



## SYNDICAT NATIONAL UNIFIE DES IMPOTS

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

E-mail : [snui@snui.fr](mailto:snui@snui.fr) - <http://www.snui.fr>

Paris 22 mars 2007

Déclaration liminaire des représentants des élus à la CAP n°3  
Liste d'aptitude de B en A 2007  
CAP des 22 et 23 mars 2007

Monsieur le président,

L'administration ne peut rester sourde aux revendications des agents de la DGI qui participent à l'évolution et au changement de cette maison. Elle se doit de leur apporter des réponses concrètes et collectives

Le SNUI espère que le cycle de discussions qui s'est enfin ouvert après le 8 février et que le Directeur Général doit conclure mercredi 28 mars, donnera ces réponses concrètes et collectives aux agents en termes pécuniaires et qu'il permettra ainsi de reprendre un dialogue social normal et constructif sur les autres sujets qui, avec le pouvoir d'achat, sont au cœur des préoccupations des agents (conditions de travail, règles de gestion et emploi)

Concernant la promotion interne, le SNUI dénonce les orientations de la Fonction Publique qui vise à accroître encore la proportion des promotions au choix discrétionnaire et au détriment des concours en augmentant le taux de promotion par liste d'aptitude de B en A de 1/6 à 1/3 des nominations par concours.

Cette mesure va diminuer d'autant la promotion par concours qui doit rester la voie d'accès principal à une promotion.

Mais dans cette période d'amaigrissement des emplois de la fonction publique, cette tendance, aura à court terme deux conséquences désastreuses pour les agents: pas plus de liste d'aptitude mais en revanche, beaucoup moins de recrutements par concours.

Pour le SNUI, le CIS de B en A constitue bien une véritable solution aux attentes des agents et la traduction concrète d'un accès à la promotion interne des agents aux contraintes familiales fortes, les femmes en particulier.

S'agissant du nouveau dispositif de reclassement des B en A, si le SNUI est satisfait de voir le butoir fonction publique disparaître, nous ne pouvons accepter que cette mesure n'ait pas d'effet rétroactif car elle va léser des centaines d'agents, notamment en terme de mutation mais surtout en terme de promotion et pécuniaire.

Par ailleurs, les agents de la dernière promotion 2006 sont en attente des décisions de l'administration sur la prise en compte du nouveau dispositif de reclassement des B en A et les conséquences sur leur 1<sup>ère</sup> affectation.

Sur cette cap, pratiquement les mêmes remarques que les années passées s'agissant des agents classés exceptionnels et qui auraient mérité d'être promus :

-- Ceux que vous avez et que les directeurs ont jugé trop vieux ou trop jeunes pour être promus,

A ce propos, le SNUI pensait d'ailleurs que la mesure prise dans le PBO cette année en faveur des agents écartés au motif de l'âge constituait une avancée positive, de nature à répondre aux différents cas que nous avons pu défendre les années précédentes. Nous comptons sur cette CAP pour régler des situations qui ont été bloquées depuis des années. Par ailleurs, qu'en est-il des réflexions de l'administration sur l'incidence de l'allongement de la durée d'activité sur les listes d'aptitude, car le nombre d'agents qui voient leur chance diminuer d'année en année augmente.

-- Ceux à qui les chefs de services et les directeurs font espérer une promotion sans y mettre le prix, et qui au bout des trois ou quatre ans de classement «exceptionnel» déclassent les agents au motif que la centrale n'a pas retenu le candidat et donc considère que l'agent n'est peut être pas si exceptionnel que cela. Belle hypocrisie.

-- 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 ».

Cette sélection qui ne répond plus à aucun critère objectif est discriminatoire, injuste et les agents ne sont pas tous traités de manière égalitaire en local.

Le nouveau système de notation ne fait que renforcer ce sentiment d'injustice chez les agents. Cette année encore, la quasi-totalité des agents retenus ont une note majorée de + 0,06.

La rotation affirmée des évolutions positives va conduire de nombreux candidats à ne pas obtenir l'évolution maximale chaque année et cela de manière très différente d'une direction à l'autre. Dans ces conditions, il deviendra plus difficile encore de conjuguer une notation annuelle qui se veut déconnectée de la carrière avec une lecture attentive du passé de chaque candidat.

L'injustice de cette modalité de sélection s'en trouvera renforcée.

-- Si les dérives autour de l'organisation des entretiens semblent moindres cette année, notamment sur le fait qu'ils devenaient parfois de véritables « oraux de concours », cet exercice se traduit encore trop souvent par une disparité importante dans la manière dont la sélection est mise en œuvre.

D'autre part, cette année, certains directeurs ou chefs de service ont été dès la CAP Locale très affirmatifs sur l'issue favorable de certaines candidatures, ce qui est pour le moins imprudent.

En tout état de cause, et quels que soient les axes déterminants dans le choix des dossiers, tous les éléments ayant servis à l'appréciation des candidats, tant en local qu'en national, doivent être mis à la disposition des représentants du personnel.

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

Cette année encore vous avez promu 93 CP sur 102 et 9 C1. Si nous sommes satisfaits de voir que l'administration continue de promouvoir les CP, au bénéfice de l'ancienneté seul critère objectif qui reste de l'ancien système, les agents qui sont C1 se posent des questions sur le manque de transparence de l'administration.

Au niveau des CP, on s'aperçoit que sur les 204 CP2 et CP3 qui ont postulé, aucun n'est retenu.

Ce constat révèle la faiblesse de la promotion pour les CP les plus jeunes. Il vous appartient donc dans le cadre du PBO de dire que la règle de l'ancienneté s'applique très largement afin de ne pas donner de faux espoir aux agents les plus jeunes et de les placer en exceptionnel trop tôt.

Quant aux C1, la faiblesse de la promotion nous conforte dans l'analyse qui est la nôtre de dire que c'est véritablement à titre exceptionnel que la candidature de ces collègues aboutit (9/102). Pourtant 310 d'entre eux avaient postulé.

Il appartient à l'administration de définir clairement les règles du jeu et de ne pas laisser miroiter aux agents concernés, une promotion à court terme, en sachant pertinemment que le volume de promotion à leur égard est quasi inexistant.

Par mesure de transparence, le PBO devrait énoncer clairement le caractère exceptionnel des promotions pour les C1.

Toujours sur le sujet de la transparence, il est anormal que les agents n'aient toujours pas connaissance de leur rapport.

D'ailleurs, nous avons demandé lors des cap précédentes, que les rapports soient communiqués y compris lors des cap locales afin de permettre aux élus locaux de travailler sur les rapports.

Cette année aucun agent détaché n'a été retenu sur la liste d'aptitude, et ces agents se demande s'ils ne font pas les frais de leur mobilité en dehors de la DGI. Quelle est la position de l'administration sur ces agents ?

Sur des éléments statistiques, nous vous demandons une liste du nombre de présentation à la liste d'aptitude ainsi qu'un bilan de ces listes d'aptitude sur les 5 dernières années et les conséquences du nouveau système de notation sur ce type de sélection.

Nous vous réitérons notre demande de communication du rapport à la CAP lors de la consultation ainsi que la détermination du volume de promotion (vacances statutaires, plan de qualif).

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.

Pour le SNUI, il est 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.

Sur le plan matériel, nous déplorons une nouvelles fois les conditions dans lesquelles les capistes doivent travailler. Un photocopieur pour 3 OS.

Des délais de consultation trop court et y compris de cap. Donc sujet à revoir l'an prochain.

Nous ne pouvons pas aborder la liste d'aptitude sans parler des mouvements généraux de mutations. Sur le fond, nous rappelons l'opposition résolue des personnels aux évolutions décidées par la Direction Générale.

En la forme, nous avons également de multiples préoccupations.

- Cela commence par les dates des projets, sur lesquels nous souhaitons une lisibilité.
- Nous demandons aussi à ce que le volume du TSM qui sera pris en compte pour le mouvement général nous soit communiqué le plus tôt possible avant la publication du projet.
- Mais cela va aussi jusqu'à la manière dont la Direction Générale va mettre en œuvre un certain nombre de pratiques nouvelles telles le mouvement

interne au département ou les affectations sur les postes EDRA. D'autres évolutions présentées comme de simples mesures d'harmonisation doivent à notre sens ne pas entrer en vigueur cette année. Elles n'ont à aucun moment eu d'incidence sur la manière dont les agents ont rédigé leurs demandes, mais ne seront pas sans conséquences pour les agents (DEV sur Paris). Nous attendons sur ce sujet une décision de sagesse et de justice.

Sur les demandes nous appelons votre attention sur les directions qui refusent de communiquer aux agents la fiche définitive considérant que la fiche 'en cours suffit largement'. Or à l'examen des demandes qui ont été éditées par certaines directions et qui nous sont parvenues, on s'aperçoit que de nombreuses anomalies apparaissent. Il faut bien à un moment donné que l'agent vérifie que les informations qui ressortent d'agora soient justes.

Sinon comment vérifier la validité du mouvement même si nous n'avons aucun doute sur l'attention que le bureau H3 porte aux demandes, mais personne n'est infaillible.