



# UNION SNUI - SUD Trésor Solidaires

UNION SNUI SUD TRESOR 80/82 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 Fax 01.43.48.96.16  
E-mail : union@snuisudtresor.fr http://www.snuisudtresor.fr

## MOUVEMENT DE MUTATION ET DE NOMINATION DES INSPECTEURS PRINCIPAUX.

### MUTATIONS 2010 – PREMIERES AFFECTATIONS 2011

CAP du 2 juin 2010

### DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

#### **I – La situation sociale :**

Les conflits sociaux ne faiblissent pas, tant dans le secteur privé que dans le secteur public : près de 40 % des agents de la DGFIP étaient à nouveau en grève le 27 mai malgré la campagne d'impôt sur le revenu à comparer aux 15 % de la grève du 26 mai 2009 et aux 40 % de la grève du 23 mars 2010.

Plus que jamais le malaise est persistant. Les sujets de mécontentement sont durables et demeurent des priorités revendicatives absolues :

- les suppressions d'emplois : 18 000 emplois supprimés à la DGFIP en 10 ans, cette année, ce sont 2 569 emplois qui ont disparu alors que la DGFIP a récupéré des missions supplémentaires stratégiques selon le Ministre lui-même et alors que les gains de productivité liés à l'informatique sont derrière nous.
- les conditions de travail : individualisation croissante de la gestion des agents, forte pression liée aux indicateurs, non remplacement de deux départs à la retraite sur trois, ce qui ne permet plus d'assurer l'exercice normal des missions et génère un stress au travail de plus en plus dénoncé.
- le pouvoir d'achat : la technicité augmente, mais la rémunération des agents ne suit toujours pas malgré les engagements pris par le président de la République.
- les retraites : après avoir valorisé le slogan « travailler plus pour gagner plus » le gouvernement le décline désormais autour de « travailler plus longtemps pour cotiser plus ». Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, l'allongement de la durée de cotisation, le report de l'âge d'ouverture du droit à la retraite ne sont pas concevables. Tout comme les intentions du gouvernement de changer de salaire de référence servant à calculer le montant des pensions des fonctionnaires. Pour l'Union, la retraite moyenne des fonctionnaires est assez similaire, à qualification égale, de celles des salariés du privé.

L'absence de prise en compte de ces revendications par le gouvernement ne fait qu'exacerber le mécontentement. Monsieur BAROIN a fixé le 14 avril lors de la rencontre avec les OS, deux rendez-vous : l'un en juin sur l'emploi et l'autre en fin d'année sur les rémunérations, compte tenu de la politique affichée de rigueur, on peut rester inquiet sur les résultats à venir.

## II - La DGFIP :

La mise en place de la DGFIP se poursuit toujours dans des conditions laborieuses.

Les réunions dans le cadre de l'élaboration du DOS, ont été l'occasion d'exprimer la multiplicité des problèmes que rencontrent les services dans le cadre de la fusion.

Le mécontentement des IP s'est alourdi du fait d'un traitement désavantageux lors du projet du nouveau statut :

- indice terminal 966 qui est incompréhensible pour eux,
- manque de reconnaissance alors qu'il est fait appel aux inspecteurs principaux pour diriger des divisions autrefois dévolues à des directeurs divisionnaires,
- difficultés à obtenir des postes comptables lors du dernier mouvement des chefs de services comptables.

## III -L'harmonisation indemnitaire :

On arrive à la situation paradoxale suivante, où dans une même DLU, on a des agents rémunérés différemment pour effectuer les mêmes tâches et les inspecteurs principaux comme les autres agents de la DGFIP connaissent ce type de situation.

## IV - Le mouvement des IP :

### A - Les emplois et les gels :

	Surnombres	Gels	Situation nette
IP 2007	16	36	- 20
IP 2008	12	73	- 61
IP 2009	10	106	- 96
IP 2010	9	121	- 112

Ce tableau parle de lui-même.

Cette situation de pénurie est fortement préjudiciable pour le fonctionnement des services mais aussi pour régler les difficultés personnelles rencontrées par les agents qui ont décidé de faire ce choix de carrière, d'autant plus que les gels pénalisent principalement les directions territoriales (52 DSF sur 121 gels) mais il faut souligner que plusieurs gels sont concentrés sur les directions territoriales les plus importantes.

Elle constitue également un véritable frein pour les collègues inspecteurs qui peuvent postuler à la sélection au grade d'inspecteur principal.

Il semblerait que des postes précédemment occupés par des IP de l'ex-DGI constituent, après leur gel, des emplois de débouchés pour des inspecteurs ou des cadres de la filière gestion publique promus sur place. Cette situation a été observée notamment dans l'Hérault. Il est inadmissible que l'administration n'éclaire pas les syndicats sur ce sujet.

A noter, que les DIRCOFI contribuent cette année encore à la répartition de cette pénurie. A contrario, les services de l'administration centrale ne subissent toujours pas ces restrictions.

### B - Les règles de gestion : ancienneté, profil et composition d'équipe :

- 1 la règle de l'ancienneté est toujours mise à mal.

Les postes en centrale et en DI sont des postes au choix, les postes en directions nationales, spécialisées et en DIRCOFI, sont des postes à profil, une partie des postes en Directions territoriales est constituée de postes en composition d'équipe, le nombre de postes offerts à l'ancienneté s'amenuise donc chaque année !

- 2 les postes à profil.

Le grade d'IP étant un grade généraliste, le nombre de postes à profil devrait être exceptionnel, ce qui n'est malheureusement pas le cas.

A tout le moins, l'Union exige pour ces postes, que les candidats qui répondent aux critères soient départagés en mutation selon l'ancienneté (ce qui est fait) et en première affectation selon le rang de classement (ce qui n'est pas le cas), car il s'agit d'un critère objectif.

Le traitement différencié n'est pas acceptable et demeure incompréhensible.

- 3 les fiches de poste en composition d'équipe.

L'Union constate avec satisfaction l'importante diminution du nombre des fiches de postes.

Toutefois, sur 13 fiches de postes, 7 concernent encore le métier de chef de brigade, et 3 celui de chef de pôle CE. A quoi peut servir une fiche de poste de chef de brigade, si ce poste est refusé à des collègues plus anciens ayant un profil contrôle fiscal.

Enfin, les collègues écartés, aussi méritants que les lauréats des fiches de postes, vivent ce choix comme une profonde frustration tant sur le plan personnel que professionnel, certains ne pouvant de plus bénéficier d'un rapprochement familial.

- 4 des absences de réponse aux CV adressés par les candidats.

Si certaines directions répondent aux CV adressés dans le cadre des postes à profil ou en composition d'équipe, un trop grand nombre d'entre elles s'en dispense.

L'Union exige qu'une suite soit donnée à chaque agent qui adresse son CV.

### **V- La prime à la performance :**

Comme les années précédentes, l'Union dénonce les dérives de la PALP, cette prime qui génère plus d'insatisfaction que de motivation. Par ailleurs, elle n'existe pas dans l'ex-DGCP.

Avez-vous des informations concernant ce point particulier ?

L'Union tient à remercier le personnel de RH-1B pour sa disponibilité et la qualité de sa collaboration.

## **COMPTE RENDU**

En réponse aux observations liminaires, le Président de la CAP, E.Barbier, s'est limité à souligner les nouvelles possibilités de déroulement de carrière des IP offertes par les nouveaux statuts (linéarité de carrière, vocation naturelle à devenir AFIPA, davantage de débouchés sur des postes comptables...).

Il a systématiquement renvoyé aux futurs GT les déclinaisons en matière de règles de gestion.

Pour l'Union, les revendications des cadres devront être entendues lors de l'élaboration des règles de gestion et les quelques avancées annoncées ne doivent pas masquer les difficultés générées par le trop grand nombre de gels de postes et la dégradation des conditions de travail qui en découle.

L'Union a dénoncé le passage en 4 ans de 20 gels nets à 112. Le président considère que « la décélération du taux d'augmentation des gels est encourageante »

L'Union s'est insurgée contre de tels propos qui méprisent les conditions réelles de travail des cadres et des agents en ignorant l'impact des suppressions d'emplois.

Ces gels nuisent à la fluidité du mouvement et expliquent largement une augmentation exponentielle des évocations de cas individuels en CAP.

Malgré cela, la CAP a joué son rôle en permettant de prendre en compte un certain nombre de situations difficiles. Les nombreuses cascades opérées expliquent la publication très tardive du mouvement définitif.

Toutefois, l'administration est restée bloquée sur les questions liées au profil DIRCOFI : elle s'est refusée à remettre en cause les décisions des directeurs qui ont écarté certains candidats mieux classés malgré des carrières entières exercées dans la sphère du contrôle fiscal.

L'Union a voté contre les projets en raison de tous les éléments dénoncés dans la déclaration liminaire (suppressions d'emplois, gels de postes, compositions d'équipe, postes à profil...).