



# 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](http://www.snui.fr) • Courriel : [snui@snui.fr](mailto:snui@snui.fr)

Paris, le 17 décembre 2008

## CAP du 17 décembre 2008

### Nomination au grade d'Idep 3 fin de carrière

La crise économique est particulièrement douloureuse pour des millions de nos concitoyens, qu'ils soient salariés, artisans, petits entrepreneurs, ou fonctionnaires. La rudesse du choc est telle que beaucoup ne comprennent plus les logiques d'un système économique présenté jusqu' alors, comme seul vecteur de création de richesse, de prospérité.

L'économie réelle, humaine, est mise en pièce par un libéralisme financier devenu fou. Pour conserver les privilèges de certains actionnaires, les firmes multinationales n'hésitent pas à sacrifier le travail humain pour conforter leurs marges bénéficiaires. Et pourtant, les anthropologues, paléontologues, sociologues, théologiens, historiens, tous sont convaincus que le travail constitue une dimension fondamentale de l'existence de l'homme sur terre.

Par opportunisme, une minorité économiquement dirigeante met en pièce cette dimension fondamentale. Privé d'emploi, pénalisé financièrement (perte de pouvoir d'achat totale ou partielle, refus de reconnaissance des qualifications) l'homme est atteint dans sa dimension humaine et dans son lien avec toute forme de vie sociale.

Lors de la campagne présidentielle, Nicolas Sarkozy a largement défendu l'idée que le pays devait aller chercher plus de croissance. Mais comment peut-on construire la croissance avec une explosion du chômage, avec une perte de pouvoir d'achat sans précédent, avec des salaires en berne ? Comment accepter l'idée incongrue du mérite ? Comment croire en l'avenir si les vannes de l'emploi, les vannes des revalorisations salariales sont fermées ? Comment continuer à faire confiance au dialogue social si les marges de manœuvre budgétaires sont tariées ? Les agents de la DGFIP sont au cœur de ce malaise social, professionnellement mais aussi individuellement, et comme beaucoup, ils ont le sentiment d'être des laissés pour compte.

Laissés pour compte, tel est bien le ressenti qu'expriment, jours après jours, les agents de la DGFIP. Dans le contexte de la fusion, les agents constatent avec stupéfaction :

- l'absence de lisibilité sur les conséquences de la mise en place des DLU, des SIP,
- des suppressions massives d'emploi préjudiciable au bon exercice des missions,
- le manque de cohérence nationale par rapport aux directions préfiguratrices
- l'incertitude sur l'évolution des règles de gestion,
- une harmonisation des régimes indemnitaires incompréhensible et surtout très inégale entre les différentes catégories, renforçant ainsi le sentiment que les « fruits » de la réforme profitent plus à certains qu'à d'autres.
- un manque d'ambition en matière de revalorisation des fins de carrière.

Comment alors ne pas être révolté par le projet de nomination au grade d'IDEP 3 FC ?

Seulement 235 agents sont proposés à ce projet contre 276 en 2008, 269 en 2007.

Comment l'administration peut-elle justifier une diminution de près de 15 % du volume de promotions au grade d'idep 3 FC, alors qu'en :

- décembre 2006, la présidente de la CAP déclarait « une réflexion Gepeec sera conduite en lien avec les bureaux H1 et H3, de telle sorte que l'on puisse ajuster au mieux les demandes de promotion des idep 3 FC aux possibilités budgétaires ».
- décembre 2007, l'administration précisait que « le nombre de nominations n'est plus fonction des emplois disponibles, mais défini en fonction des dispositions dites « taux propre » appliquées à la plage d'appel statutaire ». L'administration laissant clairement entendre que ceci devait permettre de mieux gérer les possibilités de promotion fin de carrière. Nous avons bien entendu « mieux » donc plus !!!

Comment ne pas être surpris de cette baisse des possibilités de nomination :

- alors que l'arrêté du 19 août 2008 fixe à 21 % le taux de promotion au grade d'idep 3 (chef de service, expert et FC),
- alors que l'administration avait « encensé » les pouvoirs de la IOLF, la présentant comme un vecteur positif permettant d'utiliser au mieux les possibilités budgétaires de nomination,
- et dès lors enfin, que toutes les possibilités de nomination au grade d'idep 1 CC et DDFC ne semblent pas avoir été utilisées en totalité.

Comment ne pas comprendre le sentiment d'injustice des 64 agents qui remplissaient les conditions de nomination, alors qu'ils constatent que 100 % des agents remplissant les conditions de nomination à idep 1CC et DDFC ont été promus.

Comment, faute de transparence, ne pas s'interroger sur le niveau des curseurs budgétaires. Avec la mise en place de la DGFIP, les agents de catégorie A de la filière fiscale ne feraient-ils pas les frais d'une approche IOLF plus globale ? Si tel était le cas, ce serait inacceptable, car cela irait à l'encontre des engagements du Ministre en matière de GRH de chacune des filières.

Vous l'aurez compris, le SNUI est agacé au plus haut point. Pour la première fois, sur cette CAP, les élus sont confrontés à une situation des plus nébuleuse. Entre la sortie du tableau et la tenue de cette CAP, une semaine s'est écoulée sans pour autant que l'administration soit en mesure de nous apporter des éléments de lisibilité et des explications probantes. Les éléments mis en consultation n'ont nullement permis d'éclairer le paysage et l'envoi en primeur du rapport à la CAP n'a pas permis de soulever le voile d'opacité qui plane sur cette sélection.

Si nous pouvons saluer ici, la disponibilité et la volonté de Mme Langlade, mais aussi de vous Mr Brun, pour essayer de nous apporter des éléments de réponse, force est de constater, que globalement sur cette CAP l'Administration Centrale a failli.

Par ailleurs, l'administration n'a pas donné aux agents un niveau d'information satisfaisant, notamment vis-à-vis de ceux qui ont fait l'objet d'un avis défavorable ou d'un reclassement fictif ne permettant pas d'atteindre le 12<sup>ème</sup> échelon.

Le SNUI attend que les travaux de cette CAP permettent d'apporter les explications et la lisibilité nécessaire. Mais au-delà, le SNUI attend que l'administration démontre, par ses actes, l'étendue de son ambition sociale, notamment vis-à-vis d'agents qui ont consacré leur vie, leur carrière à l'administration. Ainsi, la situation des 64 ou 66 agents remplissant les conditions de nomination doit être revue.

Au cours de la semaine qui vient de s'écouler et donc bien au-delà de la période de consultation pré définie, nous avons eu, de grandes difficultés, pour comprendre les raisons conduisant à écarter 185 candidats. Si l'erreur de jeunesse du bureau RH1C en la matière peut atténuer cet état de fait, cela ne peut pas tout justifier. Fichier non convertible, absence de reclassement systématique de tous les agents promus antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2007, absence d'une coupure clairement identifiée, agents écartés sans explications des motifs .... A l'avenir, nous exigeons que le bureau RH1C puisse disposer des moyens techniques, des conseils et appui technique de RH1B ainsi que des renforts en effectifs nécessaires lui permettant d'absorber sans difficulté cette nouvelle charge de travail, et que les élus en CAP puissent disposer du temps de consultation adapté à l'examen du projet.

Le SNUI se félicite de la présence sur ce projet d'agents nommés antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2007 par concours interne, liste d'aptitude ou examen professionnel même s'ils n'ont pas atteint le 12<sup>ème</sup> échelon de leur grade du fait de l'écèlement de leur ancienneté. Mais cette satisfaction est fortement tempérée par le fait que certains d'entre eux sont écartés au motif de l'âge. Par ailleurs, le contentieux existant autour du décret 2006-1827 du 23/12/2006 ne cesse de s'amplifier et le SNUI réaffirme ici, la nécessité au niveau fonction publique d'amender le décret et au niveau DGFIP de trouver dès à présent, toutes les mesures de correction appropriées permettant de lisser les injustices créées par ce décret.

Le SNUI ne peut comprendre les raisons qui conduisent l'administration à écarter du projet des agents en CPA alors qu'ils ont un double engagement à partir à la retraite à 60 ans. Leur intégration dans ce projet nous semble dès lors indispensable.

Nous reviendrons sur des situations personnelles, notamment celles de certains de nos collègues qui sont frappés d'un avis défavorable alors que rien ne le justifie au regard d'une carrière.

Le SNUI attaché à la défense des intérêts du corps d'inspecteur, attend que l'administration revoie son projet et nomme à l'issue de cette CAP, tous les agents répondant aux conditions de nomination.