



SYNDICAT NATIONAL UNIFIE DES IMPOTS

80/82 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax 01.43.48.96.16
E-mail : gestion-a@snui.fr - <http://www.snui.fr>

Paris le 25 janvier 2005

Déclaration liminaire des représentants élus du SNUI à la CAP n°3

CAP du 25 janvier 2005

Sélection des inspecteurs départementaux de 3ème classe
filiale « chef de service » 2005 - 2006

Monsieur le Président,

L'action de grève Fonction Publique du 20 janvier dernier a été largement suivie par les fonctionnaires, du MINEFI (plus de 45 %) et de la DGI avec près de 60 % d'agents en grève.

Par cette forte mobilisation, les fonctionnaires ont réclamé leur dû. Depuis 2000, la perte de leur pouvoir d'achat s'élève à près de 5%. Et ce n'est pas la royale revalorisation de 1% accordée par le ministre pour l'année 2005 qui va compenser cette perte. D'autant plus qu'en réalité, cette augmentation ne représentera que 0,54 % en masse salariale. Cette revalorisation ne compensera pas non plus les nouvelles contributions auxquelles vont être soumis les fonctionnaires (augmentation de la CSG, cotisation de retraite additionnelle).

Par cette journée d'action importante, les fonctionnaires ont aussi montré leur ras le bol du mépris affiché à leur encontre par un gouvernement libéral qui ne cesse de les montrer du doigt et par les « insultes » de Dutreil, ministre de la fonction publique.

Il n'est pas une journée sans que les fonctionnaires soient pointés du doigt, considérés comme des privilégiés, des nantis, se refusant à tout changement, que ce soit par le gouvernement, par le Medef et par les médias relais privilégiés du gouvernement.

La très forte mobilisation des agents de la DGI (avec 60%, c'est un des secteurs les plus mobilisés) montre leur ras le bol.

La campagne « Réclamons notre dû ! » initiée il y a plusieurs mois par le SNUI a montré qu'elle correspond bien à une des premières aspirations des agents de la DGI. La lettre ouverte adressée en septembre au DG exposait un vaste revendicatif financier que l'administration n'a pas pris en compte. Faute d'y répondre, le malaise social ne pourra que s'amplifier encore à la DGI. Quand allez vous ouvrir des discussions sur ces revendications ?

En effet , la rémunération des agents de la DGI souffre depuis longtemps de perte dû tant à la valeur du point d'indice, qu'aux blocages budgétaires pour les promotions et fin de carrière qu'à l'absence de revalorisation des régimes indemnitaires. Sans même parler des frais de déplacement mal remboursés !

Pour les agents de la DGI, qui participent de l'évolution et du changement de cette maison, il faut des réponses concrètes et collectives en termes pécuniaires.

Ce n'est pas par des solutions temporaires et inégalitaires, comme des primes au mérite collectif à 15%, des primes exceptionnelles pour le A+, ou des primes de sommet de grade que l'administration répondra aux revendications des agents.

Pour le SNUI, ces réponses doivent trouver leur concrétisation par :

- 40 points indice pour tous,
- un véritable plan de qualification,
- la revalorisation des régimes indemnitaires,
- la revalorisation des indemnités kilométriques,
- la création d'un 13ème échelon pour les inspecteurs.

A la DGI, les inspecteurs sont chaque jour confrontés à toutes ces difficultés qu'elles soient d'ordre pécuniaire, conditions de travail qui se dégradent, pression hiérarchique et les perspectives de carrière qui s'amenuisent.

La mise en place du grade d'inspecteur départemental n'a pas entraîné d'engouement particulier.

Bien au contraire.

Le premier mouvement de mutation selon les nouvelles modalités va être révélateur des divers problèmes déjà soulignés par le SNUI au cours des différents groupes de travail :

- Mise à la disposition du directeur local de l'ensemble de l'encadrement au niveau de la direction.
- Injustices générées par la création du grade d'Idep et le reclassement,
- Mise en place de l'insécurité, de la précarisation des cadres.

Sur ce dernier point, il nous paraît utile de rappeler les résultats d'une enquête de l'administration auprès des inspecteurs (communiquée en avril 2004 avec le projet cadre).

Il y était précisé que « *la perspective d'une promotion au grade d'inspecteur départemental était préférée à celle d'inspecteur principal en raison notamment des modalités d'affectation plus intéressantes.* ».

Avec les nouvelles règles qui vont s'appliquer dès le prochain mouvement, les fonctions d'inspecteur départemental vont s'avérer nettement moins attractives.

Cette première sélection au grade d'inspecteur départemental de 3^{ème} classe - filière « chef de service » n'a conduit que 4% (contre 3,9 % l'an dernier) des agents sur la plage d'appel à se porter candidat.

Nous n'avons eu de cesse d'attirer votre attention sur le faible taux de candidatures depuis plusieurs années mais vous n'en avez tiré aucune conclusion, ni réflexion.

- Entretien hyper sélectif, missions dévolues de plus en plus difficiles,

La lecture de différents rapports montrent que l'administration demande des qualités managériales importantes.

Mais est-ce que les comités d'entretien ont pris en compte les nouvelles missions qui vont être dévolues aux IDEP avec la création de postes dans les ICE ?

Aujourd'hui, la fonction d'inspecteur départemental doit être appréhendée sous ses deux aspects : managériale et technique.

Or, cette dimension technique paraît totalement éludée lors de cette sélection.

La création du grade d'inspecteur départemental expert ne pourra répondre à lui seul, au vu du nombre de postes offerts, à l'ensemble des besoins techniques.

- Le reclassement des structures va conduire aussi à avoir des IDEP qui seront chef de service tout seul, alors que précédemment il y avait un adjoint. Cela va amener encore plus de polyvalence et à une responsabilité personnelle accrue.
- Comment comptez-vous également concilier, le rajeunissement des cadres, l'allongement de la durée d'activité avec la réduction des emplois de débouchés?

Nous sommes légitimement en droit de vous poser cette question au regard des propos tenus par certains comités de sélection qui n'ont pas hésité à écarter certains candidats au motif, inavoué, de leur cinquantaine avancée. Chacun appréciera !!!

S'agissant plus précisément de cette CAP, nous avons l'impression de nous répéter d'année en année.

- Pour nombre de candidats, le fait d'avoir un membre de leur direction dans le jury est déstabilisant et perturbateur. D'où le rappel d'une revendication constante du SNUI, à savoir, remplacer les jurys interrégionaux par un jury national composé de 2 ou 3 équipes.
- Pour le SNUI, le dossier de l'agent doit rester l'élément déterminant dans la sélection. Un entretien de 45 minutes ne peut apporter qu'un éclairage complémentaire et non remettre en cause les qualités mises en évidence au cours de la carrière d'un agent.
- Il existe une grande disparité entre les comités de sélection. Pour certains candidats, il y a eu beaucoup de mises en situation, exercice auquel les agents ne sont pas toujours préparés. Exercice qui a ses limites car il s'agit le plus souvent de questions comportementales. On a pu aussi constater un décalage entre la présentation de l'épreuve d'entretien par la direction et l'entretien tel qu'il se passe réellement. Il faut que certaines directions arrêtent de dédramatiser, de banaliser l'entretien, sans pour autant tomber dans l'excès inverse.
- L'entretien tient une place importante aujourd'hui et chaque direction se doit de préparer ses candidats comme elle le fait pour tous les concours et pour toutes les catégories d'agents (C, B et A). Trop nombreux sont les candidats qui nous disent, lors de la consultation, ne pas avoir reçu de préparation ou bien d'en avoir reçue une mais en total décalage avec les entretiens tels qu'ils se passent aujourd'hui.
- Pour certains candidats, nous avons constaté que n'avoir jamais ou peu encadré pouvait les pénaliser malgré des qualités professionnelles par ailleurs reconnues.
- Pour d'autres, bien qu'excellents dans leur domaine de compétence, ils se voient écartés car ils n'arrivent pas à se vendre dans l'approche globale de la DGI telle que la conçoit l'administration. Cette année, la sélection s'affiche encore une fois ouvertement comme une recherche de managers.

- Pour d'autres encore, leur appartenance à des structures peu porteuses (domaine, FP, contrôle fiscal...) semblent les défavoriser.
- Certaines inter-régions, en particulier, celle du Sud-ouest présentent depuis plusieurs années un pourcentage de dossiers sélectionnés très faibles (18%).
- La synthèse des appréciations du comité d'entretien n'est selon les inter-régions pas suffisamment étayée pour permettre aux candidats une certaine visibilité.
- Il y a toujours ce manque de courage de certains directeurs qui n'hésitent pas à commenter les observations du jury interrégional mais qui se gardent bien de fournir des explications sur leur propre rapport.
- Le classement des agents dans la catégorie "à revoir " a été mal vécu en particulier quand le dossier de l'agent n'appelle aucune réserve. Ce nouveau découpage en trois catégories (au lieu des 4 précédentes) aurait mérité plus d'explication. Pour beaucoup, cette catégorie existant déjà dans l'ancien système avait une forte connotation de « à revoir- au revoir ».
- Certains candidats n'ont, à ce jour, pas encore eu connaissance du rapport.
- Cette année, vous n'avez procédé à aucune harmonisation nationale. La DG ne peut laisser les directeurs des comités d'entretien et des inter-régions seuls maîtres du jeu en matière de sélection. La déconcentration a des limites. Le réexamen fait par le bureau H2 doit se traduire par un réel arbitrage et non par une simple validation des propositions des inter-régions.
- A défaut d'harmonisation nationale, nous comptons sur votre " hauteur de vue " dans l'appréciation des dossiers qui vous seront présentés afin que certains collègues puissent être sélectionnés dès cette année.