



## Groupe de travail ministériel du 30 janvier 2008 sur la fusion

### *Déclaration de la Cgt sur les qualifications*

La CGT et ses syndicats des Impôts et du Trésor considèrent que la question de l'emploi est au coeur de celle des qualifications.

La CGT revendique un état des lieux des missions de la nouvelle direction. C'est seulement à partir de cette évaluation que les besoins en emplois nécessaires pourront être valablement définis.

Il faut des négociations sur le volume des emplois à créer, suffisants pour remplir toutes les missions de service public, fiscal, foncier et comptable, tant à partir des missions exercées que de celles qui devraient l'être.

Tous les aspects doivent être examinés, y compris ceux du service aux usagers, de l'accueil du public et des conditions de travail des agents.

La CGT revendique des emplois statutaires et des recrutements effectués par concours.

En conséquence, la CGT ne peut se satisfaire d'un document tel que vous le présentez, dans lequel le débat serait enfermé dans un cadre très contraint.

La reconnaissance des qualifications n'est traitée que sur la base d'aspects statistiques, sans aborder les contenus, à savoir :

- ✓ les conditions de sélection prévues dans les statuts particuliers tels qu'ils existent ;
- ✓ les doctrines d'emplois des agents des différentes catégories de la nouvelle administration ;
- ✓ les critères de sélection, tant par tableau d'avancement que par liste d'aptitude qui sont différents à la DGI et à la DGCP.

Les réformes qu'ont connues la DGI et la CP ont augmenté sensiblement le niveau général de qualification des agents des deux directions.

C'est pourquoi nous revendiquons :

1. que la qualification soit reconnue dans la rémunération ;
2. une reconnaissance dans les promotions inter et intra catégorielles par :
  - a. 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,
  - b. le passage de tous les agents remplissant les conditions statutaires aux grades supérieurs au sein des catégories B et C,
  - c. pour les promotions inter catégorielles, privilégier les promotions par concours et examen professionnel. Cela implique d'abandonner les règles de sélection actuelles des Liste d'Aptitude qui représentent, aujourd'hui, une part bien trop importante des promotions inter catégorielles,
  - d. la reconnaissance de l'espace CII pour le corps des géomètres.

#### **1 – PROMOTIONS INTRA CATEGORIELLES**

La situation de l'emploi dans les deux directions pèse lourdement sur les possibilités de promotion. Les suppressions massives d'emplois alliées à une politique de GPEEC quasi inexistante ont conduit à réduire les recrutements.

De ce fait, les populations d'agents promouvables dans les grades de recrutement en C et en B sont en diminution. L'application, depuis plusieurs années, de promotions effectuées à partir d'un taux de promus / promouvables s'avère, de ce fait, pénalisant. Il conduit au paradoxe que l'augmentation des taux se traduit par une diminution du nombre de promus.

Pour le cadre A, cette méthode est d'autant plus condamnable parce que déconnectée des réalités de

la catégorie. En effet, les emplois disponibles pour les tableaux d'avancement sont des emplois fonctionnels, qui ne sont pourvus qu'une fois libérés. L'absurdité peut conduire à laisser vacants des postes de chef de service si le taux est atteint. Cela est d'autant plus vrai dans cette période de forts départs en retraite.

La CGT est donc très critique sur les plans dits de « qualification ». Celui proposé dans le cadre de la fusion ne s'avère pas différent des plans des années précédentes. Il ne constitue nullement un « effort » supplémentaire en terme de reconnaissance des qualifications des agents d'ores et déjà mises en oeuvre, et qui devront se développer dans la nouvelle direction unifiée.

Il n'aborde absolument pas le taux de promotion des géomètres : par omission ou par disparition programmée de ce corps ?

De même, sur les questions relatives aux fins de carrière, rien n'est prévu dans le document pour la carrière d'inspecteur.

Depuis les réformes des années 90, la carrière d'inspecteur n'a connu aucune revalorisation. La DGI a « contourné » la question avec la création d'un grade I-Dep fin de carrière qui n'a pas son équivalent à la CP.

L'analyse du mécanisme proposé dans le document sur la fusion se traduirait par :

- ✓ **Cadre C - passage à l'échelle 4** : une incidence à relativiser du fait de la faiblesse de la population concernée ;
- ✓ **Cadre C - passage à l'échelle 5** : l'augmentation prévue du taux de promotion d'un peu plus de 1% se traduit, en réalité, par une diminution du nombre de promu du fait de la baisse du nombre de promouvables ;
- ✓ **Cadre C - passage à l'échelle 6** : l'élévation de 3% du taux de promotion prévu devrait concerner environ 300 à 400 promotions supplémentaires, totalement insuffisant au regard des 13 000 agents promouvables de la nouvelle direction.

Par ailleurs, le contenu de la proposition de « fléchage pour les fins de carrière » mérite pour le moins des explications.

- ✓ **Cadre B – passage en C 1<sup>ère</sup> classe** : comme pour les cadres C de l'échelle 5, la baisse des promouvables impacte l'augmentation du taux d'environ 2% et risque de se traduire par un volume plus faible de promotions.
- ✓ **Cadre B – passage en CP** : c'est la seule catégorie pour laquelle l'augmentation du plan de qualification est annoncée en volume ; depuis plusieurs années, l'administration se gausse 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 vos propositions conduiraient à effectuer 300 promotions supplémentaires pour une population de 12 500 promouvables.

- ✓ **Cadre A - la revalorisation de carrière des inspecteurs**, après les accords Jacob, avec un indice terminal 801 brut qui devrait être mise en oeuvre n'a jamais été réalisée.

Cette analyse montre bien que les propositions de l'administration sont quantité négligeable et ne permettent pas une véritable reconnaissance des qualifications. Nous estimons qu'elles concerneraient environ 700 agents B et C pour un coût total avoisinant 735 000 €. Quant aux agents A et les géomètres, ils sont oubliés. Globalement ce n'est plus un plan de qualification mais une aumône qui est consentie aux agents.

La CGT revendique la promotion au grade supérieur de tous les agents remplissant les conditions statutaires des grades actuels. Cela permettrait à 25 300 agents de la nouvelle direction de voir prise en compte une amorce de reconnaissance de leur qualification.

## 2 – PROMOTIONS INTER CATEGORIELLES

Comme nous l'avons déjà dit, la CGT revendique une évaluation des emplois dans les catégories A, B et C à partir d'un état des lieux des missions.

La proposition ministérielle d'augmenter annuellement de 200 postes supplémentaires les transformations de C en B et de 100 les B en A ne repose sur aucune argumentation. 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.

Par ailleurs, rien n'est dit dans le document sur les modes de recrutements. La CGT rappelle qu'elle estime que les concours pour tous doivent être le mode privilégié .

Depuis la mise en oeuvre des modalités de reclassement de B en A issues du protocole Jacob, la CGT revendique une refonte totale de ces reclassements afin d'éviter les chevauchements. Augmenter les passages de B en A sans avoir réglé cette question va encore générer des incohérences supplémentaires.

Seul un état des lieux des missions et une réelle évaluation d'une gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs permettra de définir les besoins exacts en agents par catégorie, c'est à dire tant quantitativement que qualitativement.

Montreuil, le 31 janvier 2008

Le compte rendu de ce groupe de travail suivra.