



SYNDICAT NATIONAL UNIFIE DES IMPOTS

80,82 rue de Montreuil - 75011 PARIS Tel : 01.44.64.64.44 Télécopie : 01.43.48.96.16
E-mail : snui@snui.fr - <http://www.snui.fr>

Paris le 21 mai 2007

DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS ELUS du SNUI A LA CAP n°3

MOUVEMENT GENERAL DE MUTATIONS DES INSPECTEURS ET DES IDEP 3 FC

Monsieur le Président,

Quelques chiffres pour commencer :

- **7 mois de conflit** à la DGI.
- **3 jours de grèves** nationales, des journées de grèves locales, des actions multiples lors des CTP D/S et à l'occasion des JPO, un blocage du dialogue social à tous les niveaux.
- **40 000 signataires** de la pétition intersyndicale. Partout, une expression forte du mécontentement des agents, réclamant le respect de la règle de l'ancienneté et l'ouverture de négociations sur **4 thèmes** :
 - les sous,
 - les conditions de vie au travail,
 - les règles de gestion,
 - l'emploi.
- Finalement, l'administration reconnaît **18 points** à problème et 3 qu'elle refuse d'ouvrir (les emplois, la revalorisation des régimes indemnitaires et la fiche n°3).
- **0 euro** : C'est le seul montant actuellement promis comme mesure financière d'ordre générale alors que la DG dispose de réserve permettant d'attribuer de manière pérenne au moins 230 euros pour tous (en transformant les primes de 320 et 150 euros en 6 points d'ACF).
- **2 ministres**, c'est désormais deux têtes qui dirigent Bercy. Compte tenu des annonces faites pendant la campagne électorale, les agents attendent que les discours retrouvent le sens de l'intérêt public, et non plus les surenchères électorales. Pour le SNUI, la politique générale de l'emploi dans la Fonction Publique a des conséquences lourdes sur les droits des agents, leurs conditions de travail et sur l'exercice des missions de services publics. Cette logique, le SNUI la combattra quelque soit le gouvernement qui l'applique, dès lors qu'elle « rogne » l'intérêt public et les droits des agents.

- **75211** le plafond d'emplois autorisés. Derrière ce PEA se cachent des dizaines de milliers d'hommes et de femmes qui sont des individus qui rencontrent aussi des difficultés de vie professionnelle et personnelle et nous verrons certains de ces dossiers au cours de cette CAP. Aujourd'hui, à la DGI, des progrès doivent encore être faits pour qu'au-delà des pourcentages de satisfaction affichés il soit répondu aux attentes des agents qui souffrent dans leur vie, tout particulièrement, les cadres C qui subissent de plein fouet les suppressions d'emploi et rencontrent de ce fait des difficultés de retour au pays

Si le projet de mutations des inspecteurs présente cette année un taux de satisfaction de 50% (46,4% hors les réorganisations de services), ce chiffre est à relativiser car il tient compte de tous les agents qui ont obtenu une des lignes de leur demande (même la dernière) mais qui pour autant n'ont pas tous rejoint centre d'intérêts familiaux et personnel.

Les explications à cette fluidité trouvent leur source principale dans les départs en retraite plus nombreux que les années précédentes (papy boom) et dans un volume de promotion importante (160) des agents placés dans le vivier des sélectionnés Idep. Si la promotion de collègue ne peut que nous satisfaire, le SNUI s'inquiète du déficit d'inspecteurs dans les directions, 185 cette année contre 34 en 2006. Même si l'administration compte sur l'arrivée de 480 inspecteurs élèves dans les services au 1^{er} mars 2008, ces derniers ne suffiront pas à combler le déficit qui va aller en s'accroissant du fait des départ massifs en retraites (à ce titre nous souhaitons obtenir la liste des départs en retraite connus après le projet et qui ouvrent une vacances de postes pour les suites). Les recrutements des dernières promotions d'inspecteurs seront insuffisants dans les années à venir pour compenser ces départs en retraite, et permettre aux agents d'effectuer la mission fiscale et foncière dans les meilleures conditions et rendre un service au public de qualité.

Aussi, le SNUI vous demande de relayer auprès du directeur général sa demande d'appeler tous les lauréats du concours externe d'inspecteurs des impôts inscrits sur les listes complémentaires à rejoindre les écoles dès le 1^{er} septembre prochain.

Ce satisfecit ne doit pas non plus masquer la réalité des postes bloqués (340) et des postes gelés (16), encore trop nombreux.

Ces blocages de postes ont pour conséquence de rendre des départements difficiles d'accès, la coupure étant très haute, et de priver ainsi bon nombre d'agents de rejoindre leurs centres d'intérêts familiaux et personnels autrement que par la priorité pour rapprochement de conjoint avec des affectations prononcées ALD.

S'agissant des postes gelés, s'ils ont quelques peu diminués cette année, ils correspondent pour la plupart à la réforme CDI-CDIF, nous souhaiterions connaître les gels LOLF (suppression de poste anticipée par le DSF pour 2008).

L'opacité qui règne tant au plan national que local autour de la notion d'efficience et sur la détermination des moyens nécessaires via la cible mouvement, ne peut que rendre les mouvements de mutations difficiles à appréhender mais plus grave encore, à amputer, en dehors de toute logique autre que comptable, les services des emplois nécessaires.

Le SNUI vous demande que par mesure de transparence soit communiqué un état des effectifs par résidence et par poste, éléments qui nous permettront d'avoir plus de visibilité par rapport au tableau des effectifs fournis et de jouer pleinement notre rôle d'élus en répondant aux attentes à deux niveaux, celui des agents, principaux acteurs des mutations, et des

représentants locaux afin de leur permettre d'assurer les mouvements locaux dans les meilleures conditions, surtout avec l'arrivée en force cette année de la fiche 3 sur les affectations locales (et les DSF ont déjà prévenu qu'ils allaient bien s'en servir !!!!)

■ Une des fiches (n°4) du groupe de travail mutations (Gt qui n'a pu se tenir compte tenu de l'obstination du directeur général) prévoit la mise en place dès cette année des mouvements internes. Cette mesure va vous conduire à procéder à des affectations, d'agent déjà dans un département et dont l'ancienneté est inférieure à celle du dernier agent entré dans ledit département, sur des postes restés vacants à l'issue du mouvement alors que des agents plus anciens de l'extérieure au département, ont demandé ces postes mais qui n'ont pu obtenir satisfaction compte tenu des effectifs.

Cette mesure bafoue la règle de l'ancienneté et ne se fait pas dans la transparence. En effet, dans la fiche du Gt, vous indiquiez que cette mesure est applicable en cas de surnombre à une résidence. Or, dans la réalité, nous ne disposons pas des effectifs à résidence (poste fixe ou ALD) et de ce fait nous ne pouvons accepter qu'une règle soit appliquée dans l'opacité complète.

De plus, pour effectuer ces mouvements internes, vous avez fixé un ordre d'examen des demandes interne (RI/RE-RI/LN) sans que cet ordre ait été mentionné dans la fiche.

Le SNUI vous demande de ne pas mettre en œuvre cette fiche cette année, de bien mesurer l'impact d'un mouvement interne sur les mouvements de mutations suivants en particulier des blocages d'accès à certains départements que cela pourrait induire.

■ Si nous pouvons nous satisfaire de l'osmose cadastre impôts nous regrettons toutefois que cette décision soit prise à un moment où les postes cadastre ont vocation à disparaître du fait du rapprochement cdi-cdif et que cette mesure soit prise uniquement quand l'administration y trouve son compte et non pas dans l'intérêt de l'agent. Cette demande d'osmosabilité est une revendication ancienne du SNUI et nous la demandons aussi pour les postes hypothèques et impôts.

■ Les DSF ont un rôle de vérification des demandes de mutations. Cette année, nous avons pu constater qu'avec AGORA, les directions locales ont centré leur contrôle sur les éléments de situation de famille en laissant de côté la demande elle-même et ont laissé passer la problématique « appel de candidature » en ne rappelant pas aux agents que certains postes étaient attribués prioritairement par l'appel de candidature et que la demande sur le mouvement général ne donnait que peu de chance de se voir affecter sur le poste et donc de se voir primer par un moins ancien.

Pour le SNUI, opposé aux postes à profil, ces appels de candidature doivent être supprimés car ils complexifient la demande de mutation et obligent les agents à faire des choix aux conséquences lourdes, choix par défaut, car beaucoup d'agents optent pour certains postes à profil, qui dans l'absolu n'auraient pas été leurs vœux prioritaires.

Nous dénonçons la multiplication des postes à avis, avis renforcé profil et même super profil, qui s'apparente plus à de la composition d'équipe à l'instar de ce qui est fait pour le mouvement des IP. Ces postes donnent un pouvoir énorme aux directeurs entrant sur les agents. Il faudra nous expliquer monsieur le président comment un agent qui ayant un avis favorable de son directeur de départ, est jugé inapte au contrôle fiscal et donc ne peut se voir attribuer un poste fixe par le directeur entrant alors que ce même agent obtient une affectation « ALD » et qu'il sera peut être amené à exercer ses fonctions en brigade. Faute d'avoir réfléchi aux conséquences des réformes en terme de moyens et sur les règles de gestion, l'administration invente des règles d'opportunité qui à court terme, s'avèreraient désastreuses.

Il est inadmissible qu'un directeur puisse défaire la carrière d'un agent au seul motif que celui-ci n'a pas suffisamment exercé dans la sphère contrôle fiscal et ou recherche, que sa mutation est à but purement géographique (BA-BA d'une demande de mutation), etc...

Pour le SNUI, les agents de la DGI doivent pouvoir s'adapter à toutes les fonctions de la DGI et la formation professionnelle doit les y aider.

En tout état de cause, si un directeur émet un avis défavorable à l'encontre d'un agent cet avis doit lui être communiqué qu'il vienne de la direction de départ ou d'arrivée.

■ L'an dernier, nous dénonçons les mesures de simplification prises par l'administration pour contrôler a posteriori les justificatifs des priorités accordées au titre d'un rapprochement.

Ce système montre ses limites. Le rôle des représentants des personnels est de contrôler et d'analyser les pièces justificatives qui n'ont pas reçu votre agrément mais en aucun cas de se substituer au travail de vérification des pièces qui vous incombe. Ce travail a priori permettrait de vérifier que les agents remplissent bien toutes les conditions de la priorité sollicitée et de ne pas aboutir à une solution difficile à vivre : démuter un agent.

Nous vous demandons de revenir au système ancien de contrôle des pièces a priori car il en va de la transparence du mouvement, y compris vis-à-vis des agents.

■ La dérogation « rapprochement de conjoint » pour les concours RIF a du être occulté par certaines directions qui ont refusé aux agents de mentionner des vœux fixes sur la résidence de réexamen et de ce fait se voient primer par des agents plus jeunes

■ Sur les affectations « domaines », il y a eu semble t-il un déficit d'information dans les directions sur les conséquences d'une demande dans le cadre du mouvement du vœu « PMDF domaines ».

Nombreux sont ceux qui ont cru que cette demande ne les intégrait pas définitivement à la CP et qu'ils avaient toujours la possibilité de revenir à la DGI. Dans le cadre de cette CAP, nous vous évoquerons quelques situations pour lesquelles nous vous demanderons une attention particulière.

Toujours dans le cadre du transfert des Domaines, il avait été précisé que les agents volontaires suivraient la mission domaniale. Or à la DSIP, des agents qui ont obtenu un poste direction dans le cadre du mouvement national 2006 se sont vu affecté localement sur une division qui au départ n'avait pas vocation à faire partie du transfert, qui a été finalement transférée et qui aujourd'hui se trouve obligé de redemander dans le cadre du mouvement national le poste direction DSIP mais qui faute de poste vacant ne leur permet pas d'y accéder.

■ Enfin, certaines mesures de reclassement issues du décret du 23 décembre 2006, s'avèrent être désormais favorable pour les agents nouvellement promus mais écartent les agents des promotions précédentes.

Le SNUI attend que l'administration ouvre sans délai une discussion sur les modalités permettant de mettre en place un correctif favorable à l'ensemble des agents.

Nous souhaiterions connaître les mesures prises dans le cadre de la bonification RIF. Ce sujet a été effleuré dans les fiches du GT mutations tout en étant renvoyé à l'époque à un GT spécifique qui ne s'est pas tenu compte tenu du contexte. L'administration aurait au moins du nous faire connaître sa position sur le sujet.

Nous allons au cours des débats évoquer diverses situations certaines difficiles et nous comptons sur votre hauteur de vue pour les prendre en compte dans la mesure du possible.

De même, nous vous demanderons d'aller au bout du mouvement et d'accepter de prendre en compte des situations imprévisibles au moment de cette cap et de régulariser les demandes liées, ainsi que les demandes qui aujourd'hui ne peuvent obtenir satisfaction faute de poste vacant mais qui peuvent être libéré dans le cadre des résultats du concours d'inspecteur PSE par exemple.

Nous souhaiterions avoir plus de visibilité de la part des bureaux S s'agissant des bourses d'emplois et éviter de voir des postes demandés par des titulaires, qui n'ont pas d'avis défavorable, être offerts aux IE.

Sur les documents fournis :

- La nature des priorités : une demande récurrente qui devient de plus en plus aigue du fait des priorités qui se multiplient.
- La liste des incompatibilités
- La liste des départs en retraites après projet.

Enfin, pouvez vous nous communiquer le nombre de surnombre que vous comptez faire dans les DOM.