



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.

15 avril 2010

CAP Idep Expert

Madame la Présidente,

La crise économique et sociale pèse lourdement sur les épaules des plus fragiles et les agents de la DGFIP le constatent au quotidien. De plus, ils sont aux premières loges pour constater que la crise économique et financière a bénéficié à certains et que les mesures fiscales en vigueur ont renforcé le poids des inégalités. Cet antagonisme entre pratiques et réalité accroît les pertes de repère des agents du secteur public.

Par ailleurs, les agents du secteur public et notamment de la DGFIP ne sont pas épargnés par les effets de la crise, beaucoup vivent au quotidien des difficultés financières, sociales, etc... et beaucoup sont inquiets pour l'avenir et notamment pour leur retraite. La publication du rapport du COR (conseil d'orientation des retraites) renforce ce niveau d'inquiétude par la perspective de remèdes inadaptés. Les actifs en ont assez des solutions technocratiques qui ne ciblent que des alternatives fondées sur l'allongement de la durée de cotisation, sur le recul de l'âge de départ à la retraite, sur le taux de remplacement, etc... Ils en ont assez d'être présentés comme des voleurs de temps ! Ils en ont assez de constater que certaines mesures sont systématiquement écartées, au motif, de la sacro sainte compétitivité économique. Pour Solidaires, une augmentation de la durée de cotisations et un report de l'âge de départ à la retraite, la remise en cause du système des pensions, ne peuvent en aucun cas se justifier. Il est temps de remettre un peu de morale dans le système financier et économique, de mieux répartir la richesse produite et de faire en sorte que le travail humain ne soit plus le seul contributeur au bien être humain.

Pour l'Union le gouvernement doit accepter de remettre en cause ses idéaux libéraux et il doit réajuster sa vision sociale de la société.

Suite à la grève du 23 mars, il est important de souligner que les agents se sont fortement mobilisés et au quotidien, les clignotants du malaise social au sein de la DGFIP s'affolent. A l'occasion de cette CAP et au lendemain de la rencontre des OS avec le ministre, il est important de rappeler que les attentes des agents ne peuvent plus être ignorées (emplois, plans de qualifications, conditions de travail, etc...).

Par ailleurs, il faut mettre en oeuvre les solutions appropriées permettant de réduire les disproportions des différentiels indemnitaires existant entre les catégories. Pour cela il faut que tous les agents (idep, A, B et C) voient leur régime indemnitaire largement revalorisé.

Concernant le grade d'inspecteur départemental les inquiétudes exprimées l'année dernière sont toujours d'actualité. La teneur des groupes de travail sur les statuts laisse planer encore trop d'incertitudes pour l'avenir et trop de sujets sont renvoyés aux discussions sur les règles de gestion.

Pour l'Union, le futur grade d'inspecteur divisionnaire constitue un maillon essentiel et spécifique qui prend tout son sens dans le paysage de la DGFIP et notamment avec la mise en place des SIP. Concernant la notion d'expertise, lors des discussions statutaires, l'Union a mis en avant la nécessité de construire le grade d'inspecteur divisionnaire autour de deux piliers, d'une part les fonctions de chefs de service et d'autre part l'expertise. La rédaction des projets de statut soumis aux OS, prend bien en compte cet aspect, en effet il est spécifié : les inspecteurs divisionnaires exercent en fonction des enjeux des missions d'expertise dans l'ensemble des services.... Pour l'Union, il est donc indispensable, au-delà de la création du statut d'emploi d'expert pour la catégorie A, d'offrir dès la mise en œuvre des nouveaux statuts A et A+, un volume d'emplois significatif d'inspecteur divisionnaire expert. La cible des 120 postes affichée dans le cadre actuel est donc, à nos yeux, bien trop restrictive. Les besoins d'expertises sont immenses et les qualités professionnelles pour alimenter cette expertise existent. Pour l'Union, il faut couvrir ces besoins, que ce soit en matière de FDP, FDE, FDL, de fiscalité internationale, de RH, de fiscalité du patrimoine, de gestion domaniale, etc... Nous estimons aussi, qu'une expertise plus générique permettrait d'améliorer le droit à mutation des cadres idép expert ; en effet, le système actuel conduit à réduire considérablement leur possibilité de mutation mais aussi et surtout cela offrirait une réelle attractivité à ce grade, qui en a bien besoin, et de nouvelles perspectives de carrière aux agents.

Cette CAP va examiner les possibilités de passage à la 1^{ère} classe. Pour l'Union, le passage à la 1^{ère} classe devrait pouvoir se faire sans barrage. L'évolution de carrière au sein du grade devrait être linéaire. Tel n'est pas le cas, et le PBO J2010 le rappelle clairement. Si cette non linéarité est regrettable et contestable à nos yeux, il y a plus grave encore. En effet, le nombre de cadre expert accédant à la 1^{ère} classe est marginal (1% alors que le % pour le passage de 901 à 966 NC est de 11.6%) . Un comparatif entre les deux filières chef de service et expert serait peut être éclairant sur ce point. En tout état de cause, la durée moyenne d'attente pour le passage en 1^{ère} classe ne doit pas être plus longue pour les experts que pour les chefs de service. Nous attendons vos explications sur la méthode retenue, cette année, pour l'accès à la 1^{ère} classe.

Concernant le PBO, nous constatons que son manque de lisibilité pour l'accès à la 1^{ère} classe a probablement conduit à ce que des candidatures ne soient pas déposées. Par ailleurs, l'examen des demandes, démontre que toutes les directions n'ont pas analysé la condition de mobilité prévue au PBO de la même façon. Nous demandons la suppression de cette disposition.

L'Union réaffirme que les directions doivent solliciter, informer et préparer à l'entretien avec le jury tous les agents qui remplissent les conditions requises pour cette sélection. Cette année, nous constatons que le délai pour candidater a été extrêmement court. Systématiquement l'administration nous dit qu'une promotion au grade d'idép se prépare. La connaissance tardive des fiches de poste ne favorise pas la réflexion des agents figurant sur la plage d'appel. Il en est de même pour la préparation des candidats pour l'entretien devant le jury. Beaucoup nous ont dit qu'ils n'ont pas été « entraînés ». L'entretien devant un jury est un exercice souvent délicat, le fait d'être un agent référant dans un domaine n'est pas un gage de succès pour un entretien très formalisé devant un jury. La compréhension de l'exercice est indispensable et l'administration doit tout mettre en œuvre pour accompagner les agents.

Cette année nous constatons qu'une cinquantaine de fiches avait été adressée à la DG, ceci démontre l'intérêt pour les directions de cette fonction. Mais la DG n'a retenu que 16 fiches. Pourquoi une vision si limitative ? La barre des 120 postes est-elle à ce stade infranchissable ? De toute évidence oui. Pour autant, à l'issue de cette CAP il n'y aura pas encore 120 idep experts !

Nous constatons aussi que certaines fiches n'ont fait l'objet d'aucune candidature. Le délai de publicité de cette campagne explique peut-être cela, mais on peut aussi regretter, un manque de communication des directions et notamment les directions émettrices de ces fiches. Une fiche (fiche 2010 05) a fortement été sollicitée, et au final aucun candidat n'a été retenu.

Sur ce point, nous constatons que certains avis sont très « secs ». Ils ont le mérite de la clarté, mais ils doivent être communiqués à l'agent avec un minimum d'explications. Par ailleurs, l'entretien devant le jury est un exercice de sélection et en aucun cas un bilan de compétence. Nous vous demandons de veiller à ce que les candidats écartés ne subissent aucune pénalisation notamment en matière d'évaluation suite à cet échec.

La question de la transparence est essentielle en aval mais aussi en amont. Nous avons noté que la communication du rapport du directeur aux candidats n'a pas toujours été effectuée alors que le PBO le précise clairement. C'est anormal et ceci doit être corrigé pour l'avenir.

Enfin, L'Union rappelle son exigence de voir la fonction publique mettre en place les mesures correctrices nécessaires pour gommer les effets pervers générés par le décret Jacob de décembre 2006 mais aussi relevant de la mise en œuvre du NES. Sans attendre, la DGFIP doit prendre les mesures appropriées permettant de gommer, notamment pour le passage au grade d'idep les disparités existantes. L'administration pourrait s'appuyer sur ce qui a été fait pour idep 3 fin de carrière.

L'Union SNUI SUD-Trésor Solidaires remercie le bureau RH1B pour sa disponibilité et sa réactivité à nos demandes.