

# **“ Les statuts particuliers C et B ”**

## **Déclaration liminaire de la CGT**

Nous sommes réunis pour ce sous-groupe technique des statuts fusionnés des catégories B et C, dans la suite des réunions sur les doctrines d'emploi demandées par la CGT. Discuter pour la première fois depuis des décennies de ces questions était certes salutaire, mais de nombreuses problématiques pourtant essentielles n'ont pu être encore tranchées.

Il reste des interrogations sur la définition des tâches confiées aux différentes catégories, sur les notions de technicité, de complexité, d'encadrement et de contrôle interne notamment.

La DG s'est engagée à élaborer un document socle précisant les doctrines d'emploi des cadres A, B et C. Elle aura certainement à cette occasion mesuré la difficulté de l'exercice, parce que notamment elle refuse toujours le débat sur la politique de l'emploi, tant en matière de volume de recrutements que d'implantations.

A l'opposé, la CGT revendique une véritable négociation de l'ensemble des grilles, des classifications et des rémunérations pour tous les fonctionnaires.

En vingt ans, les agents quelle que soit leur catégorie, titulaires ou pas, ne font plus le même travail pour des postes de définition globale identique et pour des statuts ayant peu évolué.

L'examen partiel de cette évolution, de l'état des lieux par catégorie A, B et C, voire à l'intérieur d'une catégorie relève d'une pratique de la découpe ou du saucissonnage des enjeux de la fonction publique.

L'Etat fait évoluer la notion de RH, la conception de la carrière des personnels et du parcours professionnel. Il développe de nouveaux modes d'accès aux corps autres que les concours (PACTE – contractuels handicapés – etc...). Il crée des outils de management par objectif, de communication interne, de professionnalisation, il invente la GIPA, le CET, la PRF et la RAEP, il envisage l'intéressement ... Mais surtout, et au grand jamais, il refuse de mettre à plat et de négocier l'échelle de la grille des classifications et des rémunérations.

Dans ce groupe de travail, les représentants du personnel CGT ont conscience de leur responsabilité historique, car l'enjeu de ces discussions est bien de définir le socle des garanties individuelles des personnels pour de nombreuses années et de les retranscrire dans

les statuts particuliers.

C'est pourquoi nous demandons à la direction de prendre le temps nécessaire aux débats. Une discussion, telle qu'elle s'engage aujourd'hui, ne peut s'entendre que globale, pour tous les agents de la DGFIP quelle que soit leur catégorie. Or, manque à l'appel le statut de la catégorie A promis et non parvenu, et celui des géomètres qui semble encore une fois un peu oublié.

Votre présentation des nouveaux statuts, comporte des indications erronées, cherchant à faire passer de nouvelles règles comme la simple retranscription des textes antérieurs des deux directions. Nous vous le préciserons à l'étude de chacun des articles des projets de statut.

De même, lorsque des différences apparaissent entre les textes antérieurs vous choisissez systématiquement les plus contraignantes pour les personnels. C'est le cas des modalités de blocage pour les concours régionaux où le taux de 20% des inscrits sur liste principale pour les listes complémentaires aux concours.

Plus grave, vous remettez en cause des acquis, alors que rien ne vous y oblige, comme par exemple la formation initiale pour les contrôleurs et la titularisation pour les B et C.

Si nous vous concédons volontiers le devoir d'appliquer la réforme de la catégorie B, nous dénonçons fortement tous les articles qui font référence à la loi sur la mobilité (exemple : la possibilité d'intégration directe). Cela contrevient aux engagements pris par le directeur général.

Enfin, nous vous rappelons l'attachement de la CGT à voir pleinement traitée la question des adjoints techniques, notamment par la création d'un statut particulier. Cela permettrait d'aborder l'intégration des non-titulaires berkanis. Vos références au décret de 2006 sont insuffisantes et vous devez aussi offrir aux personnels des perspectives de carrière en déterminant très rapidement un calendrier de discussions.

Avec ces sous-groupes commence donc la définition de ce que nous pourrions appeler les fondations de la future gestion des personnels. La CGT vous invite donc à être attentifs aux revendications des agents, car la stabilité de l'édifice que vous vous apprêtez à construire en dépend.