



**Union SNUI – SUD Trésor solidaires**  
80/82, rue de Montreuil ● 75011 PARIS  
Tél. 01.44.64.64.44 ● Fax 01.43.48.96.16  
www.snui.fr ● Courriel : snui@snui.

30 avril 2010

Monsieur le Président,

Lors de la rencontre du 14 avril avec les organisations syndicales, François BAROIN, nouveau ministre du budget, a souligné le rôle de la DGFIP dans la lutte contre la crise économique et financière et pour la maîtrise de la dépense publique. Si pour lui, la détermination du gouvernement se mesure à l'aune des engagements de l'appareil de l'Etat et donc des administrations, pour les hommes et les femmes du quotidien il n'en est rien. Les stratégies de lutte contre les déficits, qui se trouvent fortifiées et prétendument légitimées au regard de la situation douloureuse de certains états, surfent à nouveau sur le pire des valeurs ultra libérales. Alors que la crise financière avait quelque peu décapité les idéaux du tout libéral, c'est désormais décomplexé qu'ils ressurgissent. Il suffit de regarder ce qui se passe autour de la question grecque. Sous la pression des agences de notation et du marché boursier, la Grèce est sommée de redevenir un bon élève en matière de gestion publique et de maîtrise de la dépense publique.

Désormais, le marché analyse la situation des états sous le seul angle du retour imposé à une rigueur financière très stricte et ce au détriment des valeurs sociales.

En France, fini le discours humble de l'après crash financier de 2008. Fini les affirmations d'intention visant à la moralisation du système financier. Fini les trémolos dans les discours visant à faire croire que le temps était venu de remettre l'humain au dessus de l'économique et du financier. Pour l'union SNUI SUD Trésor Solidaires le modèle de société actuel n'œuvre pas pour l'intérêt général. Les mobilisations sociales de ces dernières semaines, en France et à l'étranger, démontrent que c'est bien l'humain qui doit primer avant toute autre considération.

Après avoir valorisé le slogan « travailler plus pour gagner plus » le gouvernement le décline désormais autour du « travailler plus longtemps pour cotiser plus » ! Renforcé par le rapport du COR, Eric Woerth ne cache plus les intentions du gouvernement d'aller le plus loin possible dans la réforme des retraites.

Pour l'Union, 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 le 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. Toute cette agitation autour du régime des pensions met en évidence que le gouvernement entend poursuivre son travail de fragilisation des acquis de la fonction publique.

La fonction publique est aujourd'hui en difficulté sous les coups de boutoir de la RGPP. Le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, réduit les marges de manœuvre du service public.

A la DGFIP, la politique de suppressions d'emplois a été poussée à son paroxysme, portant à 18 000 le nombre des emplois supprimés en 10 ans. Cette année ce sont 2569 emplois qui ont disparus. Comment justifier une telle réduction de voilure alors que la DGFIP a récupéré des missions supplémentaires stratégiques (cf propos du ministre) et que certaines mesures comme la télé déclaration et la déclaration simplifiée génèrent des gains de productivité très relatifs. Pour François BAROIN, la création de la DGFIP a eu pour effet de conforter l'ensemble des missions régaliennes des deux anciennes directions (dgi et dgcp), mais cet ancrage est menacé par le sous-dimensionnement de l'emploi. Le Ministre souligne l'importance de maintenir les efforts d'efficacité, de simplification, d'informatisation, de dématérialisation, mais nos directions ont déjà fait beaucoup en la matière, anticipant d'ailleurs largement les gains de productivité potentiels. Le fait que le ministre ait reconnu le 14 avril, les efforts importants de productivité entrepris par l'ex-DGI et l'ex-DGCP et depuis par la DGFIP est une première avancée que nous devons noter. Le fait qu'il constate que cela est aujourd'hui plus difficile l'est tout autant. Mais derrière ce constat, il faut des actes !

Pour l'Union, il faut stopper la politique de suppressions d'emplois.

Ce point est essentiel, car depuis plusieurs années, les conditions de travail des agents ne cessent de se dégrader. Le mal être au travail n'est nullement un argument de mobilisation, c'est une réalité du quotidien. Le malaise des agents, les pertes de repères sont le lot quotidien des agents et notamment des cadres A de la filière fiscale. Lors du groupe de travail SIP du 28 avril 2010, l'Union est revenue sur les conditions de travail qui se détériorent et sur le fait qu'incontestablement la campagne IR 2010 va se dérouler sous tension. La mise en place des GFU, des DLU, les tensions autour des objectifs notamment dans la sphère du contrôle fiscal, démultiplient le mal être au travail.

Pour l'Union, cela ne peut durer. Il faut que la DGFIP mette tout en œuvre pour décriper la situation en matière d'emplois et pour reconnaître les compétences et les qualifications des agents au travers notamment de revalorisations indemnitaires et de plans de qualifications.

Ceci nous conduit à aborder la question de la carrière A. Les discussions statutaires ont certes confirmé la nécessité de faire évoluer la grille A fonction publique mais elles surtout mis en évidence le très haut niveau de technicité des cadres A de la DGFIP. Pour l'Union il est donc indispensable que les agents de la DGFIP soient régis par des statuts particuliers, valorisant des spécificités particulières et offrant aux agents des droits et des garanties spécifiques.

Pour l'Union, les inspecteurs doivent pouvoir dérouler une carrière s'ouvrant largement sur le A de deuxième niveau. Pour cela, il faut réduire les obstacles pour l'accès au grade d'inspecteur divisionnaire. Il faut ainsi, élargir le volume des emplois de 2<sup>ème</sup> niveau via notamment les missions d'expertises et garantir aux agents en fin de carrière un couronnement de carrière via l'accès le grade d'inspecteur divisionnaire fin de carrière. Les groupes de travail à venir sur les règles de gestion seront déterminants pour l'avenir.

Les élus de l'Union pour la CAP n° 3 réaffirment leur attachement à la règle de l'ancienneté et l'intérêt d'améliorer la lisibilité des postes offerts au plan national. C'est pourquoi nous demandons que les agents soient affectés le plus finement possible par la CAP nationale sur la règle de l'ancienneté administrative. La structure Gesco démontre au quotidien que son prisme est trop large surtout depuis la réforme CDI-Recette et ceci est accentué avec la création des SIP.

Pour l'Union il faut travailler sur une nouvelle nomenclature des emplois. Par ailleurs, l'Union revendique que la première affectation des inspecteurs stagiaires se fasse dans le cadre du mouvement général et sur la base de l'ancienneté administrative en catégorie A.

Lors des discussions statutaires avec la Fonction Publique, Solidaires FP a dénoncé une fois de plus les injustices créées par le décret 2006-1827 du 23 décembre 2007. Une fois de plus, la DGAFP s'est dérobée, réaffirmant le principe de non rétroactivité de la loi. Pour l'Union, il est inacceptable que le gouvernement et la Fonction Publique restent sourds aux revendications des agents, comme il est insupportable de constater que le dispositif de reclassement élaboré par Solidaires FP visant à supprimer les inversions de carrières ou les enjambements d'échelons ait été écarté sans réelles explications.

Pour l'Union contrairement à ce que semble penser l'administration, l'enjeu n'est pas que financier, il est aussi, en matière de carrière. Ce mouvement de mutation le démontre par ailleurs. Ainsi, nous avons identifié des situations où les deux modalités de classement s'affrontent. Autre exemple, la diffusion du PBO J 47 – 10 du 26 avril 2010 ouvrant la sélection à idep 3 Chef de service. Des collègues, promus inspecteurs avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007 sont aujourd'hui écartés de la possibilité de candidater car ils ne remplissent pas les conditions statutaires à savoir 1an 9mois dans le 9<sup>ème</sup> éch, alors que s'ils avaient bénéficié du correctif proposé par Solidaires, ils rempliraient les conditions.

L'obstination de la Fonction Publique à maintenir les disparités de traitement est donc lourde de conséquence.

Il y a quelques mois, la DGFIP a signalé à la Fonction Publique que des mesures d'assouplissement avaient été adoptées suite au groupe de travail DGI du 18 mars 2008 (*à savoir application du dispositif Jacob pour les règles de gestion permettant l'accès à idep 3 FC et engagement de veiller à ce que les agents promus avant 2007 ne soient pas écartés d'un droit de retour au pays (4 agents étaient identifiés par la DG)*). Force est de constater que ces mesures ne gomment pas toutes les injustices présentes et à venir. L'Union demande au Directeur Général de porter à nouveau auprès de la DGFAP et du Ministre notre demande de mise en œuvre d'un correctif.

Ceci devra être aussi envisagé avec la mise en place du NES pour éviter les enjambements possibles.

L'examen du mouvement de mutations 2010 met en exergue un déficit de 746,2 agents (*chiffre non exhaustif car ne prenant pas en compte les inspecteurs promus idep expert, ou retenus comme chargés d'enseignements et d'autres situations comme des départs en retraite non comptabilisés*). Pour l'Union ce déficit amplifie les effets dévastateurs des suppressions d'emplois et il est de nature à précariser la situation des inspecteurs élèves en SPM à compter du 1/09 et des lauréats de l'examen professionnel de B en A qui seront stagiaires jusqu'au 31/12. Sur ces deux derniers points, l'Union réaffirme la nécessité de veiller au bon déroulement du stage, à la présence de moniteurs disponibles, à la non fixation d'objectifs, etc... Plus globalement, l'Union considère qu'il faut augmenter le volume des recrutements en catégorie A et l'absence de liste complémentaire pour les concours externes A 2010 n'est pas compréhensible.

Lundi 3 mai 2010, le Directeur Général va accueillir les lauréats de l'examen professionnel. L'union se félicite de la mise en œuvre de cette nouvelle voie d'accès à la catégorie A et de la nomination/titularisation de ces collègues à compter du 1/09/2010. Mais il est important néanmoins de souligner, que le processus d'accès n'a pas été un long fleuve tranquille. Il faudra tirer un bilan de cette première session afin de corriger le dispositif de préparation qui

cette année à souvent été chaotique. Concernant l'épreuve de RAEP, il faut noter les imprécisions qui ont entouré l'élaboration du dossier de RAEP et nous restons très sceptique sur l'oral RAEP qui est très controversé.

De plus, le dispositif de formation initiale de ces collègues est de toute évidence sous dimensionné. Plus des trois quarts de la promotion EP va se retrouver affectée en Gesco. Il est clair que la formation prévue ne sera pas en mesure de leur apporter les connaissances et les compétences métier nécessaires d'ici le 31/12. L'Union demande dès à présent que l'administration réfléchisse à un dispositif de formation complémentaire comme nous l'avions demandé lors des groupes de travail examen pro.

Enfin, compte tenu de la situation des effectifs, nous vous demandons d'appeler la totalité de la liste complémentaire de l'examen professionnel de B en A. (un agent)

La question de la formation d'adaptation à l'emploi est aussi essentielle pour les agents en mutation. L'Union souhaite que les agents qui changent de fonction soient au plus vite contactés pour faire le point sur leurs besoins en formation. Nous déplorons aussi, que l'administration, pour des raisons d'économie d'échelle, multiplie les actions de formation en grappe, en auto formation. L'exemple de la formation à la CET et plus largement à la TP est illustrant. L'Union demande à la Direction Générale de revoir son dispositif.

Ce point abordé, le sujet des postes à profil devient évident. Comment ne pas s'insurger contre ce type d'emplois ou le droit à l'apprentissage est proscrit, ou le droit à la mobilité fonctionnelle choisie est restreint ! Comment ne pas être choqué par certains avis, notamment ceux émanant de la Dnef, qui écartent des agents au motif qu'ils n'ont pas d'expérience en matière de recherche et de CFE, alors que par le passé ils étaient vérificateurs. Autre cas de figure, des agents sont écartés pour des raisons de notation en retrait, alors qu'ils ont fait appel ou qu'ils sont en première notation.

Lors du Groupe de travail mutations il avait été précisé que les avis défavorables devraient être circonstanciés. Force est de constater qu'ils sont très laconiques et qu'ils reposent généralement sur des considérations bien peu objectives. La CAP devra être en mesure de passer outre les avis défavorables injustifiés.

L'examen du mouvement nous interpelle par ailleurs sur certains aspects.

Ainsi, certains postes sont difficilement identifiables lors du dépôt des demandes de mutation. C'est le cas de certains postes FI dans les brigades patrimoniales mais aussi de certaines brigades de Paris. Nous vous demandons d'adapter le référentiel Agora en fonction. La décision prise en groupe de travail statuts d'abandonner le concours RIF à compter de 2012 doit conduire l'administration à revoir très vite les modalités de gestion en la matière. Pour l'Union il faut dès le mouvement 2011 mettre un terme aux contraintes du concours RIF en matière de délai de séjour. Il faut aussi gommer les aberrations existantes comme par exemple celles qui conduisent lorsqu'un agent est en situation de détachement à remettre les compteurs du délai de séjour RIF à zéro

Enfin, nous aborderons dans quelques jours la CAP passerelle. L'Union note qu'il y a plus d'agents de la filière gestion publique (5 agents remplissent les conditions) qui souhaitent intégrer le périmètre fiscal que le contraire. Si nous pouvons nous réjouir de ces renforts, nous ne pouvons acquiescer le fait que les agents CP en passerelle prennent des postes qui ont été refusés à des agents en mutation ou en première affectation. Et c'est pourtant bien ce qui se pratiquera pour le département de l'Isère. L'Union souhaite que les agents en 1<sup>ère</sup> affectation qui demandent l'année n+1 une stabilisation de poste dans la direction de 1<sup>ère</sup> affectation ne soient pas pénalisés par le dispositif des passerelles.

L'Union rappelle aussi que les rapprochements internes ne peuvent être prononcés que dans le cadre du mouvement définitif et non au stade du projet.

Une nouvelle fois nous constatons que le dispositif de remontée des pièces justificatives en matière de rapprochement de conjoint n'est pas adapté. Nous réitérons notre demande visant à ce que ces pièces soient déposées auprès des services RH locaux lors de la validation de la demande. En présence de situations pouvant entraîner une incompatibilité, l'Union tient à rappeler que toutes les demandes doivent faire l'objet d'un traitement cohérent et homogène quel que soit le grade de l'agent.

Le traitement qui est fait des postes Edra soulève encore de fortes interrogations et critiques à notre niveau. En effet, cela conduit, d'une part à remettre en cause la règle de l'ancienneté au niveau d'une direction et d'autre part, à bloquer dans les suites certains agents sur ce type d'emploi alors que ce n'est pas leur premier choix fonctionnel.

Comme l'an dernier, nous constatons que les agents déposant des demandes liées continuent d'être les « parents pauvres » des mouvements de mutation. Une réflexion concernant ce type de demande et les modalités de rédaction des vœux, notamment lorsqu'un des agents souhaite aussi postuler dans le cadre d'un appel à candidature, sera nécessaire. Nous saluons néanmoins les efforts du bureau RH1C pour améliorer la gestion des demandes liées ; espérons que les demandes liées en attente auront une issue favorable dans le cadre des suites de CAP.

Certains emplois, notamment dans les services informatiques peuvent au regard de la CAP s'apparenter à des emplois furtifs. Ils existent, ils n'existent plus...difficile de savoir ! Une meilleure transparence du TSM des CSI notamment est indispensable et il est paradoxal de découvrir que certains emplois sont supprimés alors que les CTP locaux ne semblent pas avoir été consultés !

Ce mouvement est aussi particulier, car il tient compte de nombreuses réorganisations et notamment de la création de la DRFiP Paris. L'Union note avec satisfaction que les affectations qui en découlent dans le cadre des réorganisations sont conformes aux dispositions prévues. Pourtant, au départ ce n'était pas gagné. La qualité des travaux menés lors des groupes de travail DRFiP, les interventions des représentants des personnels tant au plan national que local, le pilotage très serré de la DG et notamment de RH1C sur la DRFiP Paris ont contribué à éviter le pire. La qualité du dialogue social local, la qualité des services RH sont essentiels lorsqu'il y a des réformes de structures. Enfin, il est important que la DG rappelle aux directions locales les principes fondateurs en matière de réorganisation et en matière d'identification des emplois au TSM. Il est aussi fondamental que les services RH locaux soient en capacité de mener à bien leur mission de conseil et de gestion. Ceci passe par une meilleure reconnaissance du métier RH et par des moyens adaptés notamment en emplois et en formation.

Avant de conclure, nous notons que les documents (papiers et CD) qui nous ont été remis étaient d'une grande qualité et lisibilité. Sur ce point, nous pouvons dès à présent, en prévision du prochain GT Mutation, préciser que nous pourrions nous passer à l'avenir d'une copie papier de l'état départ, comme de l'état alpha. Par contre, nous souhaitons que l'état arrivée nous soit toujours remis en format papier mais si possible sans impression recto verso.

L'Union tient à rappeler que les opérations d'élaboration du mouvement de mutations sont capitales pour des milliers d'agents (plus de 3400 agents ont déposés une mutation cette année). Ceci nécessite que la Direction Générale se donne les moyens de gérer au mieux ces opérations et il est donc nécessaire de renforcer les équipes de RHIC.

Nous remercions très sincèrement le bureau RHIC pour sa disponibilité lors de la consultation.