



Compte rendu du groupe de travail du 31 janvier 2008

Modalités de gestion des agents dans le cadre du projet de la fusion DGI/DGCP

Calendrier prévisionnel

- ▶ avril 2008 : mise en place de la nouvelle Direction Générale Unique (DGU).
- ▶ courant 2008 : préfiguration de Services des Impôts des Particuliers (SIP) sur une quinzaine de sites (hôtels des finances). La liste serait publiée fin février.
- ▶ à partir de janvier 2009, et sur une période 2009/2010/2011 (voire 2012) : mise en place progressive des SIP et création des Directions Locales Unifiées (DLU). L'installation des SIP pourrait précéder la fusion des directions locales
- ▶ au terme du processus, fusion des corps existants des agents de la DGI et de la DGCP, avec constitution de règles de gestion communes : mutations, promotions, notation, congés, ARTT, etc.

Période transitoire : grandes lignes des modalités de gestion des personnels prévues :

- ▶ durant la phase transitoire et avant fusion des corps, les agents de la DGI et de la DGCP conserveront leurs règles actuelles pour les mutations, la notation et les promotions, indépendamment des missions qu'ils exerceront dans la nouvelle direction. A cet effet, deux filières de gestion sont créées pour la période

transitoire. Tous les agents de la DGI sont gérés par la « filière fiscale ». Tous les agents de la DGCP sont gérés par la « filière gestion publique ».

- ▶ création de passerelles permettant aux agents le passage d'une filière de gestion à l'autre. Ces passerelles fonctionneraient dans les deux sens. Le support juridique retenu pour le changement de filière serait le détachement dans le corps d'accueil (exemple contrôleur du trésor détaché dans le corps du contrôleur des impôts). Un agent qui changerait de filière de gestion serait géré selon les règles du corps d'accueil (rémunération, gestion).
- ▶ pour les agents de la DGU, des DLU et des SIP, harmonisation en 2008 des règles communes pour l'ARTT, la notation et les affectations.

Seules les règles applicables pendant la période transitoire ont fait l'objet de ces premières discussions, le contenu à venir des nouveaux statuts particuliers des agents et les conditions de gestion correspondantes étant renvoyés à discussion avec la nouvelle Direction Générale.

Dans ce contexte, il est plus que jamais nécessaire de prolonger les réflexions déjà engagées avec les syndiqués et les personnels sur l'ensemble de leurs revendications en matière de gestion.

**Concernant le document soumis à la discussion de ce groupe de travail,
la CGT a présenté ses premières observations :**

Déclaration de la CGT

Le document « Filières et Passerelles », traitant des règles de gestion, ne présente que les modalités applicables pour la mise en place de la réforme. La CGT se limitera donc aujourd'hui à donner son appréciation sur les thèmes que vous traitez dans ce cadre à court terme.

Cependant, la CGT et les personnels qu'elle représente auraient apprécié que vous présentiez, en toute transparence, vos projets de gestion à moyen et long terme. Il est en effet difficile d'imaginer des dispositifs de transition vers un système de gestion final non défini. ➡

Les règles de vie quotidienne

Il s'avère en effet nécessaire, par soucis d'équité et d'amélioration des garanties des personnels, d'harmoniser vers le haut les pratiques de gestion pour les agents qui travaillent sur les mêmes sites au sein de la même filière. Cela s'applique à la Direction Générale Unique (DGU), aux Directions Locales Unifiées (DLU) et aux Services Impôts des Particuliers (SIP).

Or, pour ce qui concerne la gestion du temps de travail, vos propositions s'assimilent plus à un assemblage des systèmes existants qu'à une harmonisation.

Le choix individuel du module ARTT est présenté au conditionnel (vous utilisez le terme « pourrait ») et se voit adosser un règlement intérieur par service.

Si la CGT considère comme logique l'harmonisation par l'adoption du choix individuel pour tous à la DGU, aux DLU et aux SIP, nous n'accepterons pas sa combinaison à un règlement intérieur. Il s'agit pour la CGT d'appliquer ce choix individuel tel qu'il est aujourd'hui pratiqué à la DGI et de le garantir par un cadrage national.

Mais, avant même d'harmoniser les modalités de ce choix, encore faudrait-il harmoniser les modules. Nous constatons en effet aujourd'hui une attribution inégale du nombre de jours ARTT pour une même durée de travail entre les deux directions. Il s'agit donc de rajouter des jours ARTT, ou de réduire la durée de travail hebdomadaire, pour aligner chaque module sur le régime le plus favorable.

L'harmonisation du temps de travail implique aussi que soit mis fin à la pénalisation, lors des ponts naturels, des agents ayant opté pour la durée de travail hebdomadaire la plus faible. En effet, ces agents se voient aujourd'hui abusivement retirer des jours de congés lors de ponts naturels imposés.

C'est pourquoi la CGT revendique un cadrage national annuel, discuté en CTPC, pour la détermination des ponts naturels. La CGT demande aussi une compensation pour les agents se voyant soustrait des jours de congé du fait de leur module qui ne permet pas l'attribution de jours ARTT.

Pour terminer sur le temps de travail, la CGT et les personnels n'acceptent pas le mutisme de l'administration au sujet

des jours comptables. L'absence de compensation ou de mesures pour garantir ces journées comme non travaillées, est en contradiction totale avec vos annonces. Nous attendons toujours vos propositions sur la question.

En ce qui concerne la notation, la CGT vous fait part de sa préoccupation pour les agents de la filière gestion publique travaillant en SIP, qui pourraient être lésés par un contingent de réduction d'ancienneté distinct.

Par ailleurs et dans un souci d'harmonisation la CGT revendique pour tous les agents le même système de double recours qu'à la DGCP.

La CGT n'approuve pas l'extension du système opaque et arbitraire d'attribution d'heures supplémentaires de la DGCP aux agents des futurs services mixtes. Pour la CGT l'abondement d'heures supplémentaires se fait au détriment de la revalorisation des salaires et du recrutement.

Les passerelles

Pour la CGT, le support juridique le plus adapté à l'établissement de passerelles entre filières serait 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.

Si nous pouvons dans l'esprit entendre l'idée de passerelles sociales et d'affectation sur les postes vacants, nous sommes opposé à la gestion au profil, ainsi qu'aux quotas. La CGT considère totalement prématurée l'application des passerelles dès 2008, parce que son principe mérite une étude approfondie.

Dans le document vous omettez le rôle essentiel des CAP Centrales et Nationales dans la gestion de la mobilité des agents. La CGT revendique, à ce sujet, une extension de leur champ d'intervention, avec une harmonisation entre les deux filières de gestion. Elles doivent être compétentes pour :

- ✓ les affectations,
- ✓ les classements,
- ✓ les mouvements,
- ✓ les détachements « passerelles ».

Nota bene : Pour la gestion du temps, les modalités sont différentes dans les deux directions. A la DGI, les modules ARTT sont indépendants de la gestion des horaires variables et des heures d'ouverture. A la DGCP, ces aspects font tous partie d'un protocole commun. En séance, le coordonnateur a précisé que la proposition de choix individuel couvrirait les modules ARTT et que le règlement intérieur concerne les horaires variables et les jours d'ouverture.

Le coordonnateur a rappelé dans la réunion une nouvelle fois qu'il appartiendra à la nouvelle Direction Générale Unifiée de présenter le contenu des nouveaux statuts particuliers des agents et les conditions de gestion correspondantes. Ces dernières ne seront pas forcément la reprise des règles existantes à la DGI et/ou à la DGCP. Le CGT entend être porteuse des revendications des agents pour que les droits et garanties de tous les agents constituent une amélioration par rapport à l'existant. C'est pourquoi la CGT ne laissera pas l'administration utiliser son projet pour enfermer les personnels dans des filières dont la gestion serait alignée sur un cadre minimal de droits et garanties.

Des revendications sont donc à construire, avec les syndiqués et les personnels, afin de définir de nouvelles règles de gestion pour l'amélioration des droits et garanties de tous les agents de la nouvelle administration.