



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80/82, rue de Montreuil • 75011 PARIS
Tél. 01.44.64.64.44 • Fax 01.43.48.96.16
www.snui.fr • Courriel : snui@snui.fr

Le 26 novembre 2008

Déclaration liminaire des élus du SNUI

CAP n°5

Tableau d'avancement complémentaire au grade de contrôleur principal Année 2008

Monsieur le Président,

Le SNUI rappelle sa revendication d'une carrière linéaire et estime que tout agent remplissant les conditions statutaires doit être promu. En effet, seules des considérations budgétaires sont à l'origine des blocages pour l'accès au grade de contrôleur principal, la notion de pyramidage ne trouvant plus à s'appliquer.

Dans le cadre des négociations sur la fusion DGI/DGCP, le SNUI portera fermement cette revendication. Le SNUI revendique que les tableaux d'avancement correspondent à une répartition nationale donnant lieu à une coupure d'ancienneté. Ce qui implique, que tout agent remplissant les conditions statutaires soit promu à condition qu'il possède une ancienneté égale ou supérieure à cette fameuse coupure. Nous rappelons que le SNUI est fortement opposé à toute notion de mérite comme critère de sélection et que dans ces conditions, l'ancienneté dans l'échelon doit nécessairement primer la note chiffrée.

Si des mesures intra catégorielles ont été prises pour 2008 (avec engagement pour 2009-2011), il faut bien rappeler que l'abondement du plan de qualification résulte des négociations sur la création de la DGFIP et ne constitue pour nous qu'une infime étape vers la reconnaissance de la qualification et de la technicité des contrôleurs.

Le volume de 1544 promotions, présenté comme constituant un tableau complémentaire pour 2008, doit être relativisé : il ne s'agit pas d'un volume supplémentaire pour 2008 mais il correspond en réalité au volume de promotion du TA 2009, simplement estampillé « complémentaire 2008 » au motif que la date d'effet de la promotion est désormais portée au 31/12 de l'année N-1 au lieu du 1^{er} janvier de l'année N.

Autant nous sommes satisfaits que la date de la promotion soit portée au 31/12 au lieu du 1^{er} janvier, notamment au regard des conséquences sur les mutations des agents, autant cette modification, décidée arbitrairement, a pour effet de reculer d'un an la promotion des agents qui, écartés les années précédentes, étaient en situation d'être promus au TA 2009. Nous demandons que cette CAP examine tout particulièrement le cas de ces agents, surtout s'ils sont en situation de partir à la retraite à court terme.

Ce volume de promotions, même s'il est supérieur à celui de l'année précédente est de toute façon notoirement insuffisant au regard du retard constaté dans le déroulement de carrière des contrôleurs de 1^{ère} classe. Alors que les C1 pourraient être promus CP dès qu'ils ont atteint le 4^{ème} échelon (conditions statutaires), il y a déjà 10 ans de retard de carrière constaté avec l'ancienneté requise pour figurer sur le projet (7^{ème} échelon du 29/09/2005).

Même si le taux de promotion est garanti pour 3 ans, le chemin est long pour que les contrôleurs 1^{ère} classe passent contrôleurs principaux aux conditions statutaires.

Combien de collègues partis à la retraite lors des dernières années ont été exclus de ces mesures parce que le plan de qualifications n'était ni suffisamment ambitieux ni à la hauteur de l'investissement quotidien des agents pour exercer leurs missions !!!

En mettant en œuvre un taux de promotion important pour rattraper le retard, vous ne faites que réparer une partie du préjudice subi par l'ensemble des contrôleurs. Trop d'agents ont payé trop cher au niveau de leur déroulement de carrière le blocage entre C1 et CP.

Le passage de C1 à CP représente le plus grand barrage de carrière à la DGFIP, ainsi un dispositif d'ampleur doit être mis en œuvre pour réparer cette injustice subie par le corps des contrôleurs. Dans le nouveau cadre de la DGFIP, le SNUI continuera de réclamer ce qui est un dû pour les agents.

La mesure prise pour les « fins de carrière » va certes dans le bon sens mais est notoirement insuffisante : pour certains agents, cette mesure n'aura aucune réelle incidence financière, sauf à devoir reporter leur départ à la retraite. En effet, les agents ayant prévu de partir au cours du 1^{er} semestre 2009 ne pourront pas bénéficier du gain d'indice pour le calcul de leur pension.

Enfin cette mesure est trompeuse : elle permet à la DG d'afficher un volume de promotion en réalisant des économies budgétaires. C'est pourquoi le SNUI exige, encore plus particulièrement cette année, que ces promotions soient recyclées à la date d'effet du départ à la retraite de ces agents.

Le SNUI revendique la mise en place d'un dispositif de fin de carrières permettant à tout agent d'arriver à l'indice terminal du grade terminal de son corps pour obtenir une pension décente.

Le SNUI dénonce le recours au système des ratios « promus/promouvables » dont le seul but est de restreindre les possibilités de promotions dans un contexte où, justement, les départs à la retraite auraient pu permettre plus de fluidité vers les grades supérieurs. Nous exigeons que la totalité des vacances soit recyclée en possibilités de promotions.

Concernant les agents ayant atteint l'échelon terminal du grade terminal, il est urgent de leur ouvrir des perspectives de carrière. En effet, pour un agent de 45-50 ans au sommet de sa carrière, votre seule réponse qu'est la GIPA n'est pas une solution satisfaisante. Ces agents doivent pouvoir accéder à la catégorie supérieure par un mode de sélection ou par concours, basé uniquement sur des épreuves professionnelles. Le nouvel examen professionnel de B en A ne pourra constituer cette solution que si ses modalités sont revues et si le volume de possibilité est augmenté pour un véritable débouché sur la catégorie supérieure.

De plus, il devient urgent de mettre en place un dispositif permettant aux plus anciens d'accéder à la catégorie supérieure le temps nécessaire pour pouvoir prétendre à une pension plus élevée.

Plus globalement, le passif « qualifications et rémunérations » doit être réglé au plus vite. Il faut enfin payer les qualifications, les extensions de compétence et les efforts d'adaptations générés par l'empilement des réformes depuis plusieurs années.

En ce qui concerne cette CAP, passer CP par tableau d'avancement est un long parcours du combattant et écarté un agent dans ces conditions est inacceptable. Nous n'en serions pas là aujourd'hui si ces agents étaient passés en leur temps aux conditions statutaires.

Le SNUI réfute le fait même d'écarté un agent du tableau, ce qui dans la plupart des cas constitue une double, voire une triple peine. De plus, lorsque le barrage fait suite à une baisse de note ou une sanction disciplinaire, nous ne voyons pas l'utilité d'une CAP locale au cours de laquelle il nous est systématiquement opposé le caractère incontournable du barrage, sans que jamais aucun de nos arguments ne soit entendu. Nous rappelons que les cadres B et C font seuls les frais de ces barrages au contraire des cadres A qui n'ont qu'un seul grade au sein de leur corps et qui accèdent donc à l'indice terminal sans contrainte. Nous demandons la suppression de ces CAP locales et que ces cas particuliers ainsi que l'ensemble des listes soient directement examinés par la CAP nationale.

De plus, le SNUI dénonce fortement la notion de contexte disciplinaire pour écarté un agent. En effet, si le contexte disciplinaire n'est finalement pas avéré, l'agent a perdu au minimum 1 an pour sa promotion. Dans ces cas là, il n'y a évidemment jamais d'effet rétroactif visant à rétablir l'agent dans son droit. Pire encore, lorsque la procédure ne débouche sur aucune sanction, l'agent reçoit dans la plupart des cas une lettre d'observation, qui n'est donc pas une sanction, mais considérée comme telle par l'administration pour écarté à nouveau l'agent.

Enfin, selon l'état d'avancement de la procédure disciplinaire, l'agent peut être écarté du tableau bien plus longtemps que les 3 ans prévus à compter de la sanction (soit écarté pendant la période de « contexte », puis au minimum 3 ans à compter de la notification de sanction). Un contexte disciplinaire peut également être associé à une baisse de note « préventive », ce qui rallonge d'autant le délai de « punition », ainsi c'est parfois plus de 7 ou 8 ans qui sont nécessaires pour atteindre une promotion bien hypothétique, selon que l'agent est tenu ou pas de partir à la retraite.

Lorsque, pour le même fait générateur, il existe plusieurs motifs d'exclusion échelonnés dans le temps, le SNUI exige que seule la date du 1^{er} motif soit prise en compte afin d'annuler l'effet « allongement de la peine ». Nous réinsistons sur la démesure de ces multiples peines pour une économie dérisoire.

Enfin, pour terminer, nous formulons une revendication de forme relative à la tenue des CAP locales de tableaux.

La note du 11 septembre 2008 du bureau RH-2A adressée aux directeurs et relative à la préparation des tableaux, indique très clairement que les CAP locales sont convoquées sur l'ordre du jour précis et exclusif de l'examen de la situation des agents écartés du tableau et que seule la situation individuelle de ces agents est soumise à l'avis de la CAP L et donc au vote.

La CAP Locale n'est donc plus relative à la situation des agents figurant dans la ZPS, ce qui à défaut de nous satisfaire, est au moins logique. En effet, on peut comprendre qu'il n'y a plus lieu de faire voter l'ensemble des listes de ZPS uniquement par les CAP locales siégeant pour écarter un agent, alors que la majorité des CAP locales ne votera pas dessus.

Dans ces conditions, nous ne comprenons pas pourquoi les élus figurant dans la ZPS ne sont pas autorisés à siéger dans cette CAP locale.

Si les textes, et notamment le décret de 1982, doivent être appliqués, ils doivent l'être dans leur totalité et non pas être utilisés que lorsque cela arrange l'administration.

Nous souhaitons également que la Direction Générale rappelle aux directions leur obligation d'informer les élus dans cette situation de la tenue de la CAP L et du motif de leur non convocation afin que les autres élus puissent s'organiser.

Pour conclure, nous tenons à remercier les collègues du bureau RH 2A pour leur disponibilité durant la période de consultation.