, gardien concierge, veilleur de nuit, restauration, nettoyage...

## UN STATUT COMPLET AVEC DES SPECIALITES

Pour la CGT, il ne s'agit pas pour autant de laisser l'administration imposer une ultra-flexibilité aux agents techniques.

En effet, trop souvent les directions sous estiment la technicité et l'expérience requise pour réaliser certaines missions. Ainsi, elles considèrent qu'un agent technique peut faire n'importe quelle tâche manuelle, sans formation, sans le matériel adéquate et dans n'importe quelle condition de travail.

L'intégration des non titulaires et de leurs missions dans ce corps (agents de restauration, de nettoyage et de gardiennage), pourrait rendre les personnels corvéables à merci, si aucune garantie n'était apportée.

C'est pourquoi la CGT demande que des spécialités soient créées à l'intérieur de ce corps des agents techniques comme cela se fait en administration centrale. Ainsi, un agent technique ayant la spécialité de gardien concierge de jour ne pourrait être contraint d'effectuer d'autres missions que celles identifiées comme relevant de sa spécialité. De plus, il pourrait bénéficier d'une instruction DGFIP qui définirait ses droits et devoirs comme cela se fait actuellement avec le BO des gardiens concierges des impôts.

▶ Voir les bulles en partie centrale gauche du schéma ci-joint

Pour la CGT, chaque emploi doit donc être défini, qualifié et se rattacher à une instruction propre à chaque spécialité. La CGT revendique que le CTPD soit compétent pour définir ces emplois et les conditions d'exercice. De même les droits individuels des agents seraient soumis aux CAP compétente qui examineraient toute demande de changement de spécialité comme toute demande de mutation. Ainsi, les représentants du personnel auraient enfin un regard complet sur la carrière et les conditions de travail des agents techniques

▶ Voir les bulles en partie supérieure droite du schéma ci-joint

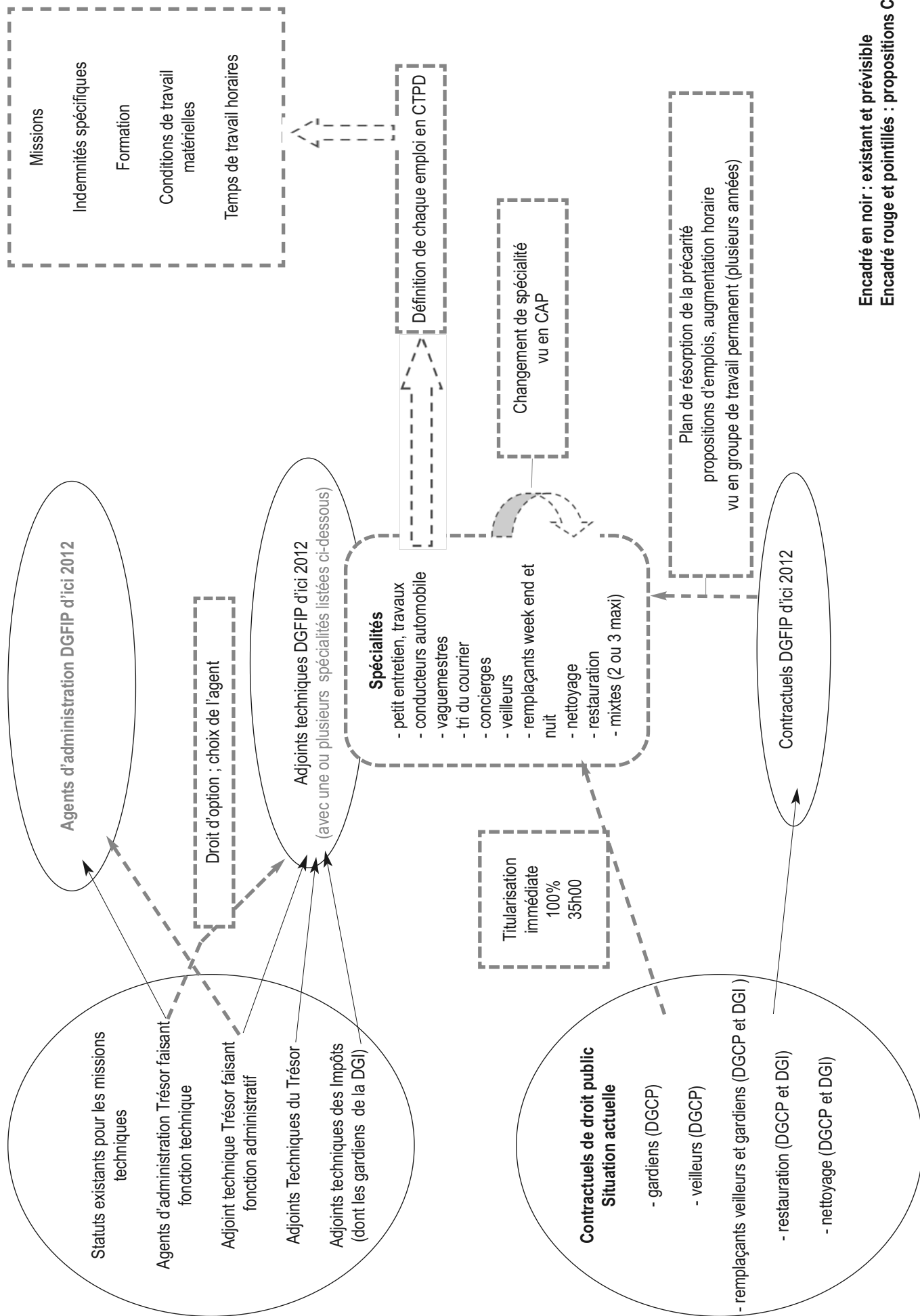
## LA TITULARISATION DES CONTRACTUELS

Une fois toutes les garanties données aux agents techniques, la CGT revendique la titularisation de tous les contractuels : immédiatement pour ceux à temps complet, progressivement pour ceux à temps incomplet en leur permettant d'atteindre les 35 h. hebdomadaires nécessaires au fil des mois, voire des prochaines années.

Cette intégration de plus de 255 personnels ne feront que légitimer ce corps, ses missions et donnerait une palette de perspectives de carrière à chaque agent exerçant des missions techniques.

▶ Voir en partie inférieure du schéma ci-joint

# Revendications de la Cgt : non titulaires et Adjoints Techniques



Encadré en noir : existant et prévisible  
 Encadré rouge et pointillés : propositions CGT

## 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](mailto:snadgi-cgt.bn@dgi.finances.gouv.fr)*

*ou à celui du secrétariat national du SNT-CGT : [tresor@cgt.fr](mailto:tresor@cgt.fr)*