



# 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

Paris, le 6 mars 2008

## **DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS A LA CAP N°2 et 3 SELECTION DES IP article 28**

Madame la présidente,

Cette CAP est la première à se tenir dans le cadre du nouveau mandat issu des élections professionnelles et le SNUI réaffirme à cette occasion l'attachement fort des agents de la DGI à des règles de gestion transparentes, fondées sur des critères statutaires objectifs.

Ils suivent avec beaucoup d'attention et d'inquiétudes les discussions en cours, au niveau de la fonction publique, car ils ne partagent nullement les options prônées par le gouvernement consistant à fragiliser le statut général des fonctionnaires, à intégrer plus de précarité et plus d'opacité dans les déroulements de carrière.

Cette CAP s'inscrit pleinement dans les gènes d'une fonction publique de carrière à laquelle le SNUI comme les personnels réaffirment leur profond attachement.

Les agents ont massivement démontré lors des élections en CAP Nationale leur attachement aux instances paritaires et nous souhaitons naturellement que les pratiques développées à la DGI demeurent. Le paritarisme est fondamental, tant pour les agents et les représentants que pour l'administration, et les conditions d'exercice du service public. Pour que le paritarisme puisse véritablement fonctionner, il faut donner aux élus les moyens d'exercer pleinement leur mandat et aligner des services administratifs RH dimensionnés à la hauteur des enjeux. Dans le cadre de la fusion DGI-DGCP et du maintien transitoire des règles de gestion sur la base des filières « fiscales » et « gestion publique », le SNUI tient à souligner l'importance pour les services RH de la DGI, tant au plan central qu'au plan territorial, de disposer des moyens humains adaptés. Force est de constater qu'au niveau des divisions H de la DGI il y a, un sous dimensionnement réel par rapport aux bureaux de gestion de la DGCP, ce qui, dans une période où les sollicitations sont multiples notamment avec les ateliers, ne va pas sans poser quelques soucis.

Aujourd'hui, les agents de la DGI font de plus en plus état de leur mal être, ceci s'explique en partie par des éléments de contexte comme :

- les attaques contre la fonction publique et les missions de service public,
- la dégradation constante du pouvoir d'achat et le refus du gouvernement d'apporter les réponses appropriées en la matière,
- l'annonce de fusion DGI – DGCP,

mais aussi par l'accélération au plan local des réformes (mise en place de CDI-CDIF, des accueils communs). Partout les agents, tous cadres confondus, dénoncent la dégradation des conditions de travail. Les principaux griefs reposent :

- sur des approches matérielles de plus en plus précaires (travail en plateau, dérive du tout informatique, etc...),
- sur les dérives engendrées par la course aux indicateurs, aux objectifs,
- sur les pertes de repères notamment en matière de missions, de doctrines d'emplois.

Outre le mal être, les agents constatent un manque total de visibilité pour l'avenir. Ainsi, madame la Présidente, pour les cadres, pouvez-vous nous dire :

- Quand sera publiée la note de lancement du prochain mouvement des directeurs (dont la CAP se tient habituellement début janvier) ?
- Qu'en est-il de la mise en place des directions locales unifiées ? En effet, des informations circulent que dans les départements composés d'au moins deux directions, une étape intermédiaire serait la fusion de celles-ci et ce dès le prochain mouvement.
- Quel sera le sort des directeurs divisionnaires, aujourd'hui particulièrement inquiets des conséquences possibles sur leur mouvement : gel, périmètres des emplois ? Quelles anticipations sont prévues par rapport aux nominations des directeurs départementaux ? Quelles anticipations pour les Idep ?
- Quelles seront les garanties qu'offrira l'administration aux cadres A de la DGI pour accéder demain aux emplois d'encadrement et de commandement de la nouvelle direction, alors que certains soulignent avec force que le A de la DGI est avant tout un technicien et non un « chef de service » ?
- Quelle sera la politique de recrutement et de formation des futurs cadres A et A+ de demain ?

Face aux incertitudes qui règnent encore dans le cadre de la fusion, face aux lères réponses du ministre qui ne sont pas à la hauteur des attentes des agents notamment en matière de reconnaissance des qualifications, d'emplois, de garanties en matière de règles de gestion, le ministre et l'administration doivent affiner et compléter leurs explications et donner les assurances attendues et appropriées.

Concernant cette CAP, le SNUI remarque une forte baisse sur 3 ans du nombre de candidats. Ainsi sommes nous passés de 92 candidats en 2006 à 59 en 2008 et cette baisse en proportion est plus forte que la baisse du nombre d'agents en ligne (6489 cette année contre 6866 l'année dernière).

Cette situation qui se dégrade confirme néanmoins le sentiment prédominant sur ce type de sélection, il y a un décrochage fondamental entre le nombre d'agents en ligne et ceux qui postulent. Le taux de réussite qui était faible l'an dernier (1.15 %) est tombé cette année à moins de 1% (0,90%). Nous sommes donc bien en présence d'une voie marginale de promotion mais qui ne répond nullement à ce qu'elle devrait être, à notre sens, une réelle voie de reconnaissance des qualifications et du parcours de carrière pour des agents exclus des autres voies d'accès à une seconde carrière (notamment pour des raisons familiales).

Régulièrement dans cette CAP la désaffection pour ce type de sélection est évoquée, quelles en sont les causes ? Sans doute, le faible nombre de promus, les conditions d'exercice du métier d'encadrement, la déréglementation de certaines règles de gestion, découragent sans doute de nombreux candidats. Quel est votre sentiment, madame la Présidente sur ce sujet ?

Les rapports des directeurs et du comité de sélection mettent en évidence que la notion de mérite demeure « très subjective » d'une direction à une autre, d'un profil de carrière à un autre, et le faible nombre d'agents figurant sur la liste d'appel met en relief une réelle carence en matière d'accompagnement de carrière. Sur ce point, de nombreux agents nous font part de leur désillusion, en effet ils constatent à regret que les entretiens annuels d'évaluation n'ont pour vocation que de stimuler leur productivité et d'agiter le chiffon rouge de la menace, sans laisser place à l'écoute et aux conseils en matière d'évolution de carrière. Pire, cette année

suite à l'appel au boycott formulé notamment par le SNUI, certains directeurs n'ont pas hésité à brandir la menace de la disgrâce si l'agent ne venait pas au confessionnal managérial. De telles pratiques sont contestables, méprisables et surtout en totale contradiction avec le principe du libre choix de l'agent de participer ou non à l'entretien d'évaluation. Ces dérives doivent cesser, le SNUI attend que la direction générale rappelle à l'ordre les directeurs qui s'écartent des principes concertés au plan national.

Un examen des commentaires du comité national de sélection met en évidence que tous les candidats n'arrivent pas à cet entretien avec un même niveau de préparation et nous souhaitons qu'un effort soit fait en la matière, ceci aurait d'autant plus de sens depuis la mise en place du jury national.

Le SNUI se satisfait de la mise en place de ce jury, mais il apparaît nettement que ce dernier a été fortement influencé par le poids de certains dossiers individuels (dont la notation) et par certains avis de directeur. De nombreux commentaires consacrent une part prépondérante à l'analyse du rapport et retracent très sommairement la teneur de l'entretien. L'année dernière vous teniez en cette CAP les propos suivants : le poids du dossier est certes important mais n'est pas le seul élément à être pris en compte. La place tenue par le comité d'entretien est de plus en plus importante. Il faut donc, pour l'avenir peut être réfléchir à ce que le jury n'officialie que sur la base de la prestation du candidat, sans pré conditionnement. Le rapprochement des deux phases constitutives de la sélection n'interviendrait alors qu'à l'issue des travaux du comité de sélection. Par ailleurs, on constate notamment que 8 agents dont le dossier de candidature est classé « excellent » ont été mis en « avis réservé » par le jury. Ceci infirmerait ce que nous venons de dire, mais on doit y voir avant tout un manque de préparation à l'entretien. Doit-on y voir aussi un manque de transparence dans la communication des avis du directeur aux agents ? Ces derniers n'ayant pas une vue d'ensemble par rapport à la suite des opérations de sélection. L'année dernière vous aviez précisé, (cf le pv de la CAP), que la communication de l'avis du directeur était obligatoire et que cela serait précisé dans la note de lancement de la prochaine sélection. Ceci n'a pas été fait à notre connaissance. Nous réitérons notre demande de communication des rapports aux agents en amont de l'entretien avec le comité.

Cette année encore nous regrettons que le reversement des idep dans le grade d'inspecteur ne soit toujours pas réglé.

Concernant le nombre de postes réservés aux inspecteurs (cf groupe de travail du 23 juin 2005), l'objectif affiché de 40 % n'est pas pleinement atteint, en effet sur les 23 promus seulement 7 sont inspecteurs.

Après votre réponse, nous évoquerons plusieurs situations individuelles de collègues non retenus et nous souhaitons que la DG offre et ouvre aux agents de la DGI effectivement en poste et ayant candidaté à cette sélection toutes les possibilités budgétaires existantes.

Pour terminer nous tenons à remercier nos collègues du bureau H2 pour leur disponibilité pendant la consultation et leur réactivité pour venir compléter notre niveau d'information, niveau d'information qui, nous l'espérons, cette année sera encore largement complété par vos explications sur les prestations de certains candidats devant le comité.