



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 27 mai 2009

LIMINAIRE Cap Mutation Contrôleurs- Filière Fiscale 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 a 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 conjurer 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 exprimé 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 desdits 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 pourrions 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.

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

Le projet de refonte de la carrière B est proprement inacceptable en l'état.

L'allongement de la carrière est injustifié et inacceptable alors que les agents sont recrutés de plus en plus tardivement : l'âge moyen du recrutement en catégorie B se situe aux alentours de 28 ans dans la Fonction Publique.

Certes, la fin de carrière est enfin revalorisée, ce qui correspond partiellement aux attentes des agents du dernier grade, mais cette revalorisation est chèrement payée par un allongement de 7 années du parcours administratif.

D'ailleurs combien de contrôleurs principaux 7^{ème} échelon aujourd'hui arriveront au dernier échelon de la nouvelle carrière ?

Trop peu, puisqu'on leur écrête leur ancienneté dans le 7^{ème} échelon de CP au-delà de 3 ans.

Solidaires Fonctions Publiques a exigé un dispositif spécifique de reclassement de reprise d'ancienneté pour que ces nombreux agents ne soient pas lésés.

De plus, la carrière proposée a un déroulement nettement moins favorable que celle qui existe aujourd'hui.

En effet, en comparant le traitement indiciaire perçu chaque mois et chaque année dans la nouvelle carrière avec celui actuellement versé, force est de constater qu'il faudra 30 ans et 8 mois pour commencer à définitivement avoir un bénéfice par rapport à la carrière actuelle qui se déroule en 26 ans dans les meilleures conditions de promotion par concours.

Cette observation a de quoi mettre en colère et le préjudice ne va pas concerner seulement les agents recrutés dans le futur mais également une grande partie de ceux qui sont en fonction aujourd'hui car ils vont subir, eux aussi, l'allongement de la carrière et le nouvel échelonnement indiciaire décidé par les Ministres.

Solidaires Fonctions Publiques n'a pas manqué de dénoncer cette régression insupportable.

Concernant les conditions d'avancement de grade, Solidaires Fonctions Publiques constate également un net recul.

En effet, l'accès direct au troisième grade par concours est supprimé. Que ce soit pour l'accès au deuxième ou au troisième grade, les promotions s'effectueront par le biais de tableaux d'avancement et d'examens professionnels. Autant de barrages statutaires incompatibles avec un déroulement linéaire de la carrière et autant de barrages budgétaires qu'il faudra s'employer à faire sauter.

Nous exigeons une fluidité des carrières par la mise en place de véritables plans de qualification permettant aux agents en ligne d'être promus dès qu'ils remplissent la condition d'ancienneté statutairement exigée.

L'examen de ce projet de mutation 2009 appelle les observations suivantes :

- Le traitement des justificatifs de rapprochement s'avère impossible à gérer dans les conditions actuelles tant pour les élus que pour les collègues des bureau RH (DSF et Centrale). Quand retrouverons nous le chemin de la simplicité et de l'efficacité pour tous ?

Il faut que les agents fournissent les documents en remplissant leur fiches de mutation, la direction locale stocke puis transmet lors de la diffusion du projet.

Cette méthode permettrait une amélioration sur plusieurs points :

- vérification en amont de pièces par les directions locales.
- moindre mobilisation des bureaux RH sur ces travaux là sur la période de consultation.
- moins de suite à gérer pour refus de priorité
- moins de déception d'agent croyant en toute bonne foi bénéficier d'une priorité.

- La forte augmentation de la promotion interne de C en B conjuguée à l'absence d'une réelle sensibilisation des directions sur le risque réel de blocages sur certains départements a entraîné un nombre plus important d'affectations d'office pour l'ensemble des promus.

On se retrouve d'ailleurs avec une situation très préoccupante sur les Départements d'Outre Mer.

Pour avoir une plus grande fluidité du mouvement, il faut réellement avoir un nombre conséquent de promotions de B en A pour pouvoir intégrer dans le mouvement général l'ensemble des promotions de C en B sans trop de « douleurs », l'examen professionnel de B en A sera l'année prochaine une première solution, mais il faudra au plus vite augmenter fortement le nombre de promus pour répondre aux attentes de débouchés pour les contrôleurs.

- Le niveau des effectifs est la composante indispensable pour réussir un mouvement de mutation satisfaisant.

Nous déplorons que l'ensemble des créations d'emplois actées au CTPC Emplois sur la catégorie B ne se concrétise pas à la même hauteur au niveau du TSM.

En effet, de nombreux postes Domaines vacants ont basculés au niveau du TSM dans la filière Gestion Publique.

Du coup, le TSM a seulement été augmenté de 58 unités sur tout le territoire. Nous n'arriverons vraisemblablement pas cette année encore à pourvoir en intégralité le TSM 2009, une fois comptabilisé les nouvelles retraites, les 14 contrôleurs stagiaires qui ne seront pas titularisés, et après réajustement des effectifs réels suite à la régularisation de l'affectation SIP.

En effet, sur ce dernier point, nous avons remarqué lors de la consultation que l'ensemble des agents à temps partiel qui passaient en SIP, se voyaient régularisés à temps complet ce qui automatiquement fausse la situation exacte des effectifs sur les départements concernés.

Nous exigeons lors de la CAP la communication de la situation des départements rectifiés pour appréhender les nouvelles possibilités offertes sur les départements.

- Nous dénonçons également les gels ou les blocages sollicités par les directions locales.

Ce sont d'ailleurs énormément les CSI qui pourtant ont des effectifs faibles qui subissent ces gels au niveau des postes B administratifs.

Pour conclure sur un point positif, nous saluons néanmoins les efforts du bureau RH2A pour améliorer la gestion des demandes liées.

Nous espérons que les travaux de la CAP permettront de résoudre de nombreuses situations familiales dramatiques à ce jour, le nombre de rapprochement en attente ayant subi cette année une forte augmentation avec des départements très peu accessibles désormais.

Le SNUI remercie le bureau RH2A pour sa très grande disponibilité lors de la période de consultation.