

Avril 2011

## Mouvement des IDEP 3<sup>ème</sup> quadrimestre 2011 CAP des 12, 13 et 14 avril 2011

### DECLARATION LIMINAIRE

M. Le Président,

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires souhaite évoquer les points suivants :

#### 1 Contexte général et climat social à La DGFIP

Le 27 mars dernier, les élections cantonales ont été marquées par deux évènements majeurs :

- Une abstention record,
- Un net désaveu d'une politique gouvernementale qui affaiblit le pouvoir d'achat, détruit les emplois et favorise le chômage.

Le résultat de cette consultation fait directement écho à la mobilisation sans précédent qui s'est exprimée massivement à l'automne pour défendre les retraites.

A la DGFIP également, les suppressions d'emplois et les difficultés qui en découlent dans un contexte de fusion que nous vivons depuis 2 ans, conduisent à des situations qui deviennent ingérables.

Les conditions de travail dans les services ne sont plus tolérables malgré l'investissement quotidien de tous les collègues : des collaborateurs comme des cadres.

Dans ce contexte de pénurie d'emplois, la mise en œuvre des réformes successives génère des tensions entre les agents et leur hiérarchie.

(L'instabilité dans laquelle sont plongés les agents au quotidien engendre défiance et distance entre les agents de notre administration.)

#### L'instabilité :

Changements des compétences des services, rotations et déménagements des équipes, transferts de missions, suppressions de postes, créations de structures et réformes précipitées : l'incertitude, l'instabilité et l'absence de visibilité sont un fait permanent.

L'insécurité est générale et stressante.

#### La défiance :

Les cadres n'étaient déjà plus associés aux prises de décisions, ils ne sont même plus informés avant leur mise en œuvre.

Cette absence de transparence nuit au dialogue entre les cadres et leurs collaborateurs et rend l'exercice des missions délicat.

Les directions, détachées des réalités du terrain, non seulement n'apportent pas le soutien attendu aux services, mais au contraire sont perçues comme des entraves.

## La distance :

Le gigantisme des nouvelles structures, leur organigramme souvent incompréhensible accentuent la distance entre le terrain et la direction et participent à la démotivation des personnels, cadres comme agents.

Il en résulte actuellement une inadaptation des moyens aux enjeux.

Les directions tentent de gérer la pénurie en déplaçant les agents au gré des urgences du moment : par exemple, détachement des agents des SIE et des SIP pour les affecter provisoirement dans les CH sinistrées, redéploiement d'emplois d'un service à un autre ...

C'est dans ce contexte que l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires a lancé la campagne « **Laissez-nous respirer !** »

Au-delà de la bataille contre les suppressions d'emplois, il devient nécessaire d'obtenir des réponses concrètes aux préoccupations des agents : privilégier la qualité du travail sur la quantité, arrêter la pression.

Il est urgent d'agir dans l'ensemble des services, que ce soit dans la filière fiscale (Accueil, SIE, SIP, cadastre, foncier, hypothèques, CFE) dans la filière gestion publique (SPL, services de la dépense de l'Etat, etc... ) ou encore dans les missions transverses ( directions et services informatiques ) .

Les cadres savent bien que les agents ne sont pas des variables d'ajustement aux manques de moyens.

Les reports de congés, les refus de temps partiel ne sont pas des moyens corrects de manager les équipes, et à terme, le stress met en péril la santé des personnels, agents et cadres ....

Il faut donc dégager des moyens budgétaires pour l'emploi public et que chacun puisse retrouver du sens à son travail et l'accomplir sereinement.

## 2 Les points d'actualité

### **Classement des postes comptables**

Les travaux de corroboration des données servant de base au reclassement des postes comptables sont en cours.

- Sur la forme : les chefs de service ont signalé leurs difficultés pour comprendre les chiffres qui leur ont été soumis, les fiches communiquées et les séries de questions réponses n'étant pas suffisamment explicites pour valider ;
- Sur le fond : il conviendra ensuite de discuter à partir des simulations des pondérations à opérer.

Par ailleurs, il semble que le poids des dossiers à faible enjeu dont il faut assurer la gestion ne soit pas assez pris en compte tant en SIE (RSI auto entrepreneur, régimes micro, débite du timbre), qu'en SIP (dossiers des non imposables, importance de la réception).

### **Situation des SIE**

Cette année verra la généralisation de la prise en charge de la CET pour l'ensemble des services. Ainsi tous les impôts professionnels seront gérés par les SIE, mais à quel prix !

Ces charges nouvelles nécessitent une technicité accrue de tous les personnels et une formation longue :

- pour la comptabilité : gestion de nouveaux comptes d'imputation provisoires
- pour l'IFU : gestion des dégrèvements de CFE et CVAE, abaissement des seuils des téléprocédures, réponses à fournir aux usagers.
- pour la gestion des RAR et des procédures collectives : appropriation des applications REC et Syncofi et harmonisation des mesures de poursuite.

Non seulement ces nouvelles tâches ne seront pas compensées par des effectifs supplémentaires, mais au contraire, les SIE sont à nouveau mis à contribution et doivent rendre des emplois.

En outre, les comptables des SIE sont confrontés à des responsabilités croissantes : encaissement de recettes supplémentaires, prise en charge de nouveaux comptes de restes à recouvrer, créances nouvelles à déclarer en cas de procédures collectives dont l'importance n'est pas encore connue.

### **Situation des SIP**

Cette CAP doit également se prononcer sur 16 SIP créés du 01/09/2011 au 31/12/2011. La dernière vague de création de SIP aura lieu en 2012.

A l'occasion de cette commission, l'Union souligne les difficultés actuelles :

Les premiers SIP ont été créés avec les moyens nécessaires pour réussir la réforme voulue par le Directeur Général :

- moyens en matériels avec les budgets adéquats
- moyens en personnels correspondant à l'addition des effectifs des structures préexistantes, y compris en A+.

Deux ans plus tard, la situation a beaucoup changé :

- au niveau matériel, les budgets sont très serrés ce qui complique l'exercice,
- au niveau du personnel, l'administration ne raisonne plus à effectifs constants mais les économies d'emplois priment le souci du bon fonctionnement du service.

C'est d'autant plus ingérable que dans les grands SIP, la Mission Relations Usagers (MRU) impose la mise en place d'une équipe d'accueil dédiée. Les agents prélevés sur les CDI et sur les Trésoreries sont autant de forces vives en moins pour assurer les autres missions.

Après les effets d'annonces des premiers SIP, retour à la dure réalité !

La réforme est loin d'être achevée. En effet, au lieu d'apporter un meilleur service à l'utilisateur, elle provoque des crispations liées à une augmentation de l'affluence du public dans des locaux souvent mal adaptés.

Ces difficultés quotidiennes ne sont pas de nature à faciliter l'intégration d'agents de métiers et de cultures complémentaires mais différents.

### **3 Le projet de mouvement**

#### **Vacances de postes 901**

Cette année comme l'année dernière, environ 50% des postes 901 proposés ne sont pas pourvus. L'Union dénonce un vivier toujours très insuffisant pour résorber ces vacances. Les raisons du manque d'attractivité sont pourtant bien connues : règles de gestion contraignantes, contexte des suppressions d'emplois, rémunérations peu attractives, conditions de travail dégradées, positionnement et devenir du A+...

Pour l'Union, ce n'est pas l'organisation dans la précipitation de la prochaine sélection d'IDEP chef de service qui va permettre de répondre aux besoins d'un vivier conséquent. En effet, les collègues n'ont eu que trois jours pour décider de s'inscrire à la sélection. La note DG a été diffusée au réseau le 5 avril avec une date limite de dépôt des candidatures pour le 8 avril. Le PBO n'a pas encore été publié alors que pourtant tout était prêt à votre niveau. Cette précipitation laisse craindre une nouvelle diminution du nombre de candidatures.

Nous vous demandons donc d'accepter des candidatures qui interviendraient après le 8 avril. Nous attirons votre attention sur l'importance de réussir la dernière campagne de sélection dans le grade d'IDEP.

En outre, l'Union dénonce l'article 23 des nouveaux statuts qui vise, faute d'effectifs suffisants, à positionner sur un poste comptable un agent de catégorie A du grade inférieur au niveau du poste.

Avant d'utiliser l'article 23 des nouveaux statuts pour les postes comptables, l'administration doit se donner les moyens de recruter des effectifs suffisants en améliorant l'attractivité des postes d'IDEP (et futurs IDIV) et en se dotant d'un vivier suffisamment fourni.

En dernier ressort, l'Administration doit contacter les agents du vivier pour leur offrir la possibilité d'élargir leur demande aux postes comptables non pourvus.

### **Diminution des postes 966 non comptables**

Cette année, il y a seulement 11 promotions en 966 NC. Le nombre de postes 966 NC continue de baisser du fait de la transformation des CDI en SIP. Les postes 966 NC qui restent sont ceux qui sont encore en CDI ou qui correspondent à des postes de chargés de mission ou d'emplois CHORUS. La question du positionnement du 966 NC dans les structures de la DGFIP se pose avec acuité. Quels débouchés pour les IDEP 901 :

- dans le réseau où la création des SIP réduit considérablement les possibilités de nominations en 966 NC,
- en administration centrale où il existe peu ou pas de postes comptables.

L'absence de visibilité sur le potentiel de carrière génère pour les IDEP 901 un malaise pesant d'autant plus que leur situation a évolué. Jusqu'à présent, les collègues IDEP 901 qui pouvaient exercer des fonctions de responsable à part entière en CDI se trouvent désormais cantonnés à des postes d'adjoint en SIP.

### **Promotion IDEP 1<sup>ère</sup> classe « couronnement de carrière »**

Le dispositif actuel vise à permettre à des collègues qui vont quitter les services de bénéficier d'une majoration indiciaire pour la retraite.

Pour l'Administration, il n'y a pas lieu d'opérer une sélection « classique » entre agents comme pour les emplois de débouchés.

Pour juger si un agent peut avoir ce dernier indice avant son départ, il convient donc de prendre en considération l'ensemble de sa carrière.

Les deux refus de couronnement de carrière qui sont proposés à la CAP ne tiennent pas compte de la qualité des dossiers des agents. On ne peut pas accepter que des avis défavorables formulés par leur dernier directeur bloquent des collègues alors qu'ils sont notés au dessus de la note pivot. De simples réserves portant sur une ou deux années ne peuvent pas gommer plus de quarante ans de bons et loyaux services.

Nous évoquerons ces deux dossiers afin que la CAP puisse pleinement jouer son rôle. L'Union attache une importance toute particulière à voir réexaminer favorablement la situation des collègues concernés.

L'Union tient à remercier le bureau RH 1B pour sa disponibilité lors de la consultation.