



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

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.fr

Paris, le 10 septembre 2008

LIMINAIRE CAP SELECTION IDEP 3 CHEF DE SERVICE

Cette CAP s'inscrit dans un contexte de rentrée particulièrement morose. Le Pays fait le dos rond, sous le poids des réalités les sources d'espérance en l'avenir se tarissent (il suffit de citer le recul de la consommation des ménages, la reprise de l'inflation, la stagnation des créations d'emplois, l'avalanche de nouvelles taxes,...)!

Aujourd'hui l'immense majorité de la population active et retraitée voit son pouvoir d'achat diminuer. Beaucoup subissent une nette régression de leur niveau de vie. Les agents de la DGFIP sont eux aussi confrontés à ce contexte de crise sociale et économique mais contrairement au reste de la population ils mesurent au quotidien le renforcement des inégalités. Le SNUI a souvent affiché ce slogan « de l'argent il y en a, aux impôts on sait ça » et dans le contexte actuel une évidence s'impose à nous, il n'y a pas de crise de la richesse. Le malaise des agents de la DGFIP trouve aussi ses racines dans le constat que les mesures budgétaires et réglementaires pouvant être prises par l'Etat pour mieux répartir la richesse nationale ne le sont pas et que bien au contraire certaines mesures comme le bouclier fiscal, contribuent à consolider les inégalités et à creuser les injustices économiques et sociales au bénéfice d'une minorité de nantis. Comme la grande majorité des salariés, les agents de la DGFIP attendent un réajustement social et économique de la politique nationale que ce soit en matière de pouvoir d'achat, de partage équitable de la richesse produite, d'aide à l'innovation ...

Nous ne surprendrons personne, si nous rappelons dans ce contexte que les agents de la filière fiscale sont tout particulièrement attachés à la pérennité d'un système fiscal le plus juste possible reposant sur des modes de contrôles appropriés.

Le malaise des agents de la DGFIP est aussi nourri par les mesures recommandées dans le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique. La RGPP est vécue comme une véritable machine de guerre contre les missions et les structures de l'appareil de l'Etat et contre le statut des fonctionnaires.

L'agent de la DGFIP mesure, sans équivoque, que derrière la réforme de l'Etat se dessine une volonté de réduire les missions de service public, de limiter le rôle régulateur de l'Etat. Avec la RGPP il y a aussi une volonté farouche de faire peser sur les personnels de nouveaux leviers de pressions. Tous les agents, y compris les cadres mesurent les dérives que la RGPP peut entraîner par rapport aux valeurs auxquelles ils sont attachés, à savoir l'indépendance et la neutralité de la fonction publique d'Etat mais aussi la notion d'intérêt général que l'administration se doit de servir.

La loi sur la mobilité constitue par ailleurs une nouvelle attaque frontale contre les droits et garanties des agents. Elle sera de nature à porter atteinte à la neutralité de la fonction publique si les personnels ne sont plus régis par des règles de gestion identiques pour tous et fondées sur des bases objectives, encadrées par des CAP nationales renforcées dans leurs prérogatives.

Le SNUI attend du Ministre et du Directeur Général des assurances fortes en matière de garanties de gestion. L'affaire Corse, avec le déplacement d'office d'un haut fonctionnaire a ému les personnels et plus particulièrement les cadres qui craignent un retour à l'ordre précaire et arbitraire. La fusion DGI-DGCP a conduit à rassembler au sein d'une même entité, la DGFIP, des missions régaliennes essentielles qui doivent être accomplies en totale indépendance au regard d'intérêts particuliers. Le SNUI réaffirme ici, que les rouages fonctionnels de la DGFIP doivent être préservés de tous comportements opportunistes, contraires aux valeurs de la République.

La neutralité de l'administration et de la DGFIP au cas particulier doit être aussi garantie au travers du système de rémunération. Ainsi, le projet du ministre de la fonction publique en matière d'intéressement est de nature à remettre en cause la notion même d'indépendance.

Mais ne nous voilons pas la face, le cœur du malaise des agents de la DGFIP porte d'une part sur les contentieux directionnels non réglés à ce jour, et d'autre part sur les conséquences de la fusion dans les services. Sur le premier point, le SNUI réaffirme la nécessité de ne pas évacuer les revendications antérieures. Ainsi les agents de l'ex DGI attendent toujours des avancées, notamment sur la question du travail en plateau et la prise en compte des efforts engagés pour mener à bien les réformes fonctionnelles. Sur le second point, avec la fusion, les services vont vivre de nouveaux transferts de compétences et de charges.

Les cadres notamment seront au cœur de ces évolutions et ils en seront les garants.

Compte tenu de la mise en place des nouvelles structures, ils seront très attentifs aux modalités retenues pour classer les structures entre elles. Pour le SNUI, il faut dès à présent garantir à tous les agents, à tous les cadres, la possibilité de pouvoir se positionner sur des emplois correspondant à leur grade et en fonction des choix qu'ils auront exprimés. Le SNUI réaffirme son attachement à ce que les affectations soient prononcées pour tous les agents, le plus finement possible c'est-à-dire à la résidence et sur le poste.

La réorganisation des structures doit se mener en toute transparence et le prisme des conditions de travail doit guider les choix stratégiques en la matière. Ainsi, le SNUI réaffirme la nécessité de constituer des structures (SIP, SIE, ...) à taille humaine s'intégrant dans une logique réelle de maillage territorial de proximité. Autre source du malaise, les inquiétudes fortes des personnels et des cadres de voir certaines missions mises à mal. Ainsi nous soulignons plus particulièrement les inquiétudes portant sur le devenir des missions de recouvrement mais aussi sur les missions de contrôle fiscal. Fort des ambitions affichées par le Ministre, ce dernier se doit de réaffirmer et de garantir la pérennité des missions.

Concernant le classement des structures : d'une manière générale, pour les plus petits postes comptables, les plus petits CDI-SIE actuels, il ne devrait plus y avoir de classement en 901 mais un reclassement systématique en 966 compte tenu de l'apport de missions et de tâches qui seront les leur au fur et à mesure de la création de SIP – SIE. En effet, ces postes sont généralement en milieu rural et se trouvent dans le ressort territorial d'une trésorerie. Ils sont donc « Sipables » à brève échéance et vont intégrer le recouvrement de l'IR, de la TP . Pour le

SNUI, ces services devraient logiquement être reclassés, ce qui permettra au passage d'offrir des perspectives de carrière aux agents des 2 réseaux.

Parallèlement, il faut conserver à la tête de ces structures des cadres A+ intermédiaires, tout en les dotant d'adjoints de niveau A .

Dans les SIP les plus importants, il convient de maintenir un encadrement de niveau A+ tant en ce qui concerne les responsables que les adjoints. Ainsi en cas de structure surindiciée l'adjoint devra être à minima un cadre A+.

Le malaise des cadres A+ trouve aussi sa genèse dans la nature des missions qui leurs sont confiées. En effet, ils ont l'impression d'être des « mules » que l'on charge et qu'en retour le mépris est le seul instrument de mesure qu'on leur renvoie. Pour le SNUI, il faut donc redonner au cadre une place adaptée au sein des services. Nous paraphraserons Jean Paul Sartre, en précisant que « leur grade leur confère autorité et non supériorité. Cette autorité doit par ailleurs reposer sur une réelle disponibilité technique afin d'apporter les soutiens attendus et nécessaires au sein du service. Mais cette recherche d'un meilleur soutien technique aux services devra être renforcée par l'affectation de cadre A+ experts dans toutes les structures où des besoins d'expertises complémentaires seront nécessaires.

Par ailleurs, nous rappellerons ici que la chartre de l'encadrement, telle qu'elle a été définie à la DGI et déclinée au plan local, ne répondait nullement aux attentes des cadres de terrain.

Au-delà de ce type de gadget, le SNUI attend que les prochains groupes de travail, et plus particulièrement au regard de cette CAP le groupe de travail Cadres, débouchent sur de réelles avancées tant en matière de fonctionnement des services, que de règles de gestion, que de conditions de travail, que de reconnaissances, que d'indemnitaires.

Concernant la question indemnitaires, le SNUI réaffirme son opposition à tous types de rémunération individuelle modulable en fonction de notion de performance, de rentabilité. Les travaux des prochains GT devront permettre des avancées en matière indiciaire et indemnitaires, notamment pour les idep un alignement par le haut sur le grade de RP et de TP. Par ailleurs, les agents IDEP et IP attendent des réponses claires et favorables en matière d'évolutions de carrière.

Enfin, suite à la diffusion de la note cadre du directeur général sur l'élaboration du plan départemental de déploiement des SIP, les cadres A+ attendent que le positionnement sur les structures SIP notamment se fasse en fonction de règles nationales transparentes, identiques pour tous, débattues en GT et dans le cadre de CAP nationales. Il ressort de certaines informations locales que pour la période transitoire la règle de l'ancienneté risque d'être bafouée, la période transitoire pouvant devenir définitive pour certains, ceci créant dès à présent de grandes frustrations.

A cet égard, le fait de demander aux DSF et aux TPG de proposer dès à présent des noms et grades de responsables et d'adjoints pour les futurs SIP qui seront créés dans la période 2009 à 2011, conduit tout de même à s'interroger sur la place qui sera accordée d'une part aux discussions menées lors des futurs GT Cadres et d'autre part aux CAP nationales.

Avant de passer aux remarques spécifiques à cette CAP de sélection, face aux enjeux de la fusion et aux négociations à mener, le SNUI tient à citer Edgar Morin : « nous aurons à réapprendre à voir, à concevoir, à penser, à agir. Nous ne connaissons pas le chemin, mais nous savons que le chemin se fait dans la marche ». Les agents de la DGFIP sont attachés à

leur administration et ils avanceront sur ce chemin s'ils savent qu'au cours et au bout de l'effort ils trouveront soutien, reconnaissance et récompense.

Concernant cette CAP,

Le SNUI tient à souligner que les 193 candidats sélectionnés s'interrogent sur leur devenir dans le cadre des évolutions de structures. Cette CAP doit les rassurer sur leur futur positionnement et sur le fait, que tous, le moment venu, pourront rejoindre un poste de leur choix. Cette CAP doit aussi s'inscrire dans un processus non achevé de promotion au grade d'IDEP et nous attendons des prochains GT Cadres des engagements clairs et ambitieux en matière d'accès aux emplois de deuxième niveau, notamment pour les agents de l'actuelle filière fiscale.

L'examen des dossiers de candidature démontre à nouveau une grande disparité entre les comités de sélection. Certains candidats se sont trouvés confrontés à un jury peu accueillant voire parfois désobligeant. Il y a quelques mois, nos organisations ont été invitées à participer à une formation sur la formation des jurys. Le message fort qui nous a été dispensé insistait sur deux points essentiels, la qualité de l'accueil, le respect dû au candidat. Force est de constater que ces deux préceptes n'ont pas été appliqués par certains jurys de cette sélection. Certains dossiers illustreront ce fait. Un jury plus particulièrement a porté des jugements que nous trouvons pour le moins fluctuants en fonction des profils des candidats. Ce manque de cohérence rend dès lors suspect l'objectivité de la sélection. Par ailleurs cette année encore, certains candidats se sont retrouvés déstabilisés face à des jurys qu'ils connaissaient hiérarchiquement (même direction, etc...).

Disparité aussi au niveau directionnel, comme au niveau fonctionnel. D'une interrégion à une autre, d'une direction à une autre, d'une filière à une autre on peut mesurer :

- le poids des préjugés locaux,
- l'absence ou la mise en place de véritable soutien aux candidats,
- les disponibilités ou les obstacles existants au plan local pour aider les dits agents à mieux cerner les problématiques du grade d'idep,
- l'adhésion ou non au processus de promotion,
- la stimulation ou pas des agents figurant dans la plage d'appel.
- les contraintes de la filière d'origine, ainsi les acteurs du contrôle fiscal, les informaticiens, les gestionnaires RHB rencontrent encore trop de difficultés.

C'est pourquoi dans le cadre d'un processus de sélection tel qu'il existe pour l'accès au grade d'idep, le SNUI revendique un jury unique. Le Jury unique éviterait les disparités constatées à la lecture des rapports, les fluctuations entre jurys. Le SNUI revendique aussi la mise en place partout d'un oral blanc, cet oral devant être organisé devant un jury blanc professionnalisé. Le SNUI réaffirme néanmoins la nécessité de mener une réflexion plus globale sur l'évolution de la carrière A et notamment les modalités d'accès au deuxième niveau du A, accès qui s'inscrit insuffisamment dans un processus d'ascenseur social interne. Cette question devra faire l'objet des discussions à venir.

Cette année encore le rapport d'entretien demeure dans beaucoup de cas peu lisible et ne permet pas toujours aux agents de se positionner. Il faut donc leur donner les moyens de distinguer les marges de progrès attendues.

Autre disparité, l'information des agents à l'issue de la phase de sélection devant le comité interrégional. Si tous les agents ont été informés de l'avis soumis à la CAP, une grande

majorité de candidats non retenus ou à revoir n'ont pas eu connaissance du rapport de leur directeur. Cette opacité n'est pas acceptable et le SNUI dénonce le manque de courage de nombreuses directions. Les agents ont droit à la vérité !

Le SNUI vous demande donc, la possibilité pour les candidats de pouvoir, avant de passer devant le comité de sélection, demander et obtenir le rapport du directeur.

Enfin, le SNUI rappelle que les agents promus IDEP devront bénéficier d'une formation au plus près de leur prise de poste. Cette formation se doit d'apporter les compléments de connaissances techniques nécessaires et doit permettre au futur cadre de se positionner aisément au regard de la doctrine d'emploi du grade. Pour autant, l'administration doit se garder de confondre formation et embrigadement. Pour le SNUI, le Centre de formation de Nevers dispose de tous les atouts pour être l'opérateur essentiel du dispositif de formation des cadres.

En conclusion, cette CAP s'inscrit dans un contexte particulièrement sensible et les cadres comme les agents attendent des réponses claires, ils attendent surtout la transparence et le renforcement des règles de gestion.

Le SNUI remercie le bureau RH 1 B pour sa disponibilité lors de la consultation.