

Mai 2011

MOUVEMENT DE MUTATIONS ET DE NOMINATIONS DES INSPECTEURS PRINCIPAUX.

MUTATIONS 2011 – PREMIERES AFFECTATIONS 2012

CAP du 26 mai 2011

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

I – La situation à la DGFIP :

L'ensemble des agents de la DGFIP souffrent.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, les sujets de mécontentement sont durables et demeurent des priorités revendicatives absolues :

→ les suppressions d'emplois : 20 000 emplois supprimés à la DGFIP en 11 ans, cette année, ce sont 2 543 emplois qui vont disparaître alors que la DGFIP a récupéré des missions supplémentaires stratégiques selon le Ministre lui-même et alors que les gains de productivité liés à l'informatique sont derrière nous.

→ les conditions de travail : individualisation croissante de la gestion des agents, forte pression liée aux indicateurs malgré les consignes données, non remplacement de deux départs à la retraite sur trois **et bientôt de trois sur quatre**, ne permettent plus d'assurer l'exercice normal des missions et en particulier le service au public. Elles génèrent un stress au travail de plus en plus dénoncé y compris par les cadres.

→ le pouvoir d'achat : la technicité augmente, mais la rémunération des agents ne suit toujours pas malgré les engagements pris par le président de la République.

L'Union s'inscrit pleinement dans l'appel à la mobilisation du 31 mai.

La mise en place de la DGFIP se poursuit toujours dans des conditions laborieuses.

Les réunions dans le cadre des GEM sont une nouvelle fois l'occasion d'exprimer la multiplicité des problèmes que rencontrent les services dans le cadre de la fusion.

Malgré un discours du directeur général très apaisant, l'année 2011 devant être l'année de la respiration, et malgré les directives données aux directeurs locaux de mettre moins la pression sur les indicateurs, force est de constater que la réalité au quotidien est très différente. 2011 est donc davantage l'année de la suffocation.

Les SIE sont en proie à de très fortes tensions en raison de l'empilement des réformes (réforme de la fiscalité locale, CFE, CVAE, IFRER, révision des valeurs locatives,

<http://snuisudtresor.fr>

problèmes des AMR...) et des difficultés informatiques liées aux téléprocédures. Plus que jamais le malaise est persistant.

La création des derniers SIP dans la précipitation sans les mêmes moyens budgétaires que lors de la première vague de créations, ainsi que l'aspect immobilier qui n'a pas été véritablement pensé, entraînent de sérieuses difficultés de l'accueil dans les grands sites. La qualité de la documentation fiscale (brochure pratique) laisse à désirer, les services informatiques modifient Ulysse et le portail métier en pleine campagne d'impôt sur le revenu.

La situation des conservations des hypothèques se dégrade très fortement et les indicateurs phares ne sont plus tenus (QSF 2, délais de publication qui explosent, plus de la moitié des CH connaissant de très grosses difficultés).

Les agents de direction et en particulier ceux des pôles transverses subissent de plein fouet les dysfonctionnements actuels (AGORA, CHORUS, règles de gestion RH, remboursements de frais, etc.).

Dans ce contexte, les cadres ne sont pas épargnés par toutes ces tensions que vivent les services et ils sont même très souvent en première en ligne pour tenter de sauvegarder les missions qui peuvent encore l'être et préserver la « santé » de leurs agents mais à quel prix...

Les inspecteurs principaux qui assurent souvent les missions de chef de division en DDFIP, ont à mettre en œuvre la fusion au niveau local sans avoir les véritables moyens d'apporter un soutien de qualité aux services. Bien souvent, les travaux sont menés dans l'urgence.

Les gels de postes d'inspecteurs principaux se font sentir même dans les brigades de vérifications où les intérimaires sont nombreux et les tâches annexes confiées aux chefs de brigade s'accroissent. Par ailleurs, des inspecteurs départementaux sont souvent positionnés comme chef de brigade.

Les IP auditeurs sont de plus en plus mal accueillis par les agents des services audités qui ont l'impression de passer plus de temps à rendre des comptes (audit, contrôle interne, organigrammes fonctionnels) qu'à assurer leurs missions. De plus, ils ont du mal à se positionner vis de leur numéro 1, et se sentent tenus à l'écart des prises de décision.

Le soutien de l'administration centrale se fait attendre dans tous les domaines.

Les attentes en matière de simplifications dans le cadre de la réingénierie des process sont très fortes et ne doivent pas conduire à complexifier les missions.

Le mécontentement des IP s'est alourdi du fait d'un traitement désavantageux lors du projet du nouveau statut :

- indice terminal 966 qui est incompréhensible pour eux,
- manque de reconnaissance alors qu'il est fait appel aux inspecteurs principaux pour diriger des divisions autrefois dévolues à des directeurs divisionnaires,
- incertitudes sur le sort des discussions en cours sur l'accès direct des IP à des postes comptables surindiciés concurremment avec les grades d'AFIPA et d'IDIV,
- absence de communication de la part des services RH locaux sur la carrière des cadres, voire renseignements erronés donnés ici ou là.

Par ailleurs, des candidats à la sélection d'IP, nous ont fait remonter des difficultés liées aux nouvelles modalités d'inscription à la préparation au concours qui devaient être

effectuées à la fois auprès de l'IGPDE et auprès de l'ENFIP. Des candidats s'étant inscrits à l'IGPDE mais ayant omis de le faire auprès de l'ENFIP se trouvent écartés de la préparation. Nous souhaitons qu'une solution soit trouvée pour ces candidats.

II – Les déséquilibres de traitement :

On arrive à la situation paradoxale suivante, où dans une même DLU, on a des agents rémunérés différemment pour effectuer les mêmes tâches et les inspecteurs principaux comme les autres agents de la DGFIP connaissent ce type de situation.

III - Le mouvement des IP :

A - Les emplois et les gels :

	Surnombres	Gels	Situation nette
IP 2007	16	36	- 20
IP 2008	12	73	- 61
IP 2009	10	106	- 96
IP 2010	9	121	- 112
IP 2011	4	147	- 143

Ce tableau parle de lui-même.

Le niveau des gels représente maintenant l'équivalent d'une année de promotion d'IP.

Cette situation de pénurie est fortement préjudiciable pour le fonctionnement des services mais aussi pour régler les difficultés personnelles rencontrées par les agents qui ont décidé de faire ce choix de carrière, d'autant plus que les gels pénalisent principalement les directions territoriales (53 DDFIP ou DRFIP sur 147 gels) mais il faut souligner que plusieurs gels sont concentrés sur les directions territoriales les plus importantes.

Elle constitue également un véritable frein pour les collègues inspecteurs qui peuvent postuler à la sélection au grade d'inspecteur principal.

De plus, les cas d'IP en attente de rapprochement de conjoint se multiplient ainsi que vous le verrez lors de l'évocation des dossiers individuels.

A noter, qu'une DIRCOFI (la DIRCOFI Ouest) contribue cette année comme d'autres DIRCOFI l'an passé à la répartition de cette pénurie. Cela laisse-t-il présager la suppression de brigades, malgré les assurances données sur la sanctuarisation du contrôle fiscal ?

A contrario, les services de l'administration centrale ne subissent toujours pas ces restrictions, alors que les équipes des Délégués du Directeur Général subissent 3 gels de poste dans les interrégions.

B – Le TSM :

L'importance des gels des postes d'IP rend le TSM obsolète. L'Union SNUI SUD Trésor Solidaires revendique, un TSM discuté en comité technique, actualisé, et lisible qui permette aux cadres de pouvoir s'y référer utilement.

C – Les règles de gestion : ancienneté, profil et composition d'équipe :

La règle de l'ancienneté est toujours mise à mal.

Les postes en centrale et en Délégations interrégionales sont des postes au choix, les postes en directions nationales, spécialisées et en DIRCOFI, sont des postes à profil. Or, il a été constaté cette année une tendance à transformer des postes dans certaines directions nationales en poste au choix ce qui n'est pas conforme aux règles. Nous souhaitons que ces situations soient éclaircies.

Nous notons cependant avec satisfaction que les compositions d'équipe en Directions Territoriales ont disparu du paysage en 2011 après les errements que nous avons dénoncés lors de la CAP de l'an passé.

IV– La prime à la performance :

Comme les années précédentes, l'Union dénonce les dérives de la PALP, cette prime qui génère plus d'insatisfaction que de motivation. Par ailleurs, elle n'existe pas dans la filière gestion publique.

L'Union tient à remercier le personnel de RH-1B pour sa disponibilité et la qualité de sa collaboration.

COMPTE RENDU

Le président de la CAP, O. Rouseau a essayé de justifier l'augmentation du nombre de gels par des causes purement démographiques et inéluctables (augmentation du nombre de comptables partant en retraite et par conséquent du nombre de promotions), ce qui finalement pour lui se résume à un problème de répartition entre les cadres et les fonctions.

Il a reconnu toutefois la nécessité d'établir, un TSM actualisé.

L'Union a souligné qu'il incombait à l'administration de gérer cette situation démographique et qu'elle devait se donner les moyens d'assurer des recrutements à la hauteur des besoins. Au cours des débats, l'Union a déploré la difficulté de l'administration à dégeler un poste pour régler des situations personnelles délicates. Toutefois, certains cas très difficiles ont pu être résolus.

Concernant les postes à profil, il a été rappelé que pour les cadres ayant le profil, l'administration retient le plus ancien ou le mieux classé. Pour l'Union, trop de rejets de profil demeurent incompréhensibles notamment au vu des parcours professionnels des candidats (ex. : postes DIRCOFI refusés à des vérificateurs chevronnés).

Les élus de l'Union ont voté contre le projet pour appuyer les problèmes soulevés dans la déclaration liminaire.