



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 4 mars 2009

Monsieur le Président,

Les effets de la crise économique et financière génèrent des incidences sociales catastrophiques, les plans de licenciements se multiplient dans tous les secteurs d'activité. Si les conséquences de la crise sur la création de richesse et sur la fluidité des circuits économiques sont évidentes, le fait d'utiliser l'emploi comme variable d'ajustement apparaît comme parfaitement inacceptable, surtout quand certains groupes nationaux ou internationaux annoncent des bénéfices record. Certes, les projections sur l'année 2009 conduisent les acteurs économiques à la prudence, mais les salariés doivent-ils en être le cœur de cibles ?

Le sentiment d'injustice prédomine, ce qui peut multiplier ici ou là les mises en accusation d'un système féodal où l'argent est roi et où l'Etat ne se range pas aux côtés des salariés. Pour le SNUI, les choix politiques en matière fiscale sont l'illustration de choix idéologiques contraires, aujourd'hui, à l'intérêt général. Les agents de la DGFIP sont confrontés au quotidien aux effets de la crise et mesurent plus que d'autres, les avantages « clientélistes » que procure le bouclier fiscal.

Face à l'ampleur des problèmes que le pays rencontre, 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. Comment l'Etat peut-il être crédible, sur la nécessité de défendre l'emploi, quand il contribue à liquider l'emploi public ?

Le 29 janvier les salariés du public et du privé ont dénoncé les choix gouvernementaux en s'inscrivant massivement dans le processus d'action. Le 19 mars prochain, ils seront à nouveau mobilisés pour rappeler au président de la république et au gouvernement qu'ils veulent de réelles avancées sociales.

Les agents de la DGFIP se sont largement mobilisés le 29 janvier en lien avec les préoccupations de l'ensemble du monde du travail public et privé mais aussi pour réclamer l'ouverture rapide de négociations à la DGFIP. 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.

Alors un petit mot, sur la question du pouvoir d'achat : la décision pourtant légitime d'harmoniser sur la base du mieux disant les inspecteurs principaux génère un malaise considérable dans les services. Pour beaucoup, le fait que le ministre mégote sur le dossier de la revalorisation indemnitaire des agents alors qu'il harmonise favorablement certains cadres, démontre une forme de mépris intolérable. Pour le SNUI, la création de la DGFIP résulte d'une décision politique de 1^{er} plan. Cette réforme se veut emblématique de la réforme de l'Etat. En refusant de réduire les écarts salariaux entre les différentes catégories et grades de la DGFIP, le ministre fragilise l'édifice de la réforme. L'ambition que porte le gouvernement et le Directeur général sur la DGFIP, doit conduire à trouver très vite 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 !!!

Cette CAP nous renvoie également à la question de la carrière du A et aux effets désastreux du décret du 23 décembre 2006 relatif aux règles de reclassement dans le grade d'inspecteur. Pour le SNUI, la décision du législateur et de la fonction publique de ne pas appliquer de manière rétroactive les dispositions de ce décret est inadmissible. L'injustice qui frappe les agents nommés en catégorie A avant le 1^{er} janvier 2007 est réelle et non discutable. Malgré cela, les ministres en charge de la fonction publique et le conseil

supérieur de la fonction publique ont refusé jusqu'à présent d'apporter les mesures correctrices nécessaires. Pour le SNUI, les observations et recommandations du Médiateur de la République sur cette question (cf communication en date du 3 mars 2009) doivent être suivies d'effet. Ainsi, nous exigeons la mise en œuvre d'un correctif permettant de gommer les effets pervers existant aujourd'hui au niveau pécuniaire et en terme de gestion. Pour le SNUI, la DGFIP doit, sans délai s'engager sur cette voie.

Concernant cette CAP plus particulièrement, le SNUI constate une légère remontée du nombre d'agents ayant sollicité l'examen de leurs titres, c'est donc un bon point, que l'on doit néanmoins nuancer aussitôt par l'aspect encore excessivement marginal du nombre des candidatures, seulement 1% des agents en ligne postulent. Nous sommes donc bien, encore et toujours, en présence d'une voie marginale de promotion. On notera ainsi que le taux de réussite à cette sélection qui était de 39,98% est pour cette année de 34,30%. Le seul curseur positif qui reste stable est le taux de féminisation. Régulièrement dans cette CAP, la désaffection pour ce type de sélection est évoquée et ce n'est pas l'harmonisation du régime indemnitaire des IP qui va, à elle seule, combler les « manques » en matière d'attractivité pour ce métier de l'encadrement. De nombreux facteurs perdurent et pour n'en citer qu'un seul : les règles de gestion des IP notamment en matière de droit à mutation choisie.

Les rapports des directeurs et du comité de sélection illustrent cette année encore la subjectivité de la notion de mérite d'un profil de carrière à un autre, d'une direction à une autre. Pour le SNUI, le jury unique est un élément correcteur important mais force est de constater qu'il n'intervient peut-être que trop à la marge. Les avis formulés par le jury sont d'une sobriété maximale pour les agents retenus. Si les avis sont plus circonstanciés pour les agents écartés, il nous semble qu'il faut conserver pour la lisibilité de la CAP des avis circonstanciés et détaillés pour l'ensemble des candidats. Sur les 23 agents inscrits, un seul agent n'a pas été classé excellent par sa direction. La désillusion reste donc grande pour les candidats non retenus et on ne doit déplorer que tous n'aient pas été « préparés », « entraînés » à cette sélection. Le pourcentage élevé d'agents promus issus des DNS et de la centrale démontre qu'il y a sûrement une disparité de traitement et d'approche entre les candidats selon leur direction et/ou de leur fonction d'origine. Des contacts que nous avons eu avec les agents concernés par cette sélection, il ressort que certaines questions posées par le jury étaient hors champ de la filière fiscale. Serions-nous déjà dans une logique de polyvalence et polycompétence totale et globale pour les IP ? Nous le verrons dans l'évocation des dossiers, certains agents n'ont pas pu à cause de questions trop fermées prendre la hauteur de vue nécessaire.

Avant de conclure, un point sur la notation et sur la formation

Lors du GT notation, Monsieur Hugues PERRIN, sous-directeur, a réaffirmé que la participation ou non à l'entretien ne devait pas avoir d'incidence sur l'évaluation de l'agent. Par extrapolation, la participation à l'entretien ne doit donc pas être le delta de l'excellence pour les directeurs.

Sur la formation : en premier lieu, la mise en place d'un dispositif de préparation en amont, ambitieux et homogène sur l'ensemble du territoire, doit être mis en place pour accompagner les agents qui postulent. En second lieu, une importante formation avant et autour de la prise de fonction est indispensable. Le métier d'IP est spécifique et multiple. Ces cadres doivent, au-delà des cadrages en matière de « dogmes managériaux », bénéficier d'une fonction technique « métiers » leur permettant d'être des référents de premier plan.

Le SNUI remercie le bureau RH1B pour sa disponibilité.