

L'Unité

Le journal de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires



snuisudtresor.fr



LE BEURRE ET L'ARGENT DU BEURRE...

N° 959 du 15 février 2011

Union
syndicale
Solidaires

finances
Solidaires

Solidaires
FONCTION PUBLIQUE

Le beurre et l'argent du beurre ...

Notre personnel politique est formidable !

Les escapades orientales de la Ministre des affaires étrangères et du premier Ministre lui-même icône de la probité font écho aux discours du Président sur la moralisation du monde politique et sur son combat sans merci contre les conflits d'intérêts. Le pire c'est que non contents de se faire prendre les doigts dans le pot de miel, les intéressés s'enfoncent, comme un de leur collègue aujourd'hui déchu, dans le mensonge et dans une série d'explications et de justifications qui confine à la pitrerie.

Ne seraient-ils pas en train de nous prendre pour des imbéciles ?

Comme l'ex-Ministre du Budget, ils ne voient pas en quoi leur attitude est choquante et condamnable, comment elle ternit l'image de la France et qu'elle jette l'opprobre sur «les politiques» mettant ainsi en danger la démocratie elle-même. Tout ce passe comme si tout était normal et que ceux qui détiennent une once de pouvoir, du seul fait de leur position, pouvaient profiter, en toute impunité, de toutes les opportunités.

Le beurre et l'argent du beurre ...

Au MEDEF, dans un autre domaine, c'est un peu la même chose.

Grand inspireur de la plupart des réformes anti-sociales de ce gouvernement, le syndicat patronal a emboîté le pas des pourfendeurs des 35 heures que l'on trouve à droite comme à gauche. Mais le MEDEF va plus loin. Non seulement il demande la fin officielle des 35 heures mais aussi le maintien de tous les allègements dont ont bénéficié les entreprises justement dans le cadre de la mise en place de l'ARTT.

Le beurre et l'argent du beurre ...

Côté Fonction Publique, ils font des émules.

Pour nos responsables administratifs, ceux de la DGFIP en tête, il faudrait que les fonctionnaires fassent toujours plus et mieux, en étant de moins en moins nombreux, sans la moindre véritable reconnaissance pécuniaire et au péril de leur propre santé.

L'argument budgétaire ne tient plus quand on met en parallèle les économies réalisées au travers des suppressions d'emplois et la détérioration du service public. Le récent épisode de la mise en accusation des magistrats par le locataire de l'Elysée vient cruellement rappeler que rendre le service public demande des moyens humains et budgétaires.

Le beurre et l'argent du beurre ...

Dans ce numéro 959

- **Images et paroles de la contestation** p. 4 et 5
- **Améliorer le pouvoir d'achat : il y a urgence !** p. 6 et 7
- **La logique gestionnaire appliquée à la DGFIP** p. 8 à 10
- **Carrières A** p. 11 à 13
- **Elections professionnelles : les choses se précisent** p. 14 et 15

Orwell : le retour

Ce n'est cependant pas de la science fiction ! L'intrigue se déroule dans un poste comptable de la DGFIP. Son responsable, sans doute frappé de paranoïa aiguë, a installé sur l'ensemble des postes informatiques un logiciel « VNC » qui permet de prendre la main à distance sur ces postes. De chez lui, il espionne ainsi l'activité des agents placés sous son autorité et ne manque pas de les harceler s'il estime que quelque chose n'a pas été fait dans les règles.

Dans la mesure où, dans la filière gestion publique, les agents se connectent en mode administrateur, le triste sire peut aussi avoir accès à l'ensemble du disque dur et donc à des dossiers personnels des agents. Cet accès est pourtant particulièrement réglementé.

La question de la sécurité informatique est également posée.

Sollicitée par l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la DG, si elle reconnaît du bout des lèvres que cette pratique peut poser problème, ne semble pas plus émue que cela de la situation. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ce genre de pratiques n'a pas lieu d'exister.

Règles de gestion sauce catalane

Alors que les groupes de travail sur les règles de gestion continuent de se réunir au niveau national, la DDFIP des Pyrénées Orientales anticipe et brûle les étapes.

Un projet de mouvement local filière gestion publique est parvenu sur les boîtes mail des chefs de postes, ces derniers ont aussitôt informé les agents concernés comme si le mouvement était déjà bouclé et entériné par la CAP Locale.

Or, le projet de la DDFIP n'a pas été communiqué à la parité syndicale qui n'a pu ni l'examiner ni l'amender : du jamais vu !

Ce projet a donc été diffusé au mépris total des règles de gestion applicables dans la filière gestion publique jusqu'en 2012 :

- Documents préparatoires.
- Tableau des demandes et ordres de priorité.
- Pré-CAP.
- CAP locale.

Il semble que la DDFIP 66 ait déjà trouvé la voie de l'unification des règles de gestion avant tout le monde, et même avant la DG elle-même ! Peut être encore un exemple d'expérimentation sauvage ?

Le Bureau National est intervenu auprès de la Direction Générale pour qu'elle rappelle le DDFIP des PO au respect des règles !

Les indicateurs au mépris de la procédure

Diminuer le poids des indicateurs dans la vie quotidienne des agents, c'est un engagement qu'a pris le Directeur Général. Mais il y a loin des mots à la réalité et cette annonce a (et aura sans doute) visiblement du mal à se concrétiser sur le terrain. Les «managers» ont tellement été habitués à piloter les services avec les indicateurs et l'administration les a tellement incités à le faire qu'ils éprouvent de vrais difficultés à se départir de cette culture.

Dernier exemple en date en provenance d'une direction de province : il est demandé aux agents de modifier manuellement le délai de réponse porté sur les 4025 (pour le porter de 30 à 15 jours) afin d'éviter de détériorer l'indicateur G7 relatif au traitement des affaires contentieuses. Il est vrai que les personnels n'ont rien d'autre à faire que de bidouiller, à des fins purement statistiques, les imprimés qu'ils utilisent.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires appelle bien entendu les agents à passer outre ces instructions.

Milles excuses !

Dans l'Unité 958 du 1er février 2011, nous avons un peu exagéré les effets de la crise sur l'emploi !

Nous avons mélangé en fait deux informations d'origine différentes et ce sont bien 514 000 emplois qui ont été perdus.

AGORA folie

L'application AGORA fait à nouveau parler d'elle, en mal comme d'habitude.

Son utilisation, étendue depuis le 1er janvier aux agents de la filière gestion publique, a provoqué une belle pagaille qui n'est pas sans effet sur la situation des personnels.

Déconnexions, disparition de données, lenteurs, rien n'est épargné à des utilisateurs au bord de la crise de nerfs. Quant aux informaticiens en charge de l'application ils tentent tant bien que mal de faire face pour répondre aux sollicitudes des agents et aux demandes de l'administration.

Là où la situation se complique, c'est que l'application sert également aux demandes de remboursements de frais et que de nombreux agents attendent désespérément d'être enfin remboursés des frais engagés pour l'exercice de leurs missions. Rajouter à cela les problèmes de Chorus et des régies d'avance et vous avez une situation explosive.

Si l'administration fait amende honorable, évoquant des problèmes de flux mal mesurés, elle est restée trop longtemps passive sur ce dossier, laissant certains agents dans des situations particulièrement délicates, comme cet EDRA qui a dû souscrire un prêt personnel pour faire face à ses dépenses courantes. Il est plus que temps de cesser de rafistoler une application qui, depuis son déploiement, ne donne pas satisfaction.

Images et paroles



Lancé par l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires au lendemain du boycott de la seconde convocation du CTPC emplois, la campagne «On Veut Respirer» s'est répandue telle une traînée de poudre au quatre coins de l'hexagone. Les envahissements de CTPD ont succédé aux boycotts et aux interpellations tant des responsables administratifs que des élus, députés et sénateurs qui votent, à Paris, des lois dont ils contestent par ailleurs les effets quand ils sont dans leurs circonscriptions.

• **Haute-Saône : Lettre ouverte au Président du CTPD**

«Les réponses actuelles sont la dictature des indicateurs, le gel des salaires, l'augmentation des suppressions de fonctionnaires, le foisonnement de managers et l'absence de techniciens fiscalistes ou comptables. (Cette liste n'est pas exhaustive.)» (27/12/10).

A l'origine de nos maux

Les missions, les moyens humains et financiers qui sont octroyés à la DGFIP, les objectifs, sont déterminés par le pouvoir politique et déclinés dans la LOLF, Loi organique sur les lois de Finances.

La fiscalité est par nature une matière politique, au sens étymologique du terme. Elle évolue ainsi au fil des orientations gouvernementales et devient particulièrement mouvante ce qui n'est pas sans effet sur le fonctionnement des services où, chaque année, voire plusieurs fois dans une même année, les agents doivent s'adapter, souvent sans véritables appuis techniques, à des changements qu'ils apprennent encore trop souvent par médias interposés. La pire des situations : c'est un contribuable qui interpelle les services sur un changement législatif inconnu de tous les agents, et cela arrive plus souvent qu'on ne l'imagine.

L'activité des services doit donc en permanence s'adapter à ce bougisme.

Du côté des moyens, c'est bien l'obsession budgétaire et une vision à court terme des

finances publiques qui pèsent. Depuis bien des années, les différents gouvernements appliquent une équation simpliste : l'équilibre des Finances du pays passe par la diminution aveugle du nombre de fonctionnaires habillée de l'objectif d'un service public au meilleur coût, sans se soucier vraiment des besoins exprimés par les administrés élevés au rang d'actionnaires.

• **Pyrénées-Atlant. : CTPD du 20 décembre**

«Plusieurs dizaines d'agents sont venus épauler leurs représentants et interpellé M. Mazauric, représentant de la DG, dans le hall de la DDFIP à Pau, afin de lui remettre une pétition signée par des centaines d'agents» (24/12/10).

Mais si ceux de France Télécom/Orange ont perçu en 2010 près de 4 milliards de dividendes, les contribuables Français, dans leur grande majorité, ont vu leurs impôts augmenter en même temps que se dégradait la qualité de service et les conditions de travail des personnels.

Les exemples sont légion de ces situations, les plus emblématiques étant celles de Pôle Emploi et (encore) de France Télécom. Ils attestent, d'une part de la chute de la qualité de service, d'autre part de la perte du sens de la mission de service public, ce dernier élément étant, avec les suppressions d'emplois, la principale cause de la détérioration des conditions de vie au travail.

Irresponsables mais pas coupables

La déontologie et le statut auquel nous sommes attachés, même s'il contient en son sein des marges de flexibilité importante et qu'il est attaqué de toutes parts, sont souvent mis en avant par nos responsables. Ils servent bien souvent de paravent et les décisions prises dans les cabinets ministériels, au Parlement ou à la Fonction Publique, d'alibis à une loyauté qui confine trop souvent au loyalisme.

• **Dordogne : CTPD du 16 décembre**

«Aujourd'hui, la ponction n'est plus supportable : les services ne sont même plus en capacité d'assurer l'essentiel de leurs missions. Face à ce constat, votre inaction relève de l'irresponsabilité» (22/12/10).



de la contestation

Si de faibles marges de manœuvre existent, notamment au niveau Fonction Publique et ministériel, mais plutôt en matière de gestion des personnels (carrière, notation...), tant le DG que ses délégués et ses directeurs répondent à nos interpellations par une formule désormais éculée qui ressemble à peu près à ça : «je n'y peux rien, j'applique, en loyauté, les décisions prises plus haut».

Bien sûr que ni le DG ni ses relais locaux n'ont le pouvoir de ne pas appliquer ou d'aller à l'encontre des décisions politiques et législatives. Bien sûr que tout le monde est conscient de cet état de fait. Ce qui met en colère les agents et leurs représentants, c'est que les mêmes,

qui reconnaissent parfois à mots couverts que la situation de l'emploi est devenue inextricable, continuent, contre vents et marées, à exiger toujours plus de leurs personnels, à imposer toujours plus de contraintes. Pas un n'a la lucidité, comme cela se pratiquait encore il

• Saône-et-Loire : Motion de défiance

«Votre réponse tant dans la forme que dans le fond à notre lettre ouverte sur la question vitale des emplois démontre tout le désintérêt, voire le mépris, accordé aux personnels et à leurs représentants» (21/12/10).

y a quelques années dans les instances locales, de voter avec la parité syndicale des vœux réclamant, qu'au moins cessent les suppressions d'emplois. Quant au Directeur Général, il nous devient de plus en plus difficile de lui faire confiance lorsqu'il affirme faire remonter au bon niveau l'état des services. Rien ne nous le prouve et ce ne sont pas ses déclarations

sur sa volonté de réduire le poids des indicateurs dans la vie quotidienne des agents qui nous redonnera confiance, tant l'application de cette orientation sonne comme un vœu pieux dans les services. Le malaise général ressenti dans la quasi-totalité des services vient, en partie, de ce contexte où le fossé grandit entre les personnels et l'encadrement, les premiers subissant in fine les conséquences des décisions prises en leur nom, les seconds étant coincés entre l'application stricte des directives venues d'en haut et la situation délétaire de leurs services.

de réduire le poids des indicateurs dans la vie quotidienne des agents qui nous redonnera confiance, tant l'application de cette orientation sonne comme un vœu pieux dans les services. Le malaise général ressenti dans la quasi-totalité des services vient, en partie, de ce contexte où le fossé grandit entre les personnels et l'encadrement, les premiers subissant in fine les conséquences des décisions prises en leur nom, les seconds étant coincés entre l'application stricte des directives venues d'en haut et la situation délétaire de leurs services.

Proposer, revendiquer, contester et résister

Dans ce contexte, le rôle du syndicat se place à plusieurs niveaux.

Notre interlocuteur politique est, bien entendu, le Ministre et l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, au travers de Solidaires aux Finances, sa fédération, l'interpelle régulièrement, comme ce fut le cas le 6 décembre dernier.

Du côté des parlementaires, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est régulièrement auditionné, particulièrement par la Commission des Finances, et elle tisse des liens avec de nombreux attachés parlementaires et partis politiques auxquels elle transmet ses analyses sur la fiscalité et la gestion publique comme sur la situation des services. Certaines informations contenues dans le rapport de la commission des Finances sur la DGFIP et relevées par nombre d'entre vous, viennent du 82 Rue de Montreuil.

A la Fonction Publique, au travers de Solidaires Fonctions Publiques, et au Ministère, au travers de Solidaires Finances, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires défend les revendications des personnels, ceux de la DGFIP mais plus largement tous les fonctionnaires. Dans la période et sans être exhaustifs : les plans de qualifications, le correctif du A, le 8ème échelon du C, la deuxième tranche de la prime de fusion, l'Union est à la source.

Enfin et bien entendu, à la DGFIP, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, syndicat professionnel, revendique toutes les améliorations possibles de la vie des agents.

Il ne faut désespérer de rien et si nous parvenons, quelques fois, à faire bouger les choses, les changements radicaux auxquels nous aspirons, avec les agents, ne verront le jour qu'avec eux et qu'au travers de leurs mobilisations.

• DNEF : Déclaration liminaire lue lors du CTPS suppressions d'emplois

«Nous espérons que vous aussi Monsieur le Président qu'en tant qu'agent des Finances Publiques, et qu'en tant que citoyen, vous ne pouvez plus cautionner ces suppressions d'emplois, et cette mise en danger du contrôle fiscal et du Service Public» (16/12/10).

• Manche : CTPD du 16 décembre

«Pour les agents, ce qui est d'autant plus difficile à vivre c'est de se sentir à ce point pris pour si peu de chose... être pris seulement comme une variable d'ajustement budgétaire est humainement inacceptable!» (21/12/10).



AMÉLIORER LE POUVOIR

La crise on la paye cash !

Automne 2010, en plein conflit des retraites, et sur fond de rigueur budgétaire d'après crise, les fonctionnaires français ont vu leur rémunération gelée. Ailleurs en Europe, les agents des services publics voyaient même, parfois, leur rémunération fortement amputée pour satisfaire aux critères des agences de notation financière ! Fin 2010, les traditionnelles discussions générales sur le pouvoir d'achat ont donc tourné court, se limitant pour le gouvernement à l'annonce de la PFR (Prime de Fonction et de Résultat), instrument de modulation baissière des régimes indemnitaires. Pour le reste, circulez, il n'y a rien à voir, la GIPA attestant, si besoin était, de la réalité des pertes cumulées durablement par de nombreux agents.

Autre constat, après la dernière revalorisation du SMIC, les agents C en début de carrière se trouvent en dessous du minimum sur 1 échelon (AA 1ère classe), 2 échelons (AAP 2ème classe), voire 4 échelons (AA 2ème classe) ! Les contrôleurs stagiaires sont, quand à eux, à 10 euros au dessus du SMIC !

Avant même la fusion, les «accords» Jacob ont mis en place, en 2006, une refonte des carrières C (sans le 8ème échelon), et une refonte de la carrière B en 2010. Le A viendra ultérieurement.

Nous n'insisterons pas sur les raisons pour lesquelles nous n'aurions pas signé, en l'état, le «plan» du ministre Jacob. Nous aurons l'occasion de l'illustrer à plusieurs reprises, les conséquences de ce plan ayant motivé de nombreux contentieux déclenchés par Solidaires Fonction Publique.

Pour les contrôleurs, il y a eu le NES (Nouvel Espace Statutaire du B) au 1er septembre 2010 à la DGFIP, alors qu'il ne sera généralisé à la Fonction Publique qu'en 2012. Hélas, sa mise en œuvre reste entachée des effets «Jacob» qui pénalisent, lors du reclassement, les jeunes contrôleurs de 2ème classe ainsi que les contrôleurs principaux au dernier échelon. Là encore, contentieux !

La refonte de la carrière A inclura-t-elle d'emblée le 13ème échelon ? Ou faudra-t-il que Solidaires Fonction Publique déclenche à nouveau une bagarre pour y parvenir ? L'avenir nous le dira... En tout cas, des milliers d'agents C et B sont déjà en butte aux difficultés que nous avons identifiées dès le début. Le plan Jacob, pour nous, n'est pas un accord. Ce n'est qu'un recueil de contentieux dont Solidaires Fonction Publique s'est emparé.

Et du côté de la DGFIP ?

En février 2008, les discussions avec la Centrale se sont achevées sur une insatisfaction. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, sans nier la réalité des avancées de principe (examen professionnel quasi-CIS de B en A, IMT-Fusion pérenne comptant pour la pension, plans de qualifications 2008 à 2010, 16 points d'indice terminal des inspecteurs), n'a cessé de porter ses revendications de revalorisation générale, de réparation des injustices et de rééquilibrage global des rémunérations.

Aujourd'hui personne, tant aux Finances qu'à la Fonction Publique que et bien évidemment à la DGFIP, n'a d'argument véritable pour rejeter le bien fondé de l'octroi du 8ème échelon aux cadres C admi-

nistratifs de la DGFIP. Pour autant la décision ne vient pas.

Dès la prise de fonctions de François Baroin en qualité de Ministre de la Fonction Publique, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires lui a renouvelé cette revendication pressante, soutenue par Solidaires aux Finances et Solidaires Fonction Publique.

Nous demandons l'accès immédiat de tous les agents C administratifs qui remplissent les conditions statutaires d'ancienneté : en novembre 2006 ils ont perdu beaucoup d'ancienneté lors du reclassement et le 8ème échelon cela fait plus de quatre ans qu'ils l'attendent.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires exige le 8ème échelon pour tous les cadres C, tout de suite !

Rétablir l'équilibre des rémunérations, c'est une nécessité !

Aucune mesure indemnitaire isolée ne pourrait suffire à compenser l'écart entre les rémunérations. Ecart accru depuis des années, et encore accentué depuis la fusion.

Un rééquilibrage est nécessaire. Il doit passer par tous les éléments constitutifs du pouvoir d'achat direct :

- une revalorisation indiciaire générale,
- une amélioration générale (par l'intermédiaire de l'IMT fusion) ainsi qu'une revalorisation correctrice de l'indemnitaire (notamment pour les C et B 2ème classe), pour corriger les écarts actuels,
- une accélération des déroulements de carrière, conduisant à une linéarité de fait.

C'est en agissant sur tous les leviers indiciaires, indemnitaires et d'avancement de carrière que l'on pourra obtenir le rééquilibrage

des rémunérations et améliorer le pouvoir d'achat de tous les agents, contrôleurs et inspecteurs. Le rééquilibrage des rémunérations passe par l'IMT. Le versement pérenne de l'IMT - fusion en lieu et place d'une prime unique est totalement justifié :

- égalitaire, elle est d'un montant identique pour tous et versée à tous, ce qui n'est pas le cas d'autres indemnités proportionnelles à l'indice,
- ouvrant droit à pension, elle est parfaitement «sécurisée» d'un point de vue juridique. Par le passé, l'insécurité juridique (motif affiché de la remise en cause des IFDD par exemple) a servi de prétexte à des coupes claires dans le budget des agents. L'IMT, non modulable, non réductible, est manifestement stable.

Bien évidemment, si la pérennisation de l'IMT - fusion convient c'est le montant qui pêche, et les 350 euros annuels bruts divisés par 12 demandent à être revalorisés !

Multiplier l'IMT, c'est juste !

D'ACHAT : IL Y A URGENCE !

Améliorer les carrières

L'annonce du maintien d'un Plan Ministériel de Qualifications sur les trois dernières années, même revalorisé, n'a pas laissé un souvenir impérissable dans les mémoires. Pourtant cette mesure a bien eu de véritables effets, et pour des milliers d'agents de catégorie C et B qui ont ainsi pu changer de grade (d'AA à AAP2 ou d'AAP2 à AAP1, de C2 à C1 ou de C1 à CP) deux à trois ans plus tôt que prévu, l'effet indiciaire a été bien réel.

Le Plan Ministériel de Qualifications pour les années 2008, 2009 et 2010 a permis de réduire certains effets néfastes des prétendus «accords» Jacob :

- maintien du volume des promotions internes (par le renforcement des listes complémentaires), et des promotions au bénéfice de l'âge,
- reconduction, pour 2 ans supplémentaires, du concours de contrôleur principal, amélioration des tableaux d'avancement en C et en B ...

Il faut aller plus loin !

Le Plan Ministériel de Qualifications ne doit pas seulement corriger les reculs du plan Jacob mais concrétiser la reconnaissance des qualifications et des technicités à la DGFIP.

Il faut donc poursuivre et amplifier :

- **l'amélioration des tableaux d'avancement jusqu'à atteindre 100% de la plage statutaire,**
- **les volumes offerts aux promotions internes C en B et B en A (dont ceux au bénéfice de l'âge, par un plan pluriannuel de transformation d'emplois).**



Il faut accélérer le Plan Ministériel de Qualifications !

Sur l'indemnitaire, la fusion globale a conduit à une confusion totale !

L'harmonisation façon Woerth reste partielle et incomplète, elle n'a réglé aucun contentieux, au contraire elle en a nourri de nouveaux.

L'harmonisation est partielle car elle ne porte que sur deux primes : la prime de rendement de base et l'ACF.

L'harmonisation est incomplète car elle n'a fait que rapprocher le solde de ces deux indemnités, n'alignant aucune des deux sur le mieux-disant. L'harmonisation est injuste car elle a contribué à creuser les inégalités entre les catégories et laissé de côté beaucoup d'agents.

Il faut dépasser cette situation qui n'a rien réglé définitivement et ne satisfait personne. Et cela ne peut se faire qu'en mettant tous les sujets sur la table :

1) Régler les contentieux existants.

La liste est longue des situations où les agents ont été financièrement perdants du fait d'une décision de l'administration.

Certaines sont venues de la Fonction Publique (titularisation Loi «Sapin»; reclassements «Durafour» de 1995, carrières «Jacob» de 2006 et 2010, dispositifs notation de 2002 notamment pour les échelons terminaux,...).

D'autres sont liées à des décisions administratives (système de la garantie dégressive de rémunération à l'ex-DGI, restriction du champ des IFDD à l'ex-DGI et non attribution à l'ex-DGCP, frais de correspondance des hypothèques, réduction de la garantie indemnitaire du protocole de transfert du Domaine, IFDD déduites du calcul de l'harmonisation,...).

Certains contentieux ont partiellement abouti auprès du Ministère ou de la Fonction Publique, le plus souvent suite à décision du Conseil d'Etat sur saisine du syndicat (comme par deux fois sur les carrières Durafour, ou sur l'attribution de réduction effective aux échelons fixes de notation). D'autres recours sont en cours et les délais sont longs.

Quand aux attributions indemnitaires, elles ne relèvent que d'une décision politique et budgétaire. A ce jour, la volonté administrative n'y est toujours pas de solder une bonne fois des situations devenues inextricables à force de glissements successifs et de dispositifs spoliateurs. Il faudra bien mettre à plat tous ces contentieux et régler leur dû aux agents.

2) Aller au bout de l'harmonisation.

Si l'éventail des «primes» s'est restreint avec la mise en place de l'ACF, pour autant l'harmonisation n'est pas allée au bout et ne concerne pas

toutes les indemnités. Oui, il y a des agents du Trésor qui remplissent les conditions d'attribution des IFDD et qui ne les perçoivent pas (huissiers, équipes de renfort, et généralement tous les agents appelés à se déplacer...). Rien ne justifie non plus que les agents des Impôts ne perçoivent pas le même montant de prime de rendement que leurs collègues du Trésor, d'autant que la différence n'est pas astronomique (quelques dizaines d'euros !). En revanche elle est bien déduite du différentiel d'ACF pour calculer l'harmonisation des agents du Trésor qui du coup en perdent le bénéfice réel ! Au final l'harmonisation est incomplète pour les agents qui la perçoivent, et totalement inexistante pour la quasi-totalité des agents, contrôleurs, inspecteurs, inspecteurs départementaux non comptables de l'ex-DGI qui n'en ont pas vu la couleur depuis le début !

3) Ouvrir de nouvelles attributions.

L'évolution des structures administratives a fait évoluer de nombreuses fonctions sans offrir d'équivalent indemnitaire revalorisé :

- polyvalence accrue (accueil, assistance, gestion des personnels,...),
 - équipes de travail plus denses (secteurs fusionnés, pôles, regroupement de postes,...),
 - recours plus important à l'expertise, à l'intérim, à l'informel.
- D'autres fonctions nouvelles sont apparues ou se sont renforcées sans être reconnues :
- fonctions d'adjoint et/ou de fondé de pouvoir de fait (SIE, SIP, PRS,...) sans reconnaissance ni sécurisation de leur situation,
 - référents.

Cette liste n'est pas exhaustive, loin de là.

Elle ne détaille pas la complexité des indemnités comptables. Postes comptables que les conditions d'exercice conduisent à se trouver de plus en plus souvent en difficulté (mise en débet, ...) sans avoir réellement les moyens de s'en prémunir.

Elle ne vise pas non plus à «faire payer» la dégradation des conditions de travail et le mal être qu'elle génère.

Mais à tout le moins, lorsque des textes prévoient que telle ou telle indemnité doit être versée pour quelque situation ou sujétion que ce soit, la moindre des choses serait de l'appliquer complètement, à tous les agents des deux filières qui y ont droit !

La logique gestionnaire

Inginierie, Re-ingenierie : et la mission

Depuis des années, la DGI d'abord, la DGFIP ensuite, alignent leurs modalités de fonctionnement sur les principes de l'économie marchande.

Cette tendance se traduit par la mise en place de toute une série de nouvelles méthodes de management à coup d'indicateurs, d'ingénierie, voire re-ingénierie (simplifications, uniformisation, réduction des coûts, communication rassurante vis-à-vis des contribuables), accompagnée de moyens contraignants : contrats d'objectifs, démarche de qualité, évaluation individualisée des performances.

Le but est d'afficher une constante amélioration de la qualité du service rendu. Il s'agit de faire plus avec moins.

En réalité, cette logique gestionnaire cherche avant tout à transformer l'administration des Finances Publiques en une vaste entité où des prestataires de services, reliés à des clients, fourniraient au plus vite une prestation de service avec une rentabilité maximale.

Cette conception se révèle ravageuse pour les emplois et profondément destructrice pour l'accomplissement et les résultats des missions.

Une méthode

● Des chiffres plus que des lettres

La logique gestionnaire tente à tout prix de formaliser les conditions d'exercice de l'activité pour contrôler le travail et mobiliser les personnels, avec ou sans leur assentiment, pour les rendre plus performants à la tâche.

Elle ne s'intéresse qu'aux résultats du travail – et non au travail réel – elle exige que tout soit mesurable, quantifiable et exclut les notions de risque ou d'altérité.

Les agents des Finances sont unanimes : les indicateurs pèsent

trop lourdement sur leur quotidien.

Avec la LOLF, la RGPP, la culture de résultat, la gestion très individualisée des cadres et de plus en plus individualisée des agents, la pression managériale ou encore la culture statistique, les conditions d'un profond malaise sont réunies et il serait temps que les engagements du Directeur Général soient visibles sur le terrain.

Des hommes et des femmes

● L'humain disparaît

Ainsi les personnels sont instrumentalisés, (à travers les groupes d'expression métiers par exemple) et de surcroît, comme dans le secteur concurrentiel, on ne parle plus d'usagers (encore que ce terme prête également à réfléchir) mais de «clients». Ceux-ci doivent avoir la prestation de service qu'ils réclament et leur demande est, dans la logique gestionnaire, affaire de résolution technique d'un problème.

Les temps «improductifs» (investigations poussées, nombre et longueur des interventions, temps passé à renseigner un contribuable...) sont traqués au nom de la rentabilité immédiate, de la productivité. L'objectif étant de réduire au maximum le temps qui sépare une question de sa réponse, un problème de sa solution, le tout au détriment de la qualité.

On assiste ainsi à une exacerbation des positions avec l'évaluation individualisée des performances. Les agents qui ont atteint les contrats d'objectifs fixés sont félicités, gratifiés, les

autres sont vilipendés. Cette évaluation met donc en tension les personnels, voire encourage des pratiques telles que l'impasse sur ce qui fait la qualité du travail. Elle renforce la perte de sens de la mission par les personnels en leur barrant l'accès à la compréhension du sens de ce qu'ils mettent en œuvre, en ne reconnaissant pas ce qu'ils font réellement.

L'impuissance, la suspicion, la compétition règnent à tous les étages et empêchent le travail en commun.

C'est le règne du chacun pour soi.

La peur s'incruste dans les relations. Elle porte à son paroxysme la crainte de ne pas pouvoir atteindre les objectifs ou celle d'être tenu pour responsable en cas de problème.

Les indicateurs, tant décriés par les agents qui «assument» sur le terrain et au quotidien, sont érigés en mode de gestion. Ils servent d'habillage à la pénurie de moyens humains et sont des paravents à la baisse de qualité induite par cette situation.

● Le culte de la démarche (faussement) participative

Parallèlement il est demandé aux personnels de s'impliquer individuellement dans cette démarche, au travers d'outils tels que le DOS (Document d'Orientation Stratégique) ou encore

les GEM (Groupes d'Expression Métiers) et autres séminaires thématiques.

appliquée à la DGFIP : et les agents dans tout ça ?

La présence des personnels dans ces «cellules» d'écoute sert ensuite d'alibi à l'administration lorsqu'elle met en place telle ou telle simplification. Il s'agit véritablement de chercher une caution. Mais les agents ne sont pas dupes, du moins pas tous. Un semblant d'écoute sur des sujets bouclés d'avance, quel-

ques prises en compte marginales sur des propositions émanant de ces instances et la boucle est bouclée. Le tout est que les agents s'approprient un concept pour ensuite le mettre en œuvre avec l'impression d'un avis partagé sur une apparente amélioration des services, des outils, des méthodes de travail, sur la mutualisation des pratiques.

Une mission

● Le culte de l'efficience et des simplifications - ou «comment faire plus avec moins»

Efficience et suppressions d'emplois

L'efficience est l'instrument de répartition des emplois à partir de l'étude de la productivité des directions (comparaison des éléments de charge quantitatifs et qualitatifs au regard des emplois) combinée à l'efficacité dans la réalisation de leurs missions.

Cette méthode permet de mettre l'accent sur des potentiels de suppressions ou de redéploiements d'emplois entre directions en fonction de leurs performances spécifiques et de leur capacité contributive à l'effort national de suppressions de postes de fonctionnaires. Sous couvert d'une démarche quasi scientifique on supprime ainsi des emplois sans avoir à fournir de justification.

De plus, les services et directions qui démontrent qu'ils ont mieux fait que les autres avec les mêmes moyens voient leurs moyens réduits sous prétexte qu'ils peuvent encore améliorer leur productivité. Ceux qui n'arrivent pas à progresser à l'aune des indicateurs en place voient leurs emplois supprimés sous prétexte qu'ils n'ont pas réussi à mettre en adéquation résultats et moyens.

Dans tous les cas les suppressions d'emplois sont donc au rendez vous.

Simplifications/informatisation/complications

Les mesures mises en place par l'administration portent en elles un véritable triptyque.

- D'une part elles laissent à penser que les agents sont responsables de la complexité des mesures votées par le législateur.
- Elles sont ensuite le vecteur principal et le justificatif, l'habillage, des suppressions d'emplois.
- Elles dénotent enfin un véritable changement de la nature même de la mission.

La fiscalité évolue, se complexifie chaque année, voire plusieurs fois par an, parfois dans l'improvisation et l'urgence. Les agents se débrouillent pour s'informer, comprendre, travailler au service de l'intérêt général. Ils sont bien seuls face à des contribuables quelquefois avertis avant eux de la mise en place de certaines mesures. C'est la fin d'un encadrement technique, d'une formation professionnelle continue et ciblée en fonction des besoins particuliers à un moment précis.

Les réformes de structures se succèdent dans le sens de l'industrialisation, du formatage des tâches. De nouvelles procédures sont créées [relance, rescrit, garantie fiscale, certification (brigades, services accueil, garantie fiscale), labellisation à tout crin]. Tout est pensé pour sans cesse faire des économies d'échelle, simplifier, pour s'adapter aux manques de moyens. Tout est pensé en terme d'industrialisation des tâches.

Ainsi dans des accueils rénovés, standardisés, les files d'attente sont les mêmes notamment en période de pointe. Les réponses aux problèmes exposés, dits «simples», doivent être immédiates mais le travail en aval est énorme compte tenu de la pénurie de personnel. Les multiples applications informatiques doivent être servies pour prendre en compte les éventuelles modifications et ce travail n'est pas retenu au moment de l'affichage de gains de productivité.

La dématérialisation des dossiers a atteint ses limites et nuit considérablement à l'efficacité et à la qualité de la mission.

Dans l'absolu, l'informatique est source de toutes les améliorations, de tous les gains de productivité. Dans la réalité elle est souvent source de complications et de surcharge de travail au détriment de l'efficacité.

La télé déclaration montre dans la réalité ses limites lorsqu'une partie doit être ressaisie pour corriger des erreurs.

De même, en matière de TVA, les incompatibilités entre les différents outils informatiques entraînent des surcharges de travail, des retards, des conditions de travail dégradées.

Exemple : l'impossibilité d'effectuer des «copier-coller» depuis le portail métier vers REBECA. Les agents doivent imprimer les adresses des entreprises étrangères dans le portail métier pour ensuite les recopier dans REBECA. Bien sûr, l'utilisation de deux écrans permet d'éviter de jongler d'une application à l'autre mais génère une intense fatigue visuelle.

Que dire des «bug» d'Hélios qui contraignent les agents à remplir une procédure de suivi. Les exemples de dysfonctionnement, de surcroît de travail sont nombreux et dans tous les services, mais l'affichage vis à vis de l'extérieur n'en tient pas compte.

Le pire, au-delà de la contre productivité engendrée par les mesures de simplification, c'est que la mission change de nature. La mission de service public est désormais conçue comme une mission de service.

Suite page suivante 

La logique gestionnaire (suite)

Sortir de cette logique

L'administration se doit de prendre d'urgence un certain nombre d'engagements. Revoir le circuit des décisions, le coordonner, sortir du dogme de l'indicateur tout puissant et remettre de l'humain au cœur de la machine. S'inquiéter en amont des conséquences des décisions plutôt que de parer au plus pressé lors des incidents en aval. Faire baisser la pression sur chaque agent et redonner des conditions de travail acceptables. Reconstituer des cellules de travail à taille humaine. Comprendre que la polyvalence a ses limites et qu'au-delà des économies à court terme, une mission mal ou plus assurée revient, in fine, plus cher. En finir avec la notion de priorités à la fois ambiguë et incompatible avec une mission de service public. Redonner toute sa place à la technicité et à la formation professionnelle de qualité.

Tout cela nécessite des créations d'emplois, une redéfinition totale du pilotage des missions aujourd'hui basé sur l'omniprésence pour ne pas dire l'obsession de la statistique au détriment de la qualité.

Cela passe par l'arrêt de ce management basé sur l'efficacité, la réduction des coûts et cette culture de résultats qui n'a rien à faire dans des missions d'État.

Pour sortir de cette logique, la DGFIP se doit de prendre d'entrée de jeu six engagements «PNFT» (pour nous Faciliter le Travail) :

- aucune charge nouvelle sans création d'emplois,
- arrêt du management basé sur le culte des indicateurs,
- en finir avec la litanie des circulaires et des notes sans explications techniques. Remettre dans le circuit les guides sectoriels et autres fiches techniques tant appréciés des agents et tombés en obsolescence. Redonner du soutien technique aux services,
- revoir le calendrier des travaux,
- arrêt de la contractualisation type certification, référentiel Marianne ou autres,
- arrêt des applications multi entrées.

ALERTE SANITAIRE EN CORSE DU SUD

Le Médiateur, mais aussi d'autres médicaments font la une de l'actualité quant à leur dangerosité.

Comment ne pas faire, de façon humoristique certes, un parallèle avec l'exploitation des indicateurs à la DGFIP. Un cas est dramatique, l'autre beaucoup moins, mais cependant agit de façon durable sur les neurones.

Lors de sa dernière visite en Corse du Sud, le Délégué Interrégional a tenu des propos qui ont choqué les agents du pôle d'expertise et de contrôle.

En effet, le Délégué a relevé que les contribuables ne contestaient guère des redressements très élevés, que ce soit après réception de la notification de redressements, ou après la mise en recouvrement, et qu'ils payaient sans barguigner les sommes importantes qui leur étaient demandées. (Le rêve pour toute direction de France et de Navarre au moment de servir ses indicateurs.)

Pourtant il s'est ouvertement interrogé sur l'existence d'un accord tacite entre vérificateurs et contribuables vérifiés.

En clair : la fraude réelle serait bien plus importante que ce qu'elle semble être au vu des redressements, les agents chargés du contrôle fiscal n'approfondiraient pas leurs investigations dans la mesure où ils trouveraient facilement de quoi «faire du chiffre». Les contribuables seraient trop heureux de s'en tirer à si bon compte, l'ampleur de la fraude étant beaucoup plus importante.

Des propos, des suspensions, qui indignent ceux qu'elles visent injustement et qui méritent quelques mises au point.

Un diagnostic : le mal est profond et son appellation scientifique est :

dogme de la statistique.

Les agents, et les représentants syndicaux de l'Union SNUI Sud Trésor Solidaires sont depuis longtemps demandeurs de l'inscription à l'ordre du jour d'un CTPD, d'un point sur le contrôle sur pièces, plus particulièrement sur la programmation des vérifications. Tous attendent.

En effet, la recherche effrénée du seul résultat chiffré imposée aux vérificateurs relève aujourd'hui de la caricature. «Pas de petits redressements» - moins de 30.000 euros - donc pas de «perte de temps», mise en exergue du rôle prégnant et décisionnel du recouvrement tant en matière de programmation que de vérification.

Une ordonnance : supprimer les oeillères

Un peu de bon sens et de connaissance du métier font dire aux experts en la matière que sont les agents, qu'il est urgent de se recentrer sur le «savoir faire» plutôt que de se laisser aller au «faire savoir». Trop consommer d'indicateurs peut entraîner des symptômes de paranoïa sous forme de suspicion chronique. De la même façon, à trop consommer d'indicateurs on perd le goût, à tel point que ce qui est bon peu paraître mauvais et vice-versa.

Un médicament : la respiration

Il s'agit de rendre les clés de la mission aux agents enfin dotés de moyens, faire le ménage dans le fouillis des indicateurs contradictoires qui conduisent à des aberrations, et surtout entendre que l'on veut respirer.

Carrières A :



Les statuts particuliers des agents de la DGFIP rentreront en vigueur au 1/09/2011. Ces évolutions conduisent l'administration à revoir le contenu et l'organisation des concours, mais aussi des autres modes de sélection (entretien professionnel, liste d'aptitude...). Ce chantier très vaste n'est pas totalement finalisé, et au fil de l'eau, nous vous livrons au travers de l'Unité, les aspects les plus marquants des évolutions à venir.

Les derniers groupes de travail ont notamment permis de préciser et d'améliorer les projets de l'administration en matière d'examen professionnel de B en A, de promotion au grade d'IP et d'AFiP A.

A ce stade des discussions, il reste notamment à préciser les modalités d'accès au grade d'inspecteur divisionnaire. Par ailleurs, les modalités de préparation aux concours et les droits y afférents ne sont pas encore totalement finalisés, l'administration étudiant encore nos revendications.

Recrutement des inspecteurs de la DGFIP par la voie de l'examen professionnel de B en A

Le décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la Direction Générale des Finances Publiques définit les conditions statutaires de recrutement des inspecteurs. Nous avons déjà publié dans l'Unité n° 955 le programme des épreuves des concours externe et interne d'inspecteur. Nous complétons ces informations en expliquant aujourd'hui les conditions d'accès au grade d'inspecteur par la voie de l'examen professionnel de B en A.

L'examen professionnel

L'examen professionnel organisé par spécialité est ouvert aux agents appartenant à un corps de catégorie B de la Direction Générale des Finances Publiques. Les intéressés doivent, au 1er janvier de l'année de la nomination, soit appartenir au 3e grade de la catégorie B, soit avoir atteint au moins le 6e échelon du 2e grade ou le 7e échelon du 1er grade.

L'examen professionnel pour l'accès au grade d'inspecteur des finances publiques comporte une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission. Chacune des épreuves est notée de 0 à 20. Cette note est multipliée par le coefficient correspondant. La somme des produits ainsi obtenus forme le total des points du candidat.

L'ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ

Epreuve écrite (durée : 4 heures, coefficient 6)

Etude d'un dossier contenant des documents en rapport avec les métiers de la Direction Générale des Finances Publiques.

L'épreuve consiste en la réponse à plusieurs questions en lien direct avec les documents.

Sept sujets au choix sont proposés au candidat :

- gestion financière et comptable des collectivités locales
- gestion financière et comptable de l'Etat
- fiscalité des particuliers
- fiscalité des professionnels
- métiers transversaux
- métiers du cadastre
- métiers des hypothèques

Le candidat effectue, le jour de l'épreuve, le choix du sujet sur lequel il souhaite composer.

L'ÉPREUVE ORALE D'ADMISSION

Epreuve orale (durée : 30 minutes, coefficient 5)

Epreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Le candidat remet un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle au service organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture de l'examen professionnel.

Le modèle de dossier ainsi que le guide d'aide au remplissage sont disponibles sur le site intranet de la Direction Générale des Finances Publiques. Il est transmis au jury par le service organisateur de l'examen professionnel, après l'établissement de la liste d'admissibilité.

L'épreuve consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier les acquis de l'expérience professionnelle du candidat, ses aptitudes à exercer les fonctions d'inspecteur.

Cet entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de dix minutes au plus. Il se poursuit par un échange avec le jury qui pose des questions au candidat.

Promotion au grade d'inspecteur principal



Le grade d'Inspecteur Principal est accessible par :

- Concours professionnel ouvert aux inspecteurs des finances publiques.
- Dans la limite du sixième des emplois mis au concours, par la voie d'un examen professionnel ouvert aux inspecteurs des finances publiques.
- Dans la limite du sixième des emplois mis au concours, par la voie d'un examen professionnel ouvert aux inspecteurs divisionnaires des finances publiques de classe normale.

Le concours professionnel

Le concours professionnel est ouvert aux inspecteurs des finances publiques qui, au 1er septembre de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, ont atteint le 5e échelon et comptent au moins cinq ans de services effectifs dans un corps de catégorie A, dont deux ans dans le grade d'inspecteur des finances publiques. Nul ne peut être admis à participer plus de cinq fois au concours professionnel. Chacune des épreuves est notée de 0 à 20. Cette note est multipliée par le coefficient correspondant. La somme des produits ainsi obtenus forme le total des points du candidat.

LES ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

Epreuve n° 1 (durée : 5 heures, coefficient 6)

A partir d'un dossier, rédaction d'une note administrative sur un sujet relatif à l'environnement administratif, économique, financier et social de la DGFIP et pouvant déboucher sur la formulation d'un avis et/ou d'une proposition en lien avec ce sujet.

Epreuve n° 2 (durée : 4 heures, coefficient 4)

Epreuve professionnelle prenant la forme de réponses à des questions relatives à l'exercice des métiers de la DGFIP, à partir d'un dossier et/ou de cas pratiques portant, au choix du candidat, sur :

- la fiscalité professionnelle
- la fiscalité personnelle et patrimoniale
- la gestion comptable et l'analyse financière
- la gestion publique (Etat et collectivités locales)
- la gestion des ressources et l'organisation de la DGFIP.

Le candidat effectue, le jour de l'épreuve, le choix du sujet sur lequel il souhaite composer.

LES ÉPREUVES ORALES D'ADMISSION

Epreuve n° 1 (préparation 30 mn) (durée 30 mn, coefficient 5)

Analyse d'un cas professionnel, suivie de réponses à des questions et d'une conversation avec le jury permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'exercice de fonctions d'encadrement supérieur.

Epreuve n° 2 (durée : 30 mn, coefficient 5)

Entretien libre avec le jury à partir de l'expérience professionnelle du candidat, qui se poursuit par un échange sur sa connaissance de l'environnement administratif, économique, financier et social de la DGFIP.

L'examen professionnel : Inspecteur à IP (IP art. 18)

Dans la limite du sixième des emplois mis au concours, les inspecteurs principaux des finances publiques peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel parmi les inspecteurs des Finances Publiques qui, au 1er septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont atteint au moins le 8ème échelon de leur grade et comptent au moins dix ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.

L'examen professionnel : Inspecteur divisionnaire à IP (IP art.19)

Dans la limite du sixième des emplois mis au concours, les inspecteurs principaux des Finances Publiques peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel parmi les inspecteurs divisionnaires des finances publiques de classe normale comptant au moins, au 1er septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, dix-huit mois de services effectifs dans leur grade.

grade d'IP et au grade d'AFiP A

L'ÉPREUVE ORALE D'ADMISSION

Les examens professionnels prévus aux articles 18 et 19 du décret du 26 août 2010 fixant le statut particulier des agents de catégorie A de la DGFIP comportent chacun une épreuve orale unique d'admission consistant en un entretien avec le jury d'une durée de quarante minutes.

Cette épreuve orale comprend :

- un exposé d'une durée de dix minutes maximum présenté par la candidate ou le candidat portant sur son parcours professionnel ;
- un entretien avec le jury à partir notamment de l'expérience professionnelle de la candidate ou du candidat dont l'objet est d'apprécier par des questions de mises en situation, ses compétences et ses aptitudes à exercer les nouvelles responsabilités attendues.

Pour chaque examen, un arrêté du ministre chargé du budget fixe les modalités de l'organisation de l'épreuve et les règles relatives à la composition du jury. Ce jury complète son appréciation résultant de l'épreuve de cet examen par la consultation des dossiers individuels des candidats.

L'épreuve est notée de 0 à 20. Seuls sont déclarés admis les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12 sur 20.

Promotion au grade d'Administrateur des Finances Publiques Adjoint

Les Administrateurs des Finances Publiques Adjoints sont choisis parmi les inspecteurs principaux des finances publiques comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé.

Dans la limite d'un dixième des emplois pourvus par le tableau d'avancement, les Administrateurs des Finances Publiques Adjoints peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel parmi les Inspecteurs Divisionnaires des Finances Publiques hors classe qui, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé, ont atteint le 3e échelon de leur grade.

Un arrêté du ministre chargé du budget fixe les modalités d'organisation de l'épreuve de l'examen professionnel et les règles relatives à la composition du jury. Ce jury complète son appréciation résultant de l'épreuve de cet examen par la consultation des dossiers individuels des candidats.

L'épreuve est notée de 0 à 20. Seuls sont déclarés admis les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12 sur 20.

**L'examen professionnel :
ID hors classe à AFiP A (IP art. 16)**

L'épreuve est notée de 0 à 20. Seuls sont déclarés admis les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12 sur 20.

L'ÉPREUVE ORALE D'ADMISSION

L'examen professionnel comporte une épreuve orale unique d'admission consistant en un entretien avec le jury d'une durée de quarante minutes. Cette épreuve orale comprend :

- un exposé d'une durée de dix minutes maximum présenté par la candidate ou le candidat portant sur son parcours professionnel ;
- un entretien avec le jury à partir notamment de l'expérience professionnelle de la candidate ou du candidat dont l'objet est d'apprécier par des questions de mises en situation ses compétences et ses aptitudes à exercer les nouvelles responsabilités attendues.

Voir dans nos précédentes publications les conditions d'organisation des futurs concours de la DGFIP (accès à la catégorie B, à la catégorie A, et aux concours du NES...).

Ces réformes sont importantes et elles nécessitent que l'administration soit extrêmement méthodique dans leur mise en oeuvre. Il faut donc très vite proposer aux agents les préparations aux concours adaptées aux évolutions mises en oeuvre et aux attentes des agents.

Pour cela, l'administration doit se doter des moyens indispensables. Cela passe notamment par une attention toute particulière de la Direction Générale sur le fonctionnement des structures en charge de ces réformes.

L'ENFiP et son service des concours doivent donc disposer de tous les moyens appropriés pour franchir le cap de ces réformes.

Elections professionnelles : les

Dans notre numéro 950 du 5 octobre 2010, nous vous avons livré une première présentation du nouveau processus électoral qui présidera, à l'automne de cette année, au renouvellement des mandats de vos représentants. Ce processus s'inscrit totalement dans le cadre des dispositions de la loi du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique et qui transcrit juridiquement les accords de Bercy. Cette loi est largement inspirée de celle du 20 août 2008, loi dite de rénovation de la démocratie sociale, liée quant à elle à d'autres accords, connus sous le vocable de « position commune ».

Depuis octobre 2010, date de notre précédent article, les choses ont évolué et les états-majors, administratifs et syndicaux, se mettent en ordre de marche.

Les premières rencontres, entre l'administration (Ministère et DGFIP) et les syndicats, sur l'organisation du scrutin, ont eu lieu et doivent se poursuivre pendant que commencent à fleurir les premiers tracts de campagne électorale et que les équipes militantes fourbissent leurs arguments pour convaincre les électeurs de porter leurs suffrages sur la bonne liste de candidats.

Scrutins de listes

La première grande nouveauté visible pour les futurs électeurs réside dans le fait que la désignation, tant des élus en CAP (nationales/centrales et locales) que des représentants en Comité Technique (CT), se fera à partir d'un scrutin de listes.

Nous ne nous étendrons pas sur les CAP, les mécanismes électoraux sont connus du plus grand nombre. Il faut cependant rappeler que la représentativité des organisations syndicales ne se mesurera plus à partir du résultat des votes en CAP mais à partir de celui des votes en CT.

A ce stade chacun doit bien comprendre le lien étroit qui existe entre les CAP et les élus qui y siègent, et les CT. En effet, les CAPistes sont élus sur des listes présentées par des organisations syndicales et leurs lignes de défenses des situations individuelles sont très largement guidées par les orientations « politiques » des syndicats au nom desquels ils briguent un mandat.

Dates et modalités

Les décisions concernant l'organisation des élections sont de niveau ministériel, mais compte tenu du poids relatif de la DGFIP dans les effectifs du Ministère, les orientations qu'elle porte peuvent avoir une influence non négligeable.

Nous nous orientons donc vers une date d'élection commune aux CAP et CT le 20 octobre 2011.

Ce jour là, tous les personnels de la DGFIP seront appelés à élire :

✓ Leurs représentants en CAP, locales ET nationales, en fonction du corps auxquels ils appartiennent (les contrôleurs votent pour les contrôleurs, les agents administratifs pour les agents administratifs, les inspecteurs...)

✓ Leurs représentants en Comité Technique de Services Déconcentrés (CTSD ex-CTPL/CTPD/CTPS) et en Comité Technique Ministériel (ex-CTPM).

La désignation des représentants des organisations syndicales au Comité Technique de Réseau (CTR ex-CTPC) se fera par agrégation des résultats enregistrés pour la désignation des représentants au CTSD).

Cette élection peut donc être qualifiée de tridimensionnelle : elle va déterminer la représentativité des organisations syndicales à la DGFIP, au Ministère mais également au niveau de la Fonction Publique (les sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat sont répartis en fonction de l'audience cumulée des syndicats dans chaque ministère).

L'enjeu est donc de taille, d'autant plus que la loi de 2010 introduit la notion d'accords majoritaires.

Démocratie sociale et pluralisme

Le véritable enjeu de cette élection qui se profile réside dans le fait que les représentants du gouvernement et de l'administration pourront soumettre à la signature des organisations syndicales représentatives des accords portant sur l'ensemble du champ de compétence des différentes instances de dialogue social.

Pour être représentatives et donc pour participer aux négociations aux endroits où elles se déroulent et donc, en cascade, pouvoir signer, ou non, les accords, les organisations syndicales devront disposer d'au moins 1 siège et donc atteindre un certain seuil électoral, en fonction du nombre total de siège à pourvoir.

Ces accords ne pourront être mis en oeuvre que s'ils reçoivent l'assentiment d'une ou des organisations syndicales qui représentent la majorité des personnels, majorité mesurée sur la base des résultats électoraux.

Dans ce contexte nouveau, la question est de savoir s'il faut mieux favoriser la présence d'un nom-

bre limité d'organisations syndicales fortement représentatives, ou s'il faut laisser la place à des organisations qui le sont moins, au risque de voir ces dernières, par le biais des d'alliances, faire basculer le résultat d'une négociation, dans un sens ou dans un autre ?

Sans répondre ici à cette question, dont la réponse dépend en partie du niveau auquel on se place (directionnel, national ou local, ministériel ou Fonction Publique) on voit bien que, derrière le paravent de la rénovation du dialogue social, les promoteurs de la loi souhaitent avant tout peser sur une redéfinition du paysage syndical qui favoriserait de fait, les plus grosses organisations syndicales au détriment des plus faibles.

En résumé nos interlocuteurs préfèrent « parler » à un nombre limité d'organisations fortement représentatives aux sens des résultats électoraux, avec aux lèvres l'argument plus que fallacieux de leur volonté de renforcer le syndicalisme !

A l'évidence, à ne pas y prendre gare, nous risquons d'assister, du fait notamment de la complexité tant des enjeux que du processus électoral en lui même (à la DGFIP, chaque agent devra effectuer au moins trois votes...) à une chute du niveau de participation, niveau qui contribue, au même titre que le résultat final des élections et que le taux de syndicalisation, au renforcement des organisations syndicales.

De plus, nous ne savons pas de quoi sera fait le dialogue social, ni des sujets qui seront soumis à accords et donc à signatures, de la force juridique de ces accords par rapport notamment au statut, de l'articulation entre les différents niveaux (national/local, ministériel/directionnel, Fonction Publique/ministériel/directionnel) et de l'impact d'une décision de niveau supérieur sur le niveau inférieur.

En clair, le dialogue social de proximité, dont on nous annonce le renforcement, justement par la loi, ne sera-t-il pas réduit, un peu comme aujourd'hui, à sa portion congrue, du fait de décisions entérinées plus haut ?

Quelles marges de manœuvre auront, par exemple le CTR (ex-CTPC) ou le CTM (ex-CTPM) sur des orientations définies à la Fonction Publique ?

Autant de questions aujourd'hui sans réponse qui augurent mal de l'avenir du dialogue social dans la Fonction Publique.

Qui sommes-nous ?

Nous avons été récemment surpris, agacés même, lors d'un groupe de travail, par l'intervention déplacée, agressive et virulente d'un responsable syndical. Ses propos, qui nous étaient à l'évidence adressés, qualifiaient notre organisation de corporatiste, de co-gestionnaire, et pointaient le caractère confédéré de l'organisation dont il défendait les couleurs.

Notre propos n'est pas ici de jouer les vierges effarouchées. Nous savons que l'on nous affuble, pour tenter de nous discréditer, de ces qualificatifs éculés aux relents de critiques acerbes et que la période électorale qui se profile est propice à ce genre d'attaques grossières.

Mais c'est l'occasion d'une petite mise au point.

Corporatisme : l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est un syndicat professionnel. D'abord professionnel qui défend les intérêts matériels et moraux des agents de la DGFIP, du contractuel jusqu'au directeur, dans et en dehors de la DGFIP.

Syndicat professionnel, d'adhérents et de proximité, technicien, combatif et indépendant.

Indépendant mais pas autonome au sens où, si nous ne nous plions qu'aux règles que nous nous sommes fixés, nous respectons un cadre fixé par d'autres dont nous tentons, par la lutte s'il le faut, de modifier les contours.

Mais aussi syndicat préoccupé par les questions sociétales, voire internationales : nous sommes représentés au forum social mondial, nous nous exprimons et nous agissons sur les sujets de protection sociale, de retraite, sur le dossier des sans-papiers. Nos analyses et nos positions sur la fiscalité sont appréciées et reprises. Cette liste n'est pas exhaustive.

Co-gestionnaire : cette notion n'existe pas, de fait, dans le paysage social français. C'est plutôt au modèle allemand qu'elle renvoie.

Il serait plus juste de parler, en France, de réformisme, en opposition au syndicalisme révolutionnaire. Ce dernier place la lutte comme principal et quasiment unique levier d'amélioration de la condition ouvrière et salariale. Les réformistes pensent que la négociation est le meilleur des leviers pour aboutir aux mêmes résultats.

Historiquement, tous les syndicats, ou presque, se réclament d'une identité révolutionnaire, nous y compris. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires (comme la presque totalité des syndicats de la DGFIP) ne boudent cependant pas, systématiquement, les instances de dialogue. Elle fait aussi des propositions alternatives à celles de l'administration. Mais quand nous n'arrivons pas à nos fins, nous agissons, jusqu'à la grève si c'est nécessaire.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, syndicat de réflexion, de propositions et d'action.

Confédéré : c'est vrai, nous ne sommes pas confédérés au sens commun du terme.

Sommes-nous pour autant enfermés et isolés dans notre bulle professionnelle. Pas du tout !

Nous appartenons à une fédération des Finances, Solidaires aux Finances, représentative au niveau ministériel (CTM) et à une union professionnelle, l'Union Syndicale Solidaires, dont la branche Fonction Publique, Solidaires Fonction Publique, détient un siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat (CSFPE) où se règlent près de 80% des dossiers intéressant les fonctionnaires et ceux de la DGFIP. Mais notre fonctionnement est singulier. Dans ces organisations couvertes par l'identifiant «Solidaires», chaque syndicat, quelle que soit sa taille, compte pour une voix et nous cherchons toujours à nous rassembler. Si nous n'y parvenons pas, chacun est libre de s'exprimer dans son champ de syndicalisation et chacun est libre de définir ses propres revendications. Et ça marche !

Voilà qui nous sommes et ce que nous sommes. C'était utile et nécessaire de le préciser au moment où va s'ouvrir une campagne électorale où le respect mutuel doit conduire nos actes.