

Paris le 8 avril 2008

**CAP du 15 avril 2008**

## **PRÉ-MOUVEMENT DES INSPECTEURS DÉPARTEMENTAUX 2008/2009. PREMIERE CAMPAGNE**

### **Déclaration liminaire.**

#### **1- Actualité sociale**

Le contexte social est marqué :

- par de violentes attaques gouvernementales contre le statut des fonctionnaires (projet de loi sur la mobilité) et contre le service public (RGPP) ;
- par la baisse régulière du pouvoir d'achat et par l'absence de mesures significatives pour y remédier.

Les conflits sociaux se multiplient dans les différents secteurs d'activité (privé et public). Dans notre administration, viennent se rajouter les inquiétudes liées à la fusion. Avec un agent sur trois en grève à la DGI, le ministre doit répondre aux revendications.

#### **2- La fusion**

Il est plus que jamais nécessaire de faire prendre conscience au ministre de la nécessité de payer une réforme historique et de prendre des mesures concrètes pour l'amélioration des conditions de vie au travail. Ce n'est pas la prime de 350 euros, même pérennisée (IMT) qui est susceptible de solder les attentes légitimes des agents.

L'harmonisation des rémunérations des cadres (entre les anciennes directions : DGI et CP) doit se faire sur 4 ans. Quelles seront les modalités d'application de cette mesure compte tenu qu'un certain nombre de cadres sera déjà parti en retraite ? Quelle en sera la justice ?

Nous n'avons toujours aucune visibilité sur l'évolution et l'avenir des services de la nouvelle direction : administration centrale, directions locales unifiées et services opérationnels.

Au-delà des nominations des différents responsables des interrégions et des directions préfigurées, au-delà de la désignation des quelques SIP en préfiguration, les attentes des cadres et des agents portent sur du concret.

A défaut de réponse aux nombreuses interrogations, l'inquiétude ne peut que s'accroître.

Le SNUI demande d'ores et déjà la tenue de groupes de travail sur la mise en place des nouvelles structures (SIP, PRC ...) et sur le mode de désignation des futurs responsables. L'interrogation porte aussi sur le devenir des responsables des SIEC et sur l'organisation du recouvrement dans les nouvelles directions.

Enfin, au-delà de l'objectif affiché d'un meilleur service à l'utilisateur, le SNUI n'est pas dupe sur le mobile qui préside à cette réforme à savoir les suppressions d'emplois.

### **3- Les difficultés rencontrées par l'encadrement**

Chaque année, le SNUI dénonce les dysfonctionnements de notre administration. Nous maintenons nos constats des années précédentes. Nous insistons sur les effets pervers des indicateurs et des objectifs, beaucoup trop nombreux, qui parfois se contredisent (action en recouvrement proportionnée aux enjeux et recouvrement des pénalités pour accroître le civisme fiscal ...). De ce fait, les agents orientent leur action en fonction des objectifs imposés.

A cette situation, s'ajoutent des réformes incomprises, aux effets néfastes.

A titre d'exemple, la réforme de la notation (système particulièrement coûteux à tous égards) est révélatrice. La note de référence est la note représentative d'une manière de servir n'appelant pas d'observation. Ainsi, c'est environ 90% des agents qui sont concernés. Le quota de 50% d'augmentation crée ainsi des crispations très dommageables au fonctionnement des services. En effet, les agents non augmentés durant 2 ou 3 ans sont, du fait de la rotation mise en place en pratique, sous notés par rapport à la majorité de leurs collègues. Il s'en suit parfois des conflits entre les chefs de service lors des commissions de notation et une forte dégradation du relationnel au sein des équipes de travail.

Une fois de plus, nous demandons à l'administration de mettre en cohérence ses objectifs théoriques et leur mise en œuvre pratique.

A ce titre, une diminution très sensible du nombre des indicateurs et des objectifs et une notation plus cohérente constitueraient deux signes forts de la volonté de l'administration d'associer réellement les agents à la construction d'une nouvelle entité administrative consensuelle.

### **4- Le mouvement**

#### ***➤ Le reclassement des structures***

Il ressort des informations données par l'administration centrale que le reclassement des structures relevant de l'ex DGI n'interviendra pas en 2009. Si nous comprenons la logique de ce report, il n'en demeure pas moins que celui-ci n'est pas sans conséquence sur la situation des chefs de service concernés.

Le SNUI demande que ce reclassement soit effectué dès que possible afin d'éviter de pénaliser plus longtemps les collègues (nombreux départs en retraite à court terme).

#### ***➤ Situation des emplois***

A l'issue du premier mouvement de l'an dernier, nous avons constaté la désaffectation des cadres : une quarantaine de vacances et 45 agents dans le vivier.

Ce premier mouvement 2008-2009 montre une situation qui s'est fortement dégradée.

Outre 53 gels, 46 postes restent vacants et le nombre d'agents dans le vivier (une trentaine) avant le mouvement n'est même pas suffisant pour couvrir les vacances.

C'est donc presque une centaine de postes qui ne sont pas pourvus à la veille de cette CAP. Quelles sont les solutions envisagées par l'administration ? Y aura-t-il un PBO de nominations complémentaires?

D'autres interrogations subsistent : quels sont les motifs réels des gels et pourquoi sont-ils d'une telle ampleur ? Pourquoi ajouter des gels dans des départements où il y a déjà des vacances ? Comment expliquer que des vacances apparaissent dans des départements traditionnellement attractifs comme le 06 ou le 13 ?

➤ ***Les cadres en fin de garantie de gestion***

Il s'agit des cadres en fin de garantie de résidence ou de rémunération suite au reclassement des structures et des postes en date du 01.septembre.2005.

L'an dernier, le SNUI vous interpellait de la manière suivante : « il faudra, lors d'un groupe de travail, examiner le nombre de personnes concernées et les possibilités de régler les situations ». Celui-ci ne s'est jamais tenu et il est regrettable que le projet établi par l'administration l'ait été en parfaite contradiction avec les règles édictées dans le PBO. Suite à l'audience en intersyndicale, nous avons pris bonne note de la décision de la Centrale de revenir aux engagements initiaux.

➤ ***Communication des départs à la retraite***

La situation s'est améliorée (baisse du nombre de cascades suite à connaissance tardive des départs à la retraite) mais néanmoins la transmission des informations entre la DSF et H2 demeure perfectible.

➤ ***Rapprochement de conjoint***

La fusion va transformer la quasi-totalité des structures de la nouvelle direction en postes comptables.

Il convient donc que nous nous interrogiions dès maintenant sur la nécessaire harmonisation des règles de gestion entre comptables et non comptables. De ce point de vue, la réflexion sur les rapprochements de conjoint pour les comptables nous paraît, effectivement, devoir aboutir favorablement.

➤ ***Les délais de séjour***

Le SNUI réitère son opposition à tout délai de séjour. D'ailleurs celui-ci ne s'impose pas à l'évidence compte tenu du mode de gestion des cadres au niveau local.

➤ ***Les cascades effectuées lors de la CAP et leurs suites***

Il est nécessaire que les cascades effectuées en CAP soient toujours traitées de manière intégrale afin d'éviter de fâcheuses conséquences sur les mouvements ultérieurs (Gironde par exemple).

➤ ***Couronnement de carrière***

Le SNUI se félicite que l'administration ait accepté de supprimer la condition de mobilité qui était devenue de pure forme. Il en résulte un accroissement très sensible du nombre de bénéficiaires pouvant partir à la retraite avec un indice amélioré.

Remerciements H2

## COMPTE RENDU DE LA CAP

La Chef du bureau H2, Mme Pelata, qui présidait cette CAP a répondu :

➤ sur le mouvement de commandement :

Elle a souligné pour les 8 directions préfigurées le respect de la parité sur le plan de l'administration d'origine et sur le plan de l'égalité homme-femme.

Pour les directions locales unifiées (DLU), elle a confirmé le respect de la parité administrative au sein de l'équipe constituée par le n°1 et les 3 adjoints : si le n° 1 est un ex-DGCP, le responsable du pôle Ressources sera un ex-DGI et inversement.

➤ sur les SIP :

Elle a précisé que l'atelier n°9 (encadrement) poursuit ses travaux et que les groupes de travail viendraient dans un délai à déterminer.

Le SNUI a relayé le fort mécontentement ressenti par les collègues lors de la mise en place de certains SIP (notamment celui de Loudéac) et a attiré l'attention de la DG sur la situation réservée aux IDEP dans le cadre de ces fusions.

Le SNUI a exigé que les règles d'affectation sur les SIP préfigurés soient discutées avec les organisations syndicales avant l'élaboration dudit mouvement.

La Présidente a pris l'engagement de faire remonter ces éléments à la Chef du Service des Ressources.

➤ sur les doutes quant aux prochaines sélections A+ :

Des sélections continueront d'être organisées l'an prochain (IDEP, IP, DIR DIV, DIR DEP) et les taux de promotions sont garantis. Il s'agit d'un engagement fort du ministre.

➤ sur les responsables de SIEC :

Au sein de chaque DLU, sera installé un haut responsable de la qualité comptable et de l'analyse des risques mais à ce stade rien n'a été expertisé.

➤ sur l'harmonisation des régimes indemnitaires :

Le sujet est soumis à l'expertise et il n'y a pas d'information sur le rythme d'harmonisation.

Cependant, le mode de rémunération à la performance (PALP) sera étendu aux cadres de l'ex-DGCP et aux comptables car ce mode de rémunération s'inscrit durablement dans le paysage.

Pour la Présidente, il s'agit d'une bonne nouvelle pour les collègues concernés car quelles que soient les modalités de mise en œuvre, cela représente un plus en rémunération.

Le SNUI a rappelé en séance tout ce qu'il a déjà écrit sur le caractère injuste, opaque et contreproductif de la PALP.

➤ sur le statut unique de l'encadrement supérieur :

Le chantier statutaire se fera par le biais de tables de concordances à travers lesquelles on va « comparer du comparable indiciaire » notamment en termes d'indices terminaux.

➤ sur le reclassement des postes :

Celui de DGI a été effectué en septembre 2005 (avec le principe d'une révision tous les 5 ans) et celui de la DGCP a pris effet le 01.01.08.

En 2008, pour les 12 SIP préfigurés, l'expérimentation du reclassement s'appuiera sur les 2 mécaniques.

En 2009, l'expertise du reclassement sera conduite avec la détermination des critères communs : charges, emplois, enjeux financiers, de gestion....

Il prendrait effet en 2010.

➤ sur les emplois, les gels, les vacances et le vivier :

L'administration reconnaît que le vivier est réduit à sa plus simple expression.

L'administration va publier à l'issue de cette CAP un PBO complémentaire destiné uniquement aux collègues qui se trouvent dans le vivier en vue d'une affectation sur les postes restés vacants et qui sera régularisée lors de la CAP du mouvement définitif (local).

➤ sur les cadres en fin de garantie de gestion :

Un prochain groupe de travail se tiendra avant la 2<sup>ème</sup> campagne et examinera la situation des cadres qui sont en fin de garantie et celle des collègues qui auraient dû être nommés sur ces postes si l'administration n'avait pas gelé ceux-ci suite au retrait des 4 promotions sur place.

Le SNUI a relayé le fort mécontentement qui s'est exprimé sur le terrain et a dénoncé les erreurs et les promesses de l'administration qui ont conduit à ne faire que des déçus (ceux qui ont été retirés du projet, les lésés qui auraient dû être nommés sur ces postes et ceux qui d'une manière générale ont respecté les règles édictées au titre des trois dernières années).

Le SNUI a voté contre le projet pour dénoncer le caractère bloqué constaté lors des derniers mouvements et qui a pris dans celui-ci une acuité particulière en raison notamment de l'importance des gels.

En effet, ceux-ci constituent un véritable frein -voire un obstacle- à la mise en place de quelques surnombres qui seraient fort utiles pour régler certains cas difficiles évoqués en CAP.

Le SNUI a rappelé que le paritarisme devait être en capacité de jouer pleinement son rôle et que l'administration devait prévoir des marges de manœuvre pour pouvoir régler certains cas.