

SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

TOUS EN GREVE LE 25 MAI POUR FAIRE PAYER LES QUALIFICATIONS

40 POINTS D'INDICE POUR TOUS

Le protocole Durafour n'a pas répondu aux exigences de reconnaissance des qualifications des agents du Minefi et de la DGI. Ce contentieux s'est encore alourdi avec l'accélération des réformes et l'extension des compétences exigées de tous les agents. La FDSU et le SNUI exigent donc dans l'immédiat une revalorisation de toutes les carrières à hauteur de 40 points d'indice.

DES PROMOTIONS DE GRADE

UN CONSTAT

L'Administration oppose aux agents des contraintes budgétaires et/ou statutaires pour freiner les promotions dans les grades supérieurs.

En catégorie C :

Les possibilités budgétaires ne sont pas toutes utilisées pour l'accès au grade d'ACA.

Il existe un refus d'établir une véritable linéarité de carrière entre les grades d'ACA et d'ACAP 2 au prétexte de conserver une notion de mérite.

Les ACAP 2 doivent attendre la fin du 10^{ème} échelon pour accéder au NEI.

En catégorie B :

Les contrôleurs de 2^{ème} cl. doivent attendre la fin du 10^{ème} éch. pour être promus contrôleurs de 1^{ère} cl. (rappel condition statutaire : 1 an dans le 7^{ème} éch.).

Près de 3000 contrôleurs de 1^{ère} cl. sont bloqués au dernier échelon et une minorité seulement pourra prétendre à une promotion au grade de CP.

En catégorie A :

L'espace indiciaire de la carrière des inspecteurs n'a jamais évolué. Des palliatifs ont été mis en place avec la création du grade de RP2NC.

La réforme des grades d'encadrement dévoilée récemment ne répond pas aux attentes et elle traduit une volonté de forte déréglementation.

DES REVENDICATIONS

Pour la catégorie C :

- Un véritable plan de mise à niveau et de formation doit être élaboré au profit des AA et des AST pour l'accès au grade d'ACA.
- Il faut dans l'immédiat organiser une véritable linéarité entre ACA et ACAP 2.
- Pour l'accès au NEI (ACAP 1), il faut accélérer les promotions pour que les modalités de reclassement soient favorables (promotion au 9^{ème} éch. ou en tout début de 10^{ème}).
- Par ailleurs, il faudra que soit décidé un recrutement direct à l'échelle 5 (ACAP 2) et une revalorisation du dernier grade (NEI) qui permette un alignement (+ 22 points) sur la carrière C Technique (existant en centrale et laboratoires, ...).

Pour la catégorie B :

- Il faut obtenir une nette amélioration des conditions de promotion au grade de C 1. (avant Durafour, accès au 2^{ème} grade = début du 9^{ème} éch., depuis = fin du 10^{ème} alors que la condition statutaire est passée du 9^{ème} au 7^{ème} éch.).
- Les portes du grade de CP doivent être ouvertes plus largement par concours et par tableau d'avancement.
- Le dispositif de promotions au bénéfice de l'âge doit être très nettement amélioré (actuellement limité à 10% du tableau soit une trentaine de possibilités).

Pour la catégorie A :

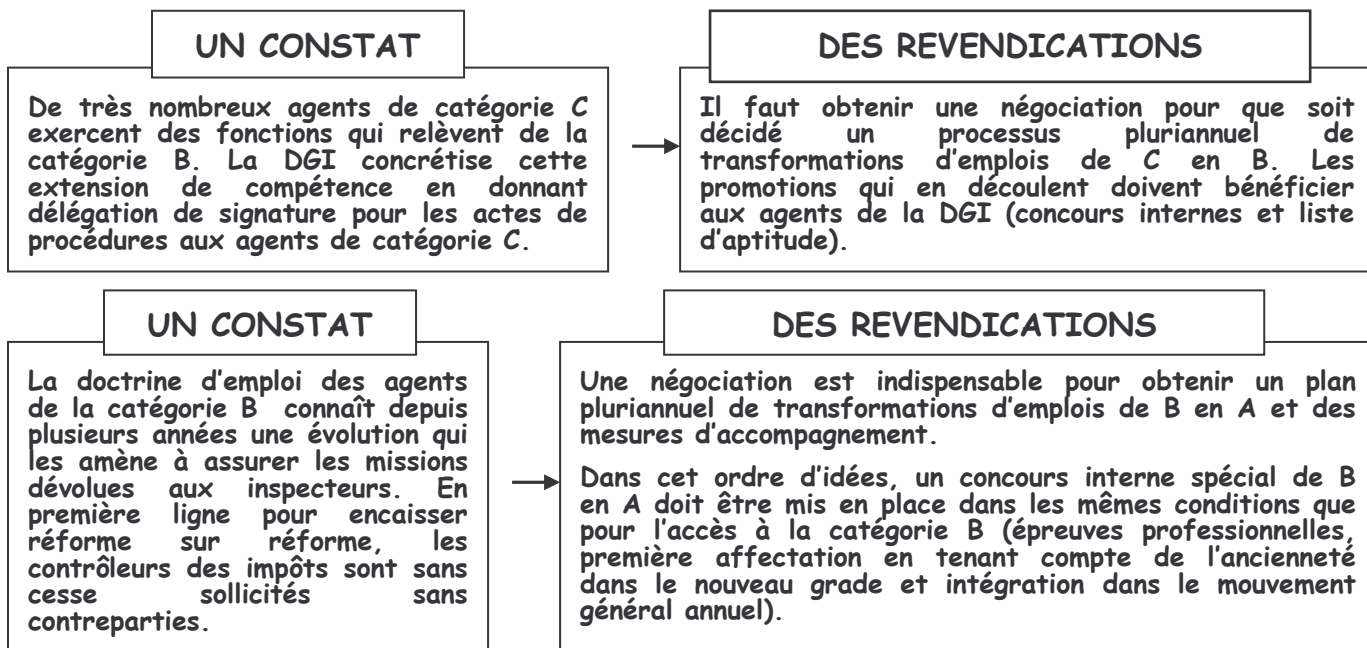
- La carrière des inspecteurs doit être revue. Dans l'immédiat l'accès à un indice terminal de ce qui correspond aujourd'hui au RP2NC doit être ouvert sans barrage et plus rapidement.
- La carrière, les conditions d'emploi et les règles de gestion du A 2^{ème} niveau doivent faire l'objet d'une réelle négociation.



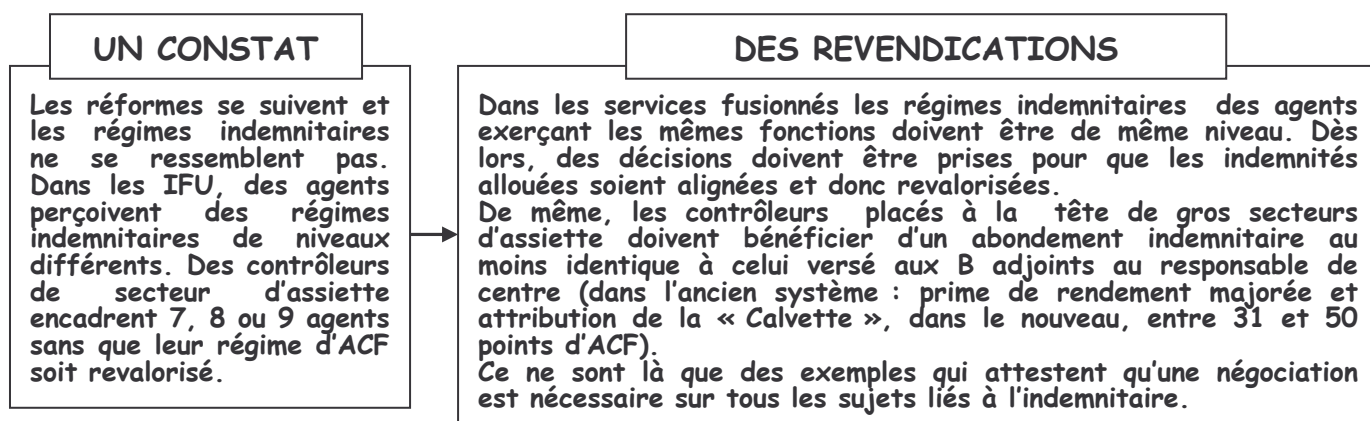
IL FAUT REVOIR LA STRUCTURE DES EMPLOIS

Les compétences, la technicité et les qualifications des agents sont exploitées sans contreparties. Les restrictions budgétaires ont bon dos, faire fonctionner les services à moindre coût conduit à faire trinquer les personnels !

Aujourd'hui, une DGI qui fonctionne avec 47 % d'emplois C, 30 % d'emplois B et 23 % d'emplois A n'est pas une DGI « moderne ». A effectifs constants, le SNUI exige une modification de la structure de ces emplois pour parvenir à une répartition d'un tiers dans chaque catégorie. Les possibilités de promotions qui s'en suivent doivent être offertes avec en parallèle la mise en place de formations et de règles de gestion qui permettent aux agents d'obtenir une promotion dans des conditions acceptables (premières affectations dans le cadre des mouvements généraux, recrutements organisés autour d'épreuves professionnelles, etc).



IL FAUT REVALORISER LES INDEMNITES



NON A LA REMUNERATION AU MERITE

Le décret de 2002 visant à mettre en place l'évaluation-notation sera pleinement appliqué dès 2005.

Ne voulant pas répondre aux revendications générales de reconnaissance des qualifications de l'ensemble des personnels, l'Administration va s'attacher à « distinguer » une élite en instaurant un esprit de compétition des plus malsains.

Nous devons refuser ce système et prolonger les actions déjà entreprises.

TOUS EN GREVE LE 25 MAI