



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 26/03/2009

CAP Liste d'aptitude au grade d'inspecteur des impôts au titre de l'année 2009

Cap des 26, 27 et 30 mars 2009

Monsieur le président

Suite au 19 mars, il est à nouveau évident que le pouvoir politique reste sourd aux appels des citoyens. Comment ne pas considérer comme une provocation le fait de minorer les mouvements sociaux au prétexte qu'une majorité silencieuse soutiendrait la politique gouvernementale ? De quelle majorité silencieuse parle-t-on ? La majorité silencieuse qui dans les conseils d'administration de grosses entreprises décide d'attribuer des bonus et autres parachutes dorés ? La majorité silencieuse qui dans les états majors des entreprises du CAC 40 et autres, décident de supprimer des centaines d'emplois afin de préserver les intérêts d'une minorité d'actionnaires ? La majorité silencieuse qui pour cause de chômage ou de conditions trop précaires n'arrive même plus à crier son désespoir ? La majorité silencieuse du 20 heures qui à plus de 75 % soutenait la mobilisation ? A force de trop jouer sur la corde du mépris le pouvoir politique s'expose à la rupture, et donc à l'incompréhension et à l'illégitimité. Alors je vais re-citer à nouveau Louis Ferdinand Céline : « Si les gens sont si méchants, c'est peut-être seulement parce qu'ils souffrent » ! Alors, il est de notre devoir de dire qu'il serait dangereux de renforcer les souffrances par le mépris ! Il en est de même dans notre champ professionnel. Pour le SNUI, le directeur général doit, comme il a bien souvent su le faire, rester vigilant sur les préoccupations des agents.

En effet, les agents de la DGFIP se sont, à nouveau, fortement mobilisés le 19 mars dernier. Ceci démontre l'étendue de malaise et du mécontentement qui ne cesse de progresser depuis ces dernières années. L'ambition sociale affichée par le ministre et par le directeur général confrontée à la réalité des décisions et des mesures effectivement mises en œuvre s'avère être bien mince. C'est pourquoi, le ministre et le directeur général doivent sans délai s'engager dans un processus de négociation permettant d'améliorer les conditions de vie et de travail des agents. Par ailleurs, afin de gommer les crispations locales, la direction générale doit fermement rappeler à l'ordre certaines équipes directionnelles locales, qui se comportent encore trop souvent de manière autocratique.

Mais revenons au contexte social DGFIP. Si certaines mesures, comme notamment la mise en place de l'examen professionnel de B en A, l'abondement de l'IMT comme des plans de qualifications constituent des avancées, elles sont, de par leur volume, déroutantes car insuffisantes. L'union SNUI-Sud Trésor a ferrailé de longue date pour obtenir la création du Cis de B en A et la concrétisation de cette revendication par la mise en œuvre de l'examen professionnel de B en A, ne peut que nous satisfaire. Mais, comme nous l'avions démontré, et

craint à la fois, la volonté farouche des agents de catégorie B à évoluer dans leur carrière et aussi dans leur niveau de rémunération conduit les agents à s'inscrire massivement pour cette nouvelle voie d'accès à la catégorie A. Cette tendance a d'ailleurs été largement anticipée lors de la refonte du concours interne d'inspecteur, de nombreux agents, qui étaient de solides « piliers » du vivier de la liste d'aptitude se sont orientés vers le concours. Autre indicateur, le nombre d'agents inscrits sur la plage statutaire pour la liste d'aptitude est passé de 16 997 agents en 2008 à 16 156 agents en 2009, soit une baisse de 841 emplois, et pour autant le nombre de candidature pour la liste d'aptitude a augmenté (+ 48). Ceci confirme que le besoin de reconnaissance des cadres B est indéniable et que les compétences mises en œuvre au quotidien les incitent à vouloir franchir le pas catégoriel. Le SNUI a regardé avec intérêt la liste des lauréats au concours interne, le haut niveau de compétence de nos collègues en matière professionnelle est une évidence, comme il est évident que des agents de haut niveau étaient écartés de la liste d'aptitude par des à priori regrettables. Ceci étant, les nouvelles voies d'accès comme le nouveau concours et la liste d'aptitude doivent permettre aux agents promus de pouvoir pleinement prendre pied dans leur nouvelle carrière. Ainsi, pour le SNUI, les actions de formation prévues pour les futurs lauréats de l'examen professionnel comme celles des agents qui seront promus à l'issue de cette CAP doivent être de haut niveau et doivent permettre à tous les agents de catégorie A d'exercer toutes les missions dévolues à un inspecteur des impôts et ce sans exclusive. Il faut donc, nous en sommes convaincus renforcer les cursus de formation, tout en respectant au mieux les contraintes familiales des dits agents. Ainsi, certaines formations comme les enseignements juridiques doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

Concernant le devenir des agents en fin de carrière, le SNUI constate que l'âge a été un élément handicapant, notamment pour les agents de plus de 57 ans. Le fait que l'administration ne fixera plus en 2010, comme tel a été le cas jusqu'à présent, de barrière entravant la voie à l'accès au grade d'inspecteur pour des agents de 58 ans et plus, est un progrès. Néanmoins cette approche ne résout pas le problème des agents qui sont à quelques mois de la retraite. Pour le SNUI, dans le cadre des discussions à venir sur les nouveaux statuts, il faudra sûrement réfléchir à la problématique spécifique des fins de carrières. Peut-on ou doit-on envisager un dispositif ad hoc de type idep 3 fin de carrière pour le passage de B en A, à voir ?

Cette CAP est aussi en inter action avec la publication des admissions aux concours d'inspecteurs (interne et externe). Cette année il n'y a pas de liste complémentaire pour le concours interne alors qu'il y a des agents promus par liste d'aptitude notamment. Comment l'administration envisage-t'elle d'utiliser les possibilités offertes par les doublons ?

Cette CAP renvoie aussi à la problématique de reclassement de B en A. Le SNUI et au niveau fonction publique, Solidaires FP, ne cessent de dénoncer les injustices générées par le décret de 2006. Les conclusions du médiateur de la république sur cette question ont ravivé les espoirs de nos collègues promus en catégorie A avant janvier 2007. Comment ne pas s'offusquer du mépris et de la réponse incongrue faite par le ministre Santini au parlement sur cette question. Soyons clair, les mesures ad hoc prises à ce jour par la DGFIP ne permettent de corriger que très partiellement les effets pervers de ce mode de reclassement. Pour le SNUI, la fonction publique et la DGFIP doivent corriger le tir et donc rétablir l'équité de traitement entre tous les agents qu'ils soient nommés en catégorie A avant ou après janvier 2007.

Concernant ce projet, le SNUI ne peut que réitérer des remarques déjà formulées par le passé, comme le fait de faire « espérer » une promotion à des agents alors qu'ils ne sont pas encore en rang utile au regard de la doctrine, il suffit de regarder le nombre d'agents trop jeunes et les 1ères classes, les CP 1, 2 et 3 qui sont écartés de manière quasi systématique.

Par ailleurs, au regard des dossiers, il est évident que tous les agents ayant candidaté ne sont pas traités sur un même pied d'égalité. Nous dénonçons cette année encore un système totalement hétérogène. En fonction de la direction, du service, de l'approche qui est faite en local de la notation, l'organisation ou non du dialogue prévu dans le PBO avec le directeur, les situations sont traitées différemment. Certes, tous les agents sont différents, mais le système est lui aussi différemment conçu d'une direction à une autre et on ne peut que se féliciter qu'il y ait un filtre national. A l'aune des discussions à venir sur les statuts DGFIP, c'est donc bien vers une réflexion globale qu'il faut se diriger en abordant le positionnement et les modalités d'organisation des listes d'aptitude. Il faudra définir des règles claires et transparentes pour l'avenir et peut être mieux définir le rôle et la place des différentes voies d'accès à la catégorie A sur l'échiquier du déroulement de carrière.

Cette année encore, le SNUI constate que tous les agents n'ont pas eu connaissance des rapports et que des CAP locales n'ont pas joué leur rôle en matière d'échange sur la valeur des dossiers. Par ailleurs, les agents en situation particulière, détachés, MAD, militants, agents dans le PMDF, sont les parents pauvres de la sélection. Pour le SNUI, il faut que ces agents puissent au même titre que les autres candidats voir leur dossier examiner avec objectivité.

Nous réitérons cette année encore notre demande d'avoir une liste du nombre de présentation à la liste d'aptitude ainsi qu'un bilan de ces listes d'aptitude sur les 5 dernières années et les conséquences du nouveau système de notation sur ce type de sélection.

Sur le plan matériel, nous déplorons fortement les conditions dans lesquelles les CAPistes ont dû travailler et la diffusion tardive du projet n'a pas facilité les travaux des élus. Nous souhaitons que les salles de consultation soient dotées d'au moins deux photocopieurs. Heureusement, vous avez accepté de prolonger la consultation d'une demi journée et de repositionner la CAP jusqu'à lundi soir et nous vous en remercions comme nous remercions plus particulièrement compte tenu des conditions ci-dessus évoquées toute l'équipe du bureau RH1C et Madame Mabile pour leur disponibilité et leur réactivité.