

CARRIÈRES ET GESTION



Octobre 2009

REVENDIQUONS !

Après 18 mois de discussions serrées sur la mise en œuvre des structures de la DGFIP, l'Administration engage cet automne les groupes de travail sur la situation des agents à savoir :

- la fusion des corps de catégories A, B et C des anciennes directions ;
- l'harmonisation des règles de gestion : affectations, mutations, notation, promotions, etc.

De toute évidence, d'après les premiers éléments en notre possession, l'Administration voit les choses par le petit bout de la lorgnette et ne veut donc s'engager que dans un processus, au mieux de copier/coller, mais aussi, comme cela était à craindre, d'harmonisation sur le moins disant et dans le contexte Fonction Publique inquiétant (mobilité forcée, PFR, mise en cause des statuts particuliers, ...).

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est opposée à cette manière de voir et elle entend faire de cette période une forte expression des revendications des agents en matière de prise en compte de leur technicité, de la reconnaissance de leurs qualifications et de l'extension de leurs droits et garanties dans tous les actes de gestion de leur vie administrative.

Les enjeux de la négociation qui doit s'ouvrir sont essentiels et le résultat déterminera pour longtemps les conditions dans lesquelles les agents seront «gérés» et la manière dont seront organisés leurs déroulements de carrière dans les mois et les années à venir.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires estime que la période est déterminante et que nous devons la traverser en portant haut et fort l'ensemble des revendications des agents : celles concernant nos analyses et positions par rapport aux projets de l'Administration mais également et surtout nos revendications légitimes pour la défense des agents, des missions, du service public, et qui sont portées depuis plusieurs années et non satisfaites.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires utilisera toutes les portes ouvertes et enfoncera les autres pour exiger des avancées dans tous les domaines qui intéressent les agents, l'ensemble des agents.

D'ores et déjà, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a obtenu, le 22 septembre, que le Directeur Général revoie sa méthode dans le sens de trois axes revendicatifs essentiels visant à obtenir :

- la définition de véritables statuts particuliers à la DGFIP,
- la réelle reconnaissance des qualifications et de la technicité des agents,
- l'amélioration très nette des règles de gestion des personnels.

Ils veulent mettre la barre très bas Ensemble, mettons-la très haut !

125 000 agents revendiquent ...



... des statuts particuliers protecteurs pour les droits des agents, pour la reconnaissance de la technicité propre aux missions de la DGFIP

POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

- Mise en place de statuts particuliers : ceux-ci devront définir des cadres généraux d'attributions (A, B, C) au regard des différents recrutements, des qualifications, des responsabilités, des rémunérations et de la nécessité d'un travail valorisant pour chacun. Ces statuts particuliers sont nécessaires pour garantir le service public et protéger les droits des agents. La grande variété et l'extrême technicité des missions de la DGFIP justifient à l'intérieur de chaque statut particulier la définition des missions exercées. Celles-ci s'entendent en termes de formation ou d'expériences professionnelles : elles ne peuvent être opposées à un agent dans son déroulement de carrière ou sa mutation géographique ou professionnelle.
- Amélioration des déroulements de carrières.
- Organisation des recrutements par la DGFIP : abandon des concours communs ministériels et suppression des concours à affectations régionales.
- Renégociation du plan de qualifications intracatégoriel (promotions de grades) et intercatégoriel (C en B et B en A) visant à tendre à un équilibre entre le nombre d'emplois C, B et A (1/3 de chaque).
- Augmentation importante des volumes de promotions de C en B et de B en A pour élargir la part dédiée aux promotions «fins de carrière».
- Revalorisation de l'IMT (2ème tranche de 350 €) et du régime ACF (6 points pour tous soit 240 €).
- Décision pérenne de la non-modulation des régimes indemnitaires.
- Extension des droits et garanties des agents au travers de règles de gestion faisant appel à des critères objectifs et vérifiables.
- Elaboration des mouvements de mutations et des premières affectations le plus finement possible sur des postes précisément sollicités et selon des critères objectifs tant au niveau des CAP nationales que des CAP Locales.
- Respect du rôle des organismes paritaires au niveau national comme au niveau local.

Pour les agents de catégorie C

- Mise en oeuvre du 8ème échelon de l'échelle 6 : + 14 points d'indice (70 € par mois) dès 2010. Cette amélioration concerne dans les toutes prochaines années la moitié des agents de catégorie C dont un grand nombre dès 2010.
- Recrutement à l'échelle 5 au lieu de l'échelle 4 pour une meilleure linéarité de carrière et une revalorisation de début de carrière.
- Linéarité entre l'échelle 5 et l'échelle 6.
- Revalorisation spécifique du régime ACF (+ 6 points) pour l'ensemble des agents de la catégorie C (+ 240 € annuellement).

Pour les agents de catégorie B

- La nouvelle carrière B a été arrêtée par le Gouvernement et doit être mise en place au plus tard le 31 décembre 2011. A la DGFIP, les négociations sur la fusion des statuts vont retarder sa mise en application au détriment des agents en fin de carrière. L'Union exige une revalorisation gagnante pour tous de la carrière B et demande sa mise en place dès le 1er janvier 2010 et, dans ce contexte, le maintien du concours de CP pour les agents concernés.
- Revalorisation spécifique du régime ACF des contrôleurs de 2ème classe pour le faire passer de 31 à 41 points au titre d'une harmonisation verticale au sein de la catégorie B (385 euros par an).
- Augmentation significative du nombre de postes offerts par le biais du concours interne spécial pour l'accès au grade d'inspecteur par un abondement du plan de transformations d'emplois de B en A.

Pour les agents de catégorie A

- Mise en place d'un statut particulier de la catégorie A regroupant tous les grades (inspecteurs, grades d'encadrement et d'expertise et de commandement).
- Linéarité des carrières dans les grades d'encadrement (exemple sur les grades actuels : fusion IP 1 et IP 2, fusion IDEP 1, 2 et 3, fusion RP et TP, etc.).
- Elargissement au bénéfice de l'ensemble des inspecteurs de l'espace judiciaire «IVS» permettant un gain indiciaire en début de carrière (surindication des échelons 3 à 7).
- Linéarité entre le grade d'inspecteur et le grade supérieur «fin de carrière» (actuels grades d'IDEP ou de TP selon la filière) et amélioration du dispositif de fin de carrière (reconnaissance de l'expérience, de la technicité).
- Mise en oeuvre immédiate d'un correctif de classement dans le grade d'inspecteur pour les agents B promus avant 2007.