



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80,82 rue de Montreuil - 75011 PARIS Tel : 01.44.64.64.44 Télécopie : 01.43.48.96.16

E-mail : snui@snui.fr - <http://www.snui.fr>

Paris le 23 mars 2005

DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS ELUS A LA CAP N°3 LISTE D'APTITUDE DE B EN A 23 ET 24 MARS 2005

Monsieur le Président,

Pouvoir d'achat en baisse, absence de reconnaissances des qualifications, et conditions de travail fortement dégradées du fait des suppressions d'emplois et des réformes, sans compter les campagnes de dénigrement des fonctionnaires dans la presse, etc : Les raisons du mécontentement des agents de la DGI sont nombreuses.

Mécontentement qui s'est d'ailleurs largement manifesté lors des grèves des 20 janvier et 10 mars dernier, où la DGI est apparue comme le secteur le plus mobilisé de la fonction publique et du MINEFI.

Par ces fortes mobilisations, les agents de la DGI ont montré que la campagne « Réclamons notre dû » initiée par le SNUI depuis quelques mois répond bien à leurs aspirations. Ils ont bien compris qu'au travers des différents leviers qui agissent sur leur pouvoir d'achat (notation, régimes indemnitaires, restructurations) ou qui coûtent aux agents (frais de déplacement, ou de stage) l'administration a la volonté de mettre un frein sur tout.

Pour les agents qui participent de l'évolution et du changement de cette maison, il faut des réponses concrètes et collectives en termes pécuniaires. L'administration ne peut rester sourde aux revendications des agents et doit ouvrir des négociations très rapidement.

Ce n'est pas par des solutions temporaires et inégalitaires comme la prime au mérite collectif à 15 %, des primes à l'intéressement collectif, des primes exceptionnelles pour le A+, etc..., que l'administration répondra aux revendications des agents.

Pour le SNUI, ces réponses doivent trouver leur concrétisation par :

- 40 points indice pour tous,
- un véritable plan de qualification,
- la revalorisation des régimes indemnitaires,
- la revalorisation des indemnités kilométriques,
- la création d'un 13ème échelon pour les inspecteurs.

Le plan de qualification 2005 ne répond pas non plus à ces exigences. Les transformations d'emplois de B en A restent nettement insuffisantes et le volume de 107 agents retenus pour la liste d'aptitude, même s'il se calque sur l'abondement de l'année précédente, ne nous satisfait pas.

En outre, la mise en place du concours interne spécial de B en A, acté par Nicolas Sarkozy le 18 octobre 2004, doit trouver sa pertinence en offrant plus d'emplois d'inspecteurs aux contrôleurs candidats à une promotion interne.

Où en est la Direction générale sur le sujet du CIS de B en A ? Ce concours doit concrètement être mis en place en 2006.

Sur la CAP en elle-même, nous pouvons vous faire pratiquement les mêmes remarques que les années précédentes s'agissant des agents classés exceptionnels et qui auraient mérités d'être promus :

- Ceux que vous avez et que les directeurs ont jugé trop vieux ou trop jeunes pour être promus,
- Ceux à qui les chefs de services font espérer une promotion sans y mettre le prix,
- Ceux qui ont répondu depuis longtemps à l'exigence d'une exécution sans faille de leur mission et à qui on oppose aujourd'hui une mobilité insuffisante, une expérience trop restreinte, ou simplement d'avoir eu des notations sans « chaleur excessive ».

Autres remarques :

-- Dans le PBO d'appel de candidatures à la liste d'aptitude, il est écrit « *Toutefois, ce dialogue ne doit pas modifier la nature de la sélection, qui s'appuie sur l'examen des titres respectifs des candidats. En conséquences, cette rencontre, lorsqu'elle sera organisée, ne doit en aucun cas conduire à la constitution de jurys ou de comités d'entretien.* ». Et pourtant, certaines directions privilégient l'entretien et en font le passage obligé pour une sélection en « exceptionnel » au détriment de la qualité du dossier. Comptez-vous rappeler à l'ordre vos directeurs ?

En tout état de cause, si l'administration en fait un élément déterminant dans le choix des dossiers, il devra être mis à disposition des représentants du personnel tant en local qu'en national tous les éléments ayant servis à l'appréciation du candidat.

-- Comment l'administration compte régler la situation des agents, dont le dossier n'est pas examiné en CAPL, soit parce qu'ils sont dans des services extérieurs, ou qu'ils n'existent pas de représentants en CAPL pour la catégorie concernée. Le SNUI avait d'ailleurs adressé un courrier à M. Sivieude sur ce sujet et à notre connaissance, à ce jour, aucune réponse ne nous est parvenue.

-- Nous constatons aussi un net recul des candidats retenus en C1 : 16 en 2004 et 6 seulement en 2005.

-- Nous vous demandons plus de transparence sur l'origine des candidats sélectionnés : direction, CDI, recettes etc...

A l'expérience de cette liste d'aptitude, nous concluons que l'examen des candidatures selon la méthode retenue par la Direction Générale est discriminatoire, injuste et que les dossiers des agents n'ont pas été examinés dans les mêmes conditions.

Le SNUI continue et continuera d'exiger, que les promotions par listes d'aptitude soient établies sur des critères objectifs, compris et partagés par tous.

Nous réitérons nos propos : Il est, pour le SNUI, impératif que la Direction Générale et le Ministère procèdent à des revalorisations de carrière pour tous les agents de la DGI.

Agents à qui l'on demande toujours plus de technicité et sans cesse plus de productivité mais qui n'obtiennent rien en retour....sauf des mots.

Pour le SNUI, il est plus que temps de passer aux actes.