



# 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 12 mai 2009

## LIMINAIRE Cap Mutations inspecteurs 2009

Monsieur le Président,

La crise économique et financière a des conséquences sociales catastrophiques, ainsi les plans de licenciements qui se multiplient dans tous les secteurs d'activité fragilisent des milliers de familles. Les agents de la DGFIP n'ignorent nullement cela, car de par leur fonctions, ils sont aux avant postes de la crise comme ils sont les témoins journaliers des injustices fiscales et sociales grandissantes. Ils sont aussi, nombreux et nous le verrons lors de cette CAP à souffrir des conséquences de la crise, voyant leur conjoint licencié ou jeté dans la précarité.

Face à cette crise sans précédent, le SNUI, ne peut accepter que les suppressions d'emplois soient utilisées par les acteurs économiques et politiques comme seule variable d'ajustement permettant de contrecarrer la baisse des actifs financiers et comme frein à l'évolution de la dette publique.

Face à l'ampleur des problèmes que le pays rencontre, les salariés, dont les agents de la fonction publique, ne comprennent pas que le gouvernement, les gouvernements européens ne mettent pas tout en œuvre pour sauvegarder l'emploi.

En effet, comment l'Etat peut-il être crédible, sur la nécessité de défendre l'emploi, quand il contribue à liquider l'emploi public ?

Comment l'Etat peut-il valoriser la révision générale des politiques publiques (RGPP), quand celle-ci est la résultante d'une politique partisane de « casse » du service public ?

Comment, certains peuvent-ils s'interroger sur le « scepticisme » des fonctionnaires face aux réformes alors que les agents se sont largement mobilisés pour dénoncer les effets pervers de la réforme de l'Etat et pour réaffirmer leur attachement au service public, outil indispensable d'unité républicaine et de cohésion sociale.

Lors des dernières grandes journées de mobilisation inter-professionnelles, mais aussi à d'autres occasions, comme lors des journées de présentation de la réforme, les agents de la DGFIP se sont largement mobilisés pour d'une part exprimer des préoccupations communes à l'ensemble du monde du travail et d'autre part pour réclamer l'ouverture rapide de négociations directionnelles. C'est tout le sens du courrier adressé le 17 février au directeur général lui demandant d'ouvrir des discussions, sur l'emploi, les rémunérations, les conditions de travail, les garanties collectives et les réformes en cours. Mais à ce jour, les réponses du ministre et du directeur général ne sont pas à la hauteur des attentes des agents.

Ainsi, en refusant notamment de réduire les écarts salariaux entre les différentes catégories et grades de la DGFIP, Eric Woerth confirme qu'il ne place nullement les agents au cœur de la réforme. Pour le SNUI, l'administration doit très vite trouver les solutions appropriées permettant de réduire les disproportions des différentiels indemnitaires existants entre les catégories. Pour cela il faut que les idep, les A, les B et les C voient tous et sans exclusive,

leur régime indemnitaire largement revalorisé. Aussi, la réponse du ministre ne peut se résumer à l'intéressement. De cela les personnels de la DGFIP n'en veulent pas !!!

Comme ils ne veulent pas de remise en cause du droit à mutation. De par leur engagement massif dans les actions fonction publique, les agents de la DGFIP ont largement exprimés leur opposition aux préconisations du rapport Silicani avec la remise en cause du statut et au projet de loi sur la mobilité.

Pour l'Union SNUI Sud Trésor, la DGFIP doit aborder le sujet statutaire et celui des règles de gestion dans un esprit constructif. Mais cet esprit constructif est-il au rendez vous ? On peut en douter à la lecture du compte rendu de la journée des gestionnaires RH qui s'est déroulée à Bercy le 24 mars 2009. En effet, on y découvre que le ministère entend faire de la dimension métier le levier principal de la réforme des statuts. On peut y lire que la DGFIP veut :

- mettre en œuvre des fiches métiers,
- adapter la formation en fonction des dits métiers,
- mettre en place des bilans de compétence et définir des profils de postes,
- baser les mutations sur la recherche de compétence,
- établir des parcours professionnels de formation individualisés.

Alors, compte tenu de ces annonces, que penser des discussions à venir ?

Pour le SNUI, si les orientations affichées lors de la journée RH tracent la feuille de route de l'administration, il est clair alors que la rupture du dialogue social sera inévitable. Le SNUI tient à rappeler que les agents sont attachés à la notion de mutation choisie, tant au plan fonctionnel que géographique. Le fait d'enfermer le droit à mutation dans une approche profil de compétence, profil de poste, est à l'opposé des attentes des personnels et nous ne pourrons pas accepter cela.

C'est donc bien sur une approche différente qu'il faut s'engager. Pour le SNUI l'administration doit asseoir les règles de gestion sur des bases justes et transparentes. Ceci passe par :

- un mouvement général de mutation annuel, examiné en CAP nationale,
- une cartographie précise des implantations, des postes de travail.

Ainsi, le SNUI revendique des affectations nationales en phase avec les réalités fonctionnelles. Les agents doivent pouvoir en toute liberté, solliciter les départements, les résidences, les fonctionnalités de leur choix. L'Union SNUI SUD-Trésor refusera tout enfermement des agents dans des ornières fonctionnelles, d'où la nécessité de travailler à la définition d'une nomenclature des emplois, catégorie par catégorie.

La mise en place des SIP, des DLU, démontre l'urgence d'améliorer la cartographie des affectations prononcées au plan national. En effet, il faut s'engager dans un processus de réforme qui demain permettra aux cadres C, B et A d'arriver via le mouvement national sur le secteur géographique et sur la fonctionnalité (fiscalité personnelle, fiscalité professionnelle, recouvrement, fiscalité immobilière, mission foncière, etc...) qu'ils demandent et donc qu'ils souhaitent.

A l'occasion de cette CAP, nous avons été très souvent interpellés par des agents qui s'inquiètent des conséquences au niveau local de l'affectation Gesco. En effet, avec la mise en place des SIP, mais aussi des SIP-SIE, les inspecteurs des impôts se trouvent confrontés à une palette de missions très hétérogènes : fiscalité professionnelle, fiscalité personnelle, recouvrement, encadrement. Si les cadres A de la DGFIP ont vocation, dans l'esprit de l'administration, à être en priorité des chefs de service ou des adjoints au chef de service cela

implique un changement radical pour le métier d'inspecteur des impôts. Pour le SNUI, il est impératif que des discussions s'ouvrent sans délais pour aborder des questions essentielles, comme le champ de missions dévolues au cadre A, les doctrines d'emploi, les règles nationales d'affectation, la formation.

Pour le SNUI, la qualité de la formation initiale, dispensée dans le cadre d'une approche globale en matière d'enseignements fonctionnels, doit permettre aux agents de pouvoir solliciter toutes les fonctions relevant de leur corps d'emploi. Par ailleurs, les agents doivent bénéficier lorsqu'ils sont affectés sur un nouveau poste d'une formation d'adaptation à l'emploi et ce même s'ils arrivent d'une structure similaire.

Cette CAP nous renvoie aux règles de gestion propres à la filière fiscale, mais comme nous l'avons souligné lors du groupe de travail Mutation 2009, cela ne doit pas conduire l'administration, pendant la période transitoire, à enfermer les règles de gestion sous une cloche de verre. Pour le SNUI, la défense des spécificités de la DGFIP, en terme de missions notamment, justifie la co-existence de statuts particuliers et de règles de gestion spécifiques au sein de la DGFIP. Le SNUI le dit clairement, les agents n'accepteront pas que pour des raisons de simplifications et au prétexte de la fusion, l'administration démantèle et précarise les règles statutaires et les garanties de gestion.

Cette CAP nous renvoie également à la question de la carrière du cadre A

Les agents nommés inspecteurs avant janvier 2007 ne peuvent accepter la réponse des ministres, qui minimise les injustices nées du décret Jacob de 2007. Le médiateur de la République avait pointé avec pertinence les problématiques et avait conclu sur la nécessité d'apporter des correctifs notamment en matière de gestion. Les ministres se retranchant derrière « le point de vue juridique » évacuent le problème tout en soulignant que des aménagements ont par ailleurs été apportés en matière de gestion. Le SNUI tient à réaffirmer que les mesures de gestion adoptées notamment par la DGFIP ne gomment que quelques injustices marginales et que, tous les agents nommés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007 sont toujours victime d'une mesure qui multiplie, à leur égard, les injustices. Le SNUI va poursuivre les actions autour de cette question et nous attendons que la DGFIP œuvre en son sein pour corriger toutes les injustices existantes en matière de gestion (mutation, promotion...). Les agents sont aussi très inquiets des conséquences que ne manquera pas d'avoir la réforme de la carrière B sur la carrière A. Ils sont aussi exaspérés par les visions restrictives de la fonction publique sur la carrière A, par l'absence de lisibilité sur le devenir du métier d'inspecteur des impôts et sur l'absence d'une juste reconnaissance de leur métier via un régime indemnitaire revalorisé. Les agents sont aussi exaspérés par les approches étriquées des ministres en matière de performance, de mérite, de profil. Cette CAP va affecter des agents sur des postes à avis, à profil. Monsieur le Président, vous connaissez notre opposition à ce type d'emploi. Lors du GT mutation, l'administration a voulu donner des gages en matière de transparence, en instaurant l'obligation de motiver les avis défavorables. Mais force est de constater que si les directions de départ sont « transparentes » tel n'est pas le cas pour les directions d'accueil et notamment les DNS. Comment accepter que le simple fait d'être une femme, chargée de famille, soit pour certains postes, rédhibitoire ! Et par ailleurs on nous parlera de parité, d'égalité ! Comment accepter que l'on récuse un agent au motif qu'il n'a pas d'expérience en ressource ? Cette mission est-elle enseignée à l'eni ? Y a-t-il un cursus particulier ? Si oui, alors pourquoi avoir refusé de l'inscrire au programme du concours d'inspecteur interne ? Comment accepter que des candidatures de jeunes inspecteurs, vérificateurs en direction territoriale, soient refusées par des Directions nationales de contrôle fiscal ? Nous avons regardé certains dossiers et nous ne comprenons pas comment certaines directions nationales,

comme la DVNI, refusent des jeunes agents en mutation et démarchent à l'ENI pour attirer de jeunes agents en 1ere affectation. Où est la logique ?

L'examen de ce projet de mutation 2009 appelle par ailleurs de notre part, d'autres remarques :

- Agora est toujours un outil laborieux pour l'élaboration des demandes de mutation. Loin d'apporter une aide aux agents, Agora contribue à tout compliquer. De plus, à cause d'Agora ou pour d'autres raisons techniques liées à l'utilisation des outils informatiques de gestion, des vacances de postes ont été déclarées alors qu'il n'en était rien ou inversement. Heureusement, ce phénomène a été très marginal, mais le SNUI tient à rappeler qu'il accorde une importance majeure à une bonne lisibilité nationale des emplois et des effectifs.
- Le traitement qui est fait des postes Edra soulève encore de fortes interrogations et critiques à notre niveau, en effet, cela conduit à d'une part, remettre en cause la règle de l'ancienneté au niveau d'une direction et d'autre part, à bloquer dans les suites certains agents sur ce type d'emploi alors que ce n'est pas leur premier choix fonctionnel.
- Les agents déposant des demandes liées continuent d'être les « parents pauvres » des mouvements de mutation. Une réflexion concernant ce type de demande devra sans délai se tenir, notamment avec la perspective d'ouvrir le champ des demandes liées à tous les agents de la DGFIP. Enfin, il est anormal que le choix fonctionnel ne puisse pas être aussi l'un des critères du choix individuel dans le cadre d'une demande liée. Nous saluons néanmoins les efforts du bureau RH1C pour améliorer la gestion des demandes liées espérons que les demandes liées en attente auront une issue favorable dans le cadre des suites de CAP.
- Les agents des filières cadastre et hypo sont aussi pénalisés par les aspects restrictifs de la filière, notamment quand ils souhaitent un Rapprochement de conjoint ou qu'ils sont en demande liée. Pour ces agents, notamment quand ils sont dans des situations familiales complexes il faudra lors de cette CAP, pouvoir trouver des solutions adaptées et lors du prochain GT mutation réfléchir aux règles de gestion de ces agents.
- Certaines directions de promotion des délégués de B en A n'ont pas informé de façon satisfaisante les agents promus d'où quelques affectations au projet qui ne sont pas conformes aux attentes des dits agents. Nous espérons que ces situations pourront se régulariser à l'issue de cette CAP.

Avant de conclure, le SNUI tient à réaffirmer que le malaise des agents est incommensurable et il est de la responsabilité de toutes et de tous de faire en sorte que dans le cadre des discussions à venir, notamment en matière de règles de gestion, que celles-ci contribuent réellement à l'amélioration des conditions de vie au travail. Ce dernier point est fondamental, car force est de constater, qu'avec l'amoncellement des réformes, de charges nouvelles, la dégradation des relations hiérarchiques notamment, les agents sont de plus en plus en situation de souffrance au travail. Cette souffrance touche aussi les agents qui sont bloqués sur le lieu d'affectation, faute de pouvoir obtenir l'affectation qui les rapprocherait de leurs liens familiaux. Le bon niveau de ce mouvement de mutation sera incontestablement un élément de satisfaction pour les agents mutés. Beaucoup en tireront une amélioration de leur condition de vie. Cependant, le déficit annoncé de plus de 200 agents sera de nature à dégrader considérablement les conditions de travail des agents. Pour le SNUI le combat contre la

souffrance au travail passe notamment par l'amélioration de la situation des effectifs et par des règles de gestion juste et transparentes.

Alors quand le Ministre et le Directeur Général réaffirment que la fusion doit être une réussite, rappelons que cet objectif ne pourra être atteint que si la création de la DGFIP rime avec respect de tous les agents et donc du dialogue social. Le SNUI le réaffirme, les agents resteront mobilisés face à l'administration tant que cette réforme ne s'accompagnera pas de marges de manœuvre en terme de progrès social.

Le SNUI remercie le bureau RH1C pour sa très grande disponibilité et son écoute.