



# Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

Boîte 29 80 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44

Fax 01.43.48.96.16 union@snuisudtresor.fr snuisudtresor.fr

Paris le 16 décembre 2010

## **MOUVEMENT DEFINITIF DE MUTATIONS ET DE NOMINATIONS des inspecteurs départementaux de 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> classe (filière chefs de service) et de CSC et 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> catégorie.**

### **MOUVEMENT 2010/2011 – DEUXIEME CAMPAGNE (Période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 août 2011)**

**CAP des 16 décembre 2010**

### **DECLARATION LIMINAIRE**

Monsieur le Président,

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires souhaite mettre en exergue les quatre points suivants :

#### **1 Le contexte à la DGFIP.**

- Les suppressions d'emplois

Les pouvoirs publics ont décidé d'opérer une nouvelle vague de suppressions d'emplois à la DGFIP alors que tous les indicateurs mettent en évidence une hausse globale de la charge de travail au sein des services : 2 543 suppressions d'emplois sont prévues pour 2011. Ces suppressions s'ajoutent aux précédentes qui n'ont pas été compensées par des gains de productivité. La DGFIP a ainsi perdu 20 000 emplois depuis 2002, soit 15% de ses effectifs. Pour l'Union, l'emploi demeure une bataille essentielle, même si elle est très rude compte tenu de la force du dogme présidentiel « moins de fonctionnaires ». Dans un tel contexte, l'Union dénonce à nouveau les conséquences des suppressions d'emplois, mais aussi elle exige des mesures d'urgence visant à laisser respirer les agents afin qu'ils travaillent dans de bonnes conditions.

- L'état des services

Les directions départementales sont en train de décliner au plan local les mesures de réduction d'effectifs.

L'application de ces décisions fait apparaître de façon criante les difficultés de fonctionnement auxquelles sont confrontés les services.

Ces coupes sombres engendrent une nouvelle aggravation des conditions de vie au travail et un risque de dégradation du service public au moment où la crise économique et sociale appelle au contraire son renforcement.

Les agents sont les grandes victimes de cette évolution. Ils ont ainsi beaucoup moins de temps pour effectuer plus de travail, dans un cadre de plus en plus contraint par le management. Les usagers, contribuables ou collectivités locales par exemple, pâtissent aussi de ces évolutions (files d'attente à l'accueil ou au téléphone, délais de traitement des réponses...).

### - La situation de l'encadrement

L'installation des nouveaux services dans le cadre de la fusion s'effectue avec des moyens en personnel et budgétaires réduits, ce qui est une source de difficulté supplémentaire pour les agents et pour les chefs de service chargés de les mettre en place.

Il ne peut y avoir de réforme ambitieuse sans s'en donner les moyens.

L'Union ne reviendra pas aujourd'hui sur les difficultés de fonctionnement soulignées lors des précédentes CAP et notamment lors de celle du 18 novembre 2010 : applications GAIA, GESPRO, inscription des privilèges, réforme TP, télé procédures, charges de l'accueil dans les CDI/SIP... Elles restent néanmoins d'actualité.

Dans la période actuelle, le positionnement de l'encadrement est de plus en plus difficile. Les chefs de services sont en porte-à-faux entre l'abandon de la politique du "tout indicateur" annoncé par le Directeur Général et les exigences de résultats demandées au niveau local, dont il leur faudra rendre compte dans le cadre du dialogue de gestion et de l'entretien d'évaluation. L'Union réitère sa demande de clarification des nouvelles orientations de l'administration centrale en matière de pilotage et d'objectifs.

Pour l'Union, il est aujourd'hui indispensable de faire respirer les services, tous les services ainsi que les agents, tous les agents, y compris ceux qui appartiennent à l'encadrement supérieur.

Le contexte actuel modifie en profondeur les conditions d'exercice de la responsabilité des chefs de service, qu'elle soit fonctionnelle ou personnelle et pécuniaire pour les comptables. Pour ces derniers, la réduction drastique des moyens alloués entraîne une augmentation considérable du risque comptable. La mise en cause de la responsabilité des comptables publics est une question d'autant plus importante qu'à l'avenir la plupart des postes de chefs de services seront des postes comptables.

## **2 L'évolution des règles de gestion**

Les nouvelles règles de gestion concernant l'encadrement sont actuellement examinées en groupes de travail.

A l'occasion de cette CAP, l'Union tient à rappeler sa position sur différents points en discussion:

### - Les sélections

L'Union revendique un processus de sélection équitable et transparent qui s'appuie sur des éléments et des critères objectifs.

A cet égard, elle ne peut accepter des modalités de promotion fondées sur un choix à la discrétion du directeur, sans aucune réelle possibilité de sélection objective ainsi que cela résulte de la fiche 3 bis.

La sélection doit être fondée sur la prise en compte du dossier et un entretien avec un jury national, puis soumise pour avis à la CAP nationale.

### - Les nominations, affectations et mutations

Les affectations doivent être les plus fines possibles : au poste pour les comptables, à la résidence pour les non-comptables.

Les vacances d'emploi doivent être pourvues dans le cadre de mouvements de mutations et de nominations sous le contrôle d'une CAP nationale.

Pour l'Union, l'ancienneté doit être le seul critère d'affectation, la notion de profil ne peut être retenue qu'à titre exceptionnel et le délai de séjour ne doit pas être supérieur à un an.

Enfin, des priorités nationales doivent être mises en place notamment pour les rapprochements de conjoints et à la suite de restructuration.

#### - L'expertise

Le besoin de soutien technique des agents ne pouvant plus être assuré par les seuls chefs de service qui sont noyés sous des tâches multiples, il est indispensable de développer de manière significative la filière expertise.

### **3 Le classement des structures**

L'Union réitère avec insistance sa demande de reclassement général à la hausse de tous les postes comptables, compte tenu :

- de l'augmentation de la taille des structures, suite aux fusions et restructuration de services,
- de l'élargissement du périmètre des missions,
- d'une responsabilité personnelle et pécuniaire accrue.

L'Union remarque que le projet de convergence des carrières I DIV (fiche 9 bis) prévoit une harmonisation du calendrier des mouvements des postes comptables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Or, le prochain mouvement filière fiscale des inspecteurs départementaux devrait couvrir en principe la période allant du 01/09/2011 au 31/03/2012.

Pour permettre cette convergence, l'administration envisage un micro mouvement qui s'arrêterait au 31 décembre 2011.

L'Union souligne que dans cette hypothèse les candidats postuleraient sans aucune visibilité ni sur le classement des postes, ni sur les conséquences personnelles et professionnelles de leur choix compte tenu de la règle du délai de séjour.

L'union rappelle sa demande de mouvement correspondant à l'année scolaire et non civile (01/09 au 31/12/ n+1)

### **4 L'examen du projet de mouvement**

L'Union dénonce à nouveau le caractère incomplet des documents transmis à la CAP.

Cette absence d'exhaustivité résulte du comportement des directions qui s'abstiennent de transmettre à l'administration centrale la totalité des fiches de vœux déposées par les candidats aux mouvements locaux.

Les représentants du personnel ne peuvent dans ces conditions émettre un avis objectif sur le projet de mouvement définitif.

Il est demandé à nouveau que les directeurs soient invités formellement à communiquer à la CAP l'intégralité des documents ayant servi à l'élaboration du mouvement local.

L'Union tient à remercier le Bureau RH-1B pour sa disponibilité lors de la consultation et pour la qualité de ses travaux.

Le président de la CAP Olivier ROUSEAU a apporté les réponses suivantes :

### **1 – Conditions de travail :**

La Direction Générale est bien consciente des difficultés auxquelles se heurtent les services.

A la réunion des numéros 2 départementaux qui s'est tenue le lundi 13 décembre, le Directeur Général a transmis un message sans ambiguïté. L'indicateur ne doit pas être un moyen de pilotage des services au quotidien ; il convient de ne pas faire peser la pression sur les agents ; il faut désormais éviter de travailler sur la comparaison entre départements et services, celle-ci n'ayant pas beaucoup de sens si on ne prend pas en compte le contexte.

L'un des axes de travail de l'année 2011 portera sur l'accueil physique et téléphonique (état des lieux, volumétrie des moyens...).

La DGFIP est une administration qui accueille énormément et dont les agents consacrent beaucoup de leur temps à remplir cette mission, alors qu'il y a une grande attente de la part des usagers.

**Dans le cadre de la discussion, l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires a partagé ce constat sur les indicateurs mais a demandé que ces nouvelles orientations ne soient pas seulement destinées aux cadres dirigeants mais portées à la connaissance de tous les agents dans le cadre d'une note d'orientation.**

### **2 – La responsabilité des comptables :**

Le président estime que la diffusion de la note du bureau GF2B en date du 1<sup>er</sup> décembre 2010 (2010/11/8786) sur les modalités de traitement des créances fiscales non déclarées dans le cadre d'une procédure collective, est maladroite dans le contexte actuel...

Pour autant, elle n'apporterait pas de modification sur les règles de la mise en jeu de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables : « *La Cour des Comptes juge les comptes et non pas les comptables* ».

Il considère que cette note est protectrice pour les comptables car elle confirme le Ministre comme étant l'autorité chargée in fine d'apprécier la responsabilité du comptable au regard du contexte d'exercice de la mission et des intérêts du Trésor.

L'Union prend acte de cette déclaration mais estime néanmoins que cette note est de nature à accroître le nombre de mises en débet.

### **3 – Les nouvelles règles de gestion :**

- **Sur le micro mouvement** envisagé entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2011, l'administration a conscience qu'au moment de rédiger leur demande, les cadres n'auront aucune visibilité sur les résultats du classement général des postes comptables.

Il y a donc un risque qu'un grand nombre d'entre eux évite de postuler dans l'attente d'une meilleure connaissance des postes offerts.

Ces questions seront abordées lors du prochain groupe de travail.

- **Sur le calendrier des mouvements d'IDEP**, l'administration est ouverte à toute proposition concernant notamment les dates de prise d'effet des mouvements (calendrier calé sur l'année scolaire...).

#### **4 – Sur le projet de mouvement :**

Le président reconnaît que les documents transmis par les directions locales ne sont pas complets. Il s'engage à rappeler à nouveau aux directeurs lors de la publication de la prochaine note sur le mouvement local, l'obligation qui leur incombe de transmettre toutes les fiches de vœux n°72, y compris celles ayant donné lieu à un avis défavorable.

En effet, pour l'Union, l'exhaustivité réclamée est indispensable pour la transparence du mouvement local et pour que les organisations syndicales puissent jouer pleinement leur rôle.

A l'issue de ces échanges et de l'évocation des cas individuels, l'Union a voté :

- contre les projets d'affectations et de mutations, compte tenu des réductions d'effectifs, de la dégradation des conditions de travail, et du manque de transparence du mouvement ;
- pour les tableaux d'avancement au grade supérieur ( IDEP3, IDEP2, IDEP1).