



## **Filière Fiscale - CAPN Tableau d'avancement au grade de Contrôleur 1<sup>ère</sup> classe Année 2010.**

Monsieur le Président,

Avec 33 000 suppressions de postes de fonctionnaires prévues en 2010, l'Etat attend environ 1 milliard d'euros d'économies... 1 milliard d'euro dans un budget qui affiche 141 milliards d'euros de déficit ; supprimer des emplois ne relève pas du bon sens économique mais de l'aveuglement idéologique.

Jusqu'où ?

2 569 emplois seront supprimés à la Direction générale des finances publiques (DGFIP) en 2010. Ce sont donc autant d'agents des Impôts et du Trésor non remplacés (donc autant de chômeurs non embauchés), autant de missions (contrôle fiscal, accueil, gestion du foncier, gestion du secteur public local) qui risqueront d'être à l'avenir moins bien assurées et autant de services fragilisés (y compris sur le plan du maillage territorial).

Les suppressions d'aujourd'hui s'ajoutent à celles d'hier : l'effet cumulatif est dévastateur. Ces suppressions de postes reposent sur une logique absurde. S'il faut réduire la dépense publique sans considérer le service public rendu en contrepartie, alors allons-y, supprimons la dépense publique et les fonctionnaires !

2 départs à la retraite sur 3 ne sont pas remplacés à la Direction générale des finances publiques .

Alors que Nicolas Sarkozy clame partout qu'il ne remplace pas un départ sur deux à la retraite, à la DGFIP, c'est 65,4 % des postes qui ne sont pas remplacés suite à départs à la retraite (et 55% si l'on prend en compte l'ensemble de tous les départs : retraites, décès, départs volontaires, départs dans le privé...) !

Avec un départ à la retraite sur deux non remplacé, la DGFIP aurait subi le nombre, déjà bien trop élevé, respectivement de 1 934 et 1 959 suppressions de postes pour 2008 et 2009 et non de 2 340 et de 2 329 pour ces mêmes années. L'écart entre le chiffre « présidentiel » et la réalité est de 406 emplois en 2008 et de 370 emplois en 2009 soit un total de 776 emplois en deux ans. Avec un écart compris entre 350 et 400 emplois de supprimés au-delà du seuil de 50 % pour 2010, c'est au total 1 120 à 1 150 emplois en trois ans qui seront supprimés au-delà des aspirations présidentielles, déjà inadmissibles, un comble !

Toujours plus avec toujours moins : un « non sens » intenable !

Comment afficher la volonté de lutter contre la fraude fiscale, de rendre un meilleur service aux contribuables et aux collectivités et d'assurer une présence sur le territoire quand, dans le même temps, on procède à de telles coupes dans les effectifs ?

L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires ne s'est pas rendue au comité technique paritaire central de la DGFIP qui devait acter les déclinaisons locales des suppressions d'emplois et s'est adressée ce jour là à Eric Woerth pour lui demander un arrêt des suppressions d'emplois et un bilan de l'impact des suppressions d'emplois de ces dernières années sur l'exercice des missions et sur les conditions de travail.

Nous rappellerons le revendicatif de l'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires en termes de carrières puis celui spécifique à la catégorie B.

L'Union SNUI -SUD Trésor Solidaires revendique pour tous les agents:

- l'amélioration des déroulements de carrières,
- l'organisation des recrutements par la DGFIP: abandon des concours communs ministériels et suppression des concours à affectation régionale,
- la renégociation du plan de qualifications intra catégoriel (promotions de grades) et inter catégoriel (C en B et B en A) visant à tendre à un équilibre entre le nombre d'emplois C, B et A (1/3 de chaque),
- l'augmentation importante des volumes de promotions de C en B et de B en A pour élargir la part dédiée aux promotions « fins de carrière »,
- la décision pérenne de la non - modulation des régimes indemnitaires,

- l'extension des droits et garanties des agents au travers de règles de gestion faisant appel à des critères objectifs et vérifiables,
- l'élaboration des mouvements de mutations et des premières affectations le plus finement possible sur des postes précisément sollicités et selon des critères objectifs tant au niveau des CAP nationales que des CAP locales,
- le respect du rôle des organismes paritaires au niveau national comme au niveau local.

Concernant tout particulièrement la catégorie B, la nouvelle carrière devrait entrer en vigueur au plus tard le 31 décembre 2011. L'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires exige sa mise en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010 afin d'en faire bénéficier les agents en fin de carrière ainsi qu'une revalorisation gagnante pour tous les contrôleurs de la carrière B, et, dans ce contexte, le maintien du concours de CP pour les agents concernés.

En effet, il serait inacceptable que l'administration réalise une nouvelle fois des économies budgétaires en laissant partir un maximum de contrôleurs à la retraite sans revalorisation indiciaire.

L'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires exige également une revalorisation du régime ACF des contrôleurs 2<sup>ème</sup> classe de 31 à 41 points au titre d'une harmonisation verticale au sein de la catégorie B (385 euros par an).

De plus, l'Union SNUI - Sud Trésor Solidaires exige une augmentation significative du nombre de postes offerts par le biais de l'examen professionnel de B en A par un abondement du plan de transformations d'emplois de B en A.

Nous notons avec satisfaction l'augmentation de postes offerts à cet examen (150 pour la filière fiscale, 125 pour la filière gestion publique), même si l'effort doit être beaucoup plus conséquent pour reconnaître la technicité forte des contrôleurs de la DGFIP.

Concernant tout particulièrement cette CAPN de tableau d'avancement, l'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires estime que tout agent qui remplit les conditions statutaires doit être promu.

Avant de rentrer dans le détail, nous tenons à dénoncer les règles d'harmonisation des IFDD, conduisant de nombreux collègues à bénéficier d'une promotion qui ne leur rapportera au final aucun euro.

Un comble quand même pour des agents qui vont obtenir un gain d'indice ne se traduisant pas par une augmentation de leur fiche de paie !

Le SNUI revendique la levée du blocage budgétaire pour l'accès au grade de C1 et de CP, le pyramidage des grades n'existant plus, **tous les agents remplissant les conditions statutaires doivent être promus.**

Un dispositif d'ampleur doit réparer cette injustice supportée par le corps des contrôleurs. Celui-ci doit s'inscrire dans la durée pour que le préjudice subi dans le déroulement de carrière des contrôleurs s'efface au plus vite.

De plus, le SNUI revendique pour tout agent en fin de carrière l'accession au dernier échelon du grade terminal de son corps.

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. Au contraire, l'administration se sert des suppressions d'emplois, donc de la diminution des recrutements qu'elle a décidée pour restreindre les possibilités de promotions.

Concrètement, le taux de promotion pour l'accès au grade de contrôleur des impôts 1<sup>ère</sup> classe est fixé pour cette année encore à 29 %, ceci induit mathématiquement que 71 % des contrôleurs remplissant les conditions statutaires ne seront pas promus cette année encore !!!

Nous serons particulièrement vigilants à ce 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.

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.

Le SNUI réfute le fait même d'écarter 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.

De plus, le SNUI dénonce fortement la notion de contexte disciplinaire pour écarter 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 écarter 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<sup>er</sup> 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.

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