



Paris, le 5 mai 2008

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

MOUVEMENT GENERAL DE MUTATIONS 2008 DES INSPECTEURS ET DES IDEP 3 FC

Monsieur le Président,

Être ou ne pas être satisfait de ce mouvement de mutation des inspecteurs de la filière fiscale de la DGFIP, est-ce bien la question essentielle du moment ?

- NON, au regard du pessimisme grandissant et jamais atteint jusqu'à présent dans notre pays,
- NON, face au sentiment de défiance de plus en plus marqué de nos concitoyens face à la chose politique,
- NON, si l'on se réfère aux fortes inquiétudes qui existent en matière de pouvoir d'achat, de protection sociale et sur l'avenir des régimes de retraite,
- NON, si l'on en croit le taux d'insatisfaction de nos concitoyens par rapport aux réformes engagées,
- NON, face à la profusion de rapports d'experts qui affirment des réalités et trament des solutions contestables.
- NON, si l'on se place sur le terrain de l'évolution des missions du service public et sur le devenir des garanties statutaires pour les agents,
- NON, si notre ministre de tutelle ne donne pas, à la DGFIP les moyens appropriés lui permettant de faire face aux enjeux de sa destinée.

Le 15 mai et le 22 mai prochain, des milliers de salariés, de fonctionnaires, d'agents de la DGFIP se mobiliseront pour dénoncer les mesures actuellement mises en œuvre par le gouvernement. Certains y verront de l'agitation, d'autres y verront le sursaut républicain d'une société. Face aux réformes engagées, qui reposent toutes sur une volonté de casse des acquis et des repères, nous ne pouvons rester silencieux et inactifs. Face aux mascarades de discussions, de négociations, face aux déguisements des réalités pour cautionner des réformes « libérales » le SNUI se doit de porter haut la vérité et les aspirations légitimes de ses adhérents. En mai 68, le Général de Gaulle soufflait à l'oreille de la nation : la réforme oui, la chienlit non ! Aujourd'hui la question n'est pas de savoir si nous refusons les réformes, mais nous exigeons qu'elles se définissent et s'articulent dans la concertation et dans une vision partagée de progrès social.

Alors le SNUI le dit clairement, si le directeur général veut que les agents de la DGFIP soient des acteurs à part entière de la réussite de l'entreprise, qu'est la fusion de la DGI et de la DGCP, il devra mettre en œuvre une réelle ambition sociale que ce soit en matière de carrière, de rémunération, de formation, de règles de gestion, de reconnaissance au quotidien. A défaut, cette entreprise ne sera qu'une immense entreprise à se foutre du monde ! Nul n'y aurait alors à y gagner !

Nous sommes ici pour une CAP portant sur la mobilité, et justement, le sujet de la mobilité est un élément essentiel du ressenti actuel des agents publics. Le projet de loi sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique soulève des réactions de rejet marquées de la part de l'immensité des agents. Tous ont bien compris que ce projet de loi vise avant tout à casser et à démanteler le statut de la fonction publique. Certes certains, une minorité toutefois, a joué le jeu des forums de discussion sur le devenir de la fonction publique, sur les attentes des personnels en matière de mobilité, mais l'immensité des agents ont bien noté le mépris avec lequel le gouvernement a abordé et traité la question de la fonction publique. Sartre disait, « s'il l'on veut vous demander conseil, c'est que l'on a déjà choisi la réponse », derrière les pseudos forums, tables rondes avec les agents, il est évident que seule l'illusion de la discussion importait ! Par contre, sur le terrain de la concertation, les représentants du personnel ont bien mesuré le refus du pouvoir politique de rentrer en discussion ! Ainsi, il est désormais évident qu'en matière d'emplois, d'exercice des missions, de pouvoir d'achat, de sécurisation des statuts, du droit à la mobilité choisie, il va falloir par l'action faire aboutir les revendications légitimes des agents.

Vous l'aurez incontestablement compris le malaise des personnels est incommensurable et il est de la responsabilité de toutes et de tous de faire en sorte que demain le changement rime avec progrès social et amélioration des conditions de vie au travail.

Il faut aussi, ici dénoncer les attaques à peine masquées qui se font jour contre le paritarisme et les droits syndicaux. Pour le SNUI, il est vital pour la démocratie sociale de reconnaître en lui octroyant les moyens de fonctionner, le syndicalisme comme un droit inaliénable et de donner à la concertation avec les organisations syndicales une place essentielle dans la définition des enjeux organisationnels et professionnels. C'est pourquoi le SNUI le réaffirme ici, les CTP et les CAP, notamment les CAP nationales, sont des organismes de défense des droits des agents, de contrôle et de discussion, vitaux pour la bonne marche d'une grande administration comme la DGFIP.

La pérennité organisationnelle de la DGFIP va nécessiter un travail gigantesque en matière de dialogue social, notamment sur les questions de périmètres des missions, des filières, de doctrine d'emplois, de revalorisation indemnitaire, de règles de gestion, de conditions de vie au travail, et bien d'autres encore.... Les chantiers sont gigantesques et pour y arriver il faudra qu'il y ait une confiance mutuelle de part et d'autre et une volonté commune d'aller chercher pour la collectivité DGFIP, le meilleur. Les éléments de contexte fonction publique nous l'avons vu, ne permettent pas d'imaginer que cela puisse se faire sans que la DGFIP assure et affirme une certaine forme de souveraineté et d'indépendance. Compte tenu des efforts déjà entrepris et de ceux à venir en matière de réforme, les agents de la DGFIP sont en droit d'exiger et d'obtenir cette légitime différence.

Ces éléments de contexte posés, vous vous demandez sûrement si nous sommes ou ne sommes pas satisfaits de ce mouvement de mutation des cadres A de l'ex DGI ? Suite à la diffusion du projet de mutation 2008, vos services ont affiché un taux de satisfaction de 55,5% (53,6 % hors les réorganisations de services), taux le plus élevé depuis 2004. Cette année vous affichez qu'il y a plus de départements ouverts, de directions accessibles dès le 7^{ème} échelon et qu'il y a seulement trois départements fermés à toute mutation. Par ailleurs, vous mettez en évidence que le taux de satisfaction pour les affectations dans leur département d'origine des agents promus par liste d'aptitude ou examen professionnel a été meilleur cette année et qu'il en a été de même pour les rapprochements de conjoints dans le cadre du mouvement général avec un taux de 73,4% contre 61% en 2007. Mais ces chiffres, très satisfaisants au demeurant masquent néanmoins une autre réalité. A l'issue du mouvement général de mutation 2008, combien de vacances de postes réelles ? Les éléments statistiques que vous nous avez remis démontrent, qu'il manquera au moins 500 cadres A au 1er septembre prochain. La réalité sera malheureusement bien pire et d'ici la fin d'année, nombre de services vont pâtir d'un manque crucial d'effectifs. Comment alle-vous gérer la pénurie et surtout comment envisagez vous de la répartir ? Pour le SNUI la gestion prévisionnelle des effectifs est un échec et il manque a minima une promotion d'inspecteurs élèves, pour faire face aux nécessités de service. Ceci va conduire à dégrader et aggraver encore plus l'exercice des missions et les conditions de travail des agents, les relations au travail entre les agents et leur hiérarchie. Malgré l'appel d'air créé par la montée en puissance des départs en retraite, certains départements de province demeurent difficilement accessibles (notamment de nombreux départements de Bretagne ou du Sud Ouest).

Par ailleurs le manque « d'affinage » au plan national des affectations des inspecteurs notamment via la filière GESCO, contribue à renforcer l'opacité qui règne localement sur la nature des postes offerts et multiplie les velléités de profilage des emplois. C'est pourquoi le SNUI réaffirme la nécessité de revoir l'architecture des emplois offerts dans le cadre du mouvement général. Pour le SNUI, les agents doivent pouvoir construire avec le maximum de lisibilité leur projet de mobilité choisie, tant au plan géographique que fonctionnel et ce sur la base de critères objectifs. La mise en œuvre au plan local de la fiche 3, le recours au mouvement interne (fiche 4), la multiplication des postes à profil, constituent des atteintes frontales contre le concept de transparence qui est essentiel en matière de mobilité choisie.

Pour le SNUI ce mouvement ne porte pas les germes attendus permettant d'améliorer, globalement, les conditions de vie des agents, même si, nous nous félicitons du très bon taux de satisfaction affiché dès le projet.

A ce stade de nos travaux, le SNUI demande au directeur général de la DGFIP, d'ouvrir les vannes du recrutement, notamment dès cette année en recourant aux listes complémentaires du concours externe d'inspecteurs des impôts.

L'examen du projet de mutation 2008 appelle par ailleurs de notre part, les remarques suivantes :

- Agora a cette année encore été un outil laborieux pour l'élaboration des demandes de mutation. Loin d'apporter une aide aux agents, Agora contribue à tout compliquer. A croire que l'administration a recherché la complexité pour simplifier à l'extrême le processus de mutation. Le SNUI le réaffirme ici, il combattra et refusera toute limitation du nombre de vœux qui remettrait en cause l'attachement des agents à la notion de mobilité choisie.

- Vous avez octroyé aux directions locales un rôle de vérification des demandes de mutation. Cette année encore, nous avons pu constater qu'avec Agora, les services RH ont centré leur contrôle sur les éléments de situation de famille, sur la formulation de certains vœux, en laissant trop souvent de côté leur rôle de conseil. Certains agents se sont vus notifier des « sommations » de « retrait » de certains vœux ! Ce type de procédé est inacceptable (exemple ALD sans résidence).
- Au cours de cette CAP, il faudra nous expliquer comment sont construits certains avis sur des demandes de postes à profil ou avis. Comment peut-on cocher la case « avis défavorable » alors que l'avis littéral ne comporte aucune réserve directe ou indirecte au regard de l'emploi sollicité. Pour le SNUI, il est inadmissible qu'un directeur puisse utiliser la demande de mutation comme un levier de pression managériale. Les agents de la filière fiscale doivent pouvoir librement solliciter toutes les fonctions relevant directement ou indirectement de la dite filière. A ce titre, ils doivent pouvoir compter sur l'appui de la formation professionnelle. En tout état de cause, si un directeur émet un avis défavorable à l'encontre d'un agent, cet avis doit lui être communiqué, ce qui n'a pas été fait cette année encore pour un nombre significatif de cas.
- Concernant les mesures de simplifications prises par l'administration pour contrôler a posteriori les justificatifs des priorités accordées au titre d'un rapprochement, le SNUI constate que le système demeure compliqué, qu'il prête à confusion et qu'il y a entre la sortie du projet et le début de la CAP un « cafouillage » préjudiciable au bon déroulement de nos travaux. Pour le SNUI, 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 incombe, à notre sens, au service de l'ex H3. Nous vous demandons de revenir au système ancien de contrôle des pièces à priori car il en va de la transparence du mouvement.
- Le reclassement issu du décret du 23 décembre 2006 s'avère être un vrai sujet au regard de la règle de l'ancienneté car il est plus favorable pour les agents promus depuis le 1^{er} janvier 2007, créant ainsi un effet d'enjambement par rapport aux agents issus de promotions antérieures. Si ce mouvement permet de résorber la grande majorité des situations, il met néanmoins en exergue qu'il y a bien un problème de fond qu'il faudra aborder sans délai. Par ailleurs, le SNUI souhaite que la DGFIP relaye et appuie auprès de la fonction publique la revendication visant à obtenir une mesure statutaire apportant les correctifs nécessaires en matière de rétroactivité des dispositions du décret de 2006.
- Certaines affectations sur des postes fixes via le rapprochement de conjoint nous interpellent au niveau de ce projet (ex : cadastre affecté impôts, FI alors que gesco, ...). Le SNUI réaffirme ici que les règles doivent être appliquées à l'identique pour l'ensemble des agents. Il est anormal d'opposer à certains agents une spécialité et de ne pas en tenir compte pour d'autres au prétexte d'une bonne gestion des emplois.

- Le traitement qui est fait des postes EDRA soulève encore de fortes interrogations et critiques à notre niveau. En effet, cela conduit à d'une part, remettre en cause la règle de l'ancienneté au niveau d'une direction et d'autre part, à bloquer dans les suites certains agents sur ce type d'emploi alors que ce n'est pas leur premier choix fonctionnel.
- Les agents déposant des demandes liées continuent d'être les « parents pauvres » des mouvements de mutation. Une réflexion concernant ce type de demande devra sans délai se tenir, notamment avec la perspective d'ouvrir le champ des demandes liées à tous les agents de la DGFIP. Enfin, il est anormal que le choix fonctionnel ne puisse pas être aussi l'un des critères du choix individuel dans le cadre d'une demande liée.
- Le SNUI regrette que l'administration ne soit pas allée au bout du bout du mouvement hypothèques et nous espérons qu'à l'avenir nous ne serons pas confrontés à un mouvement en deux temps, compliquant ainsi nos travaux. Le SNUI souhaite par ailleurs que l'administration abandonne le fait que les postes hypothèques soient offerts via la procédure de l'appel de candidature.
- Le SNUI rappelle que les priorités en matière d'handicap sont des priorités absolues et elles doivent intervenir dès le projet car elles ne peuvent être assimilées à des priorités pour cas social.
- Enfin, dans l'instruction 2008 sur les mutations, il est stipulé que la priorité pour l'accès aux départements d'outre mer peut être sollicitée par les agents en première affectation dans leur nouveau grade. Afin de faire vivre cette légitime priorité, le SNUI demande que l'administration tienne compte des stagiaires actuellement à l'ENI pouvant la faire valoir avant de finaliser le mouvement définitif.

En conclusion, le SNUI émet le vœu que cette CAP permette de faire aboutir, dans le cadre du mouvement définitif de nombreuses demandes de mutation à ce jour insatisfaites ou insuffisamment satisfaites et que vous alliez au bout du bout du mouvement. Espérons que pour beaucoup d'agents ce mouvement 2008 soit source de lumière et qu'il ne soit pas seulement un bout de lumière qui finit au bout de la nuit !

Nous vous ferons part à l'occasion d'une prochaine réunion nos propositions en matière d'amélioration des documents de consultation, car même si des efforts ont été accomplis, le travail des élus demeure particulièrement compliqué compte tenu des délais qui nous sont impartis. Par ailleurs, nous demandons le report des travaux de la journée du 15 mai sur la matinée du 16 mai.

Nous remercions très sincèrement les collègues du bureau ex H3 pour les informations apportées tout au long de nos travaux de consultation.