



DECLARATION LIMINAIRE DE LA CAP DES 12 ET 13 AVRIL RELATIVE AU PRE-MOUVEMENT DES IDEP CAP N°1 – 2 et 3.

Cette CAP est la première qui se tient au titre du nouveau grade d'inspecteur départemental.

Elle confirme, malheureusement, toutes les craintes maintes fois exprimées par le SNUI dans les différents groupes de travail qui se sont tenus l'an dernier sur la mise en place du grade unique. Selon l'administration, les grades d'inspecteur divisionnaire et de receveur principal étaient trop compliqués à gérer et il convenait de les simplifier à travers un grade unique.

Bonjour le résultat !

Sur le plan matériel (élaboration et présentation du mouvement), c'est un comble que le grade unique censé symboliser la modernisation de l'administration et son entrée dans le 3^e millénaire soit mis en place dans des conditions artisanales dignes des années 60...

Nous sommes surpris du manque d'anticipation de l'administration dans la gestion de ce dossier.

Pourquoi le travail d'élaboration du logiciel n'a-t-il pas été confié aux services informatiques de la DGI ? Nous constatons une fois de plus que l'externalisation a échoué et nous en prenons acte: à qui la faute? à Cap Gemini ou à un cahier des charges insuffisamment précis ? Quelles que soient les réponses que vous apporterez, le SNUI dénonce les conditions de travail désastreuses faites aux collègues du bureau H2 et aux représentants des personnels pour effectuer leurs missions.

➤ Sur les règles de gestion nous tenons à souligner les points suivants:

- l'examen du mouvement et les réactions des candidats attestent de la relative complexité des nouvelles règles d'affectation et de promotion.
- par ailleurs, les candidats n'ont pas toujours trouvé auprès des directions locales le soutien qu'ils étaient en droit d'attendre.

Compte tenu de ces difficultés, nous attirons votre attention sur la nécessité de préciser aux Directions des Services Fiscaux les règles d'affectation pour le mouvement local : priorité locale, priorité nationale, notion de stock et de flux.

Je vous rappelle que le SNUI dénonce les affectations au département et revendique le principe d'une affectation la plus fine possible, c'est-à-dire «au poste».

➤ En matière de promotion sur place, nous tenons à soulever deux problèmes :

- l'avis du Directeur :

Suite au groupe de travail, il a été acté que le caractère exceptionnel de la manière de servir n'était plus exigé mais qu'un avis favorable était suffisant.

Nous pouvons nous étonner des avis différents et divergents exprimés par les directeurs successifs sur une même candidature.

Ce manque de cohérence est manifeste lorsque le candidat a déjà occupé ces fonctions pendant deux ans et qu'il est susceptible de les occuper encore pendant 3 ans.

Quel est l'avenir de ces cadres ?

Par ailleurs, dans un certain nombre de cas, le défaut de loyauté semble être mis en avant pour écarter la candidature (le SNUI évoquera plusieurs dossiers pour illustrer ces dysfonctionnements).

Il semble que la notion de loyauté soit dévoyée dès lors que l'administration n'accepte plus la participation de ses chefs de service au débat critique, préalable à la prise de décision.

▪ la prise en compte de la date de restructuration :

Des décisions contradictoires ont été prises par la Direction Générale (Alès, Roubaix, Morlaix) pour des situations similaires.

Nous demandons que les restructurations qui interviennent durant toute la période couverte par ce mouvement soient pleinement prises en considération pour les promotions sur place.

➤ Reclassement dans le nouveau grade :

Le SNUI a, par une lettre au Directeur Général du 01/02/2005, attiré l'attention sur les conséquences de l'application du décret qui a créé le grade d'inspecteur départemental entré en vigueur le 1^{er} juillet 2004.

Certains inspecteurs, inspecteurs divisionnaires, inspecteurs principaux voire directeurs divisionnaires qui ont été nommés lors des derniers mouvements au grade de receveur principal, puis reclassés dans le grade d'inspecteur départemental se retrouvent moins bien classés que certains collègues du même grade que celui détenu antérieurement (inspecteur, ID, IP, directeur divisionnaire) mais qui accèdent directement à celui d'inspecteur départemental.

Les conséquences sont pénalisantes sur le plan indiciaire mais également en ce qui concerne les mutations et promotions.

Nous attendons toujours la réponse de l'administration.

Par ailleurs le SNUI s'étonne de la lenteur du règlement du rattrapage indiciaire des anciens RP2 passés à l'indice 901.

➤ Volume de promotions

Le SNUI note favorablement le nombre de promus dans le mouvement, quel que soit le grade des intéressés.

Toutefois en ce qui concerne les affectations outre-mer, une spécificité DOM conduit l'administration à accorder une priorité dans le cadre de la CAP aux agents originaires pour les catégories A B C .

Il n'existe pas d'équivalent pour l'accès pour les cadres supérieurs.

Quelles sont les marges d'évolution ?

Nous interviendrons plus précisément sur ce sujet lors de l'évocation d'un dossier.

Par ailleurs, en ce qui concerne le volume global du nombre de cadres, la DG souligne régulièrement l'engagement de le maintenir.

Or, les restructurations génèrent une baisse du nombre de cadres encadrants et les postes d'experts n'étant pas tous pourvus, quel crédit pourrions nous accorder à cet engagement ?

➤ Structures

Le mouvement des fusions est-il terminé ou va-t-il se poursuivre et à quel rythme ?

Y aura-t-il des conséquences sur le nombre de postes surindiciés ?

L'administration a voulu mettre en place l'interlocuteur fiscal unique. Paradoxalement, la nouvelle organisation revient à regrouper les travaux de gestion de masse et à externaliser dans des services spécialisés (les pôles de compétences) un certain nombre de missions.

Cette évolution rend illisible la nouvelle organisation administrative (pluralité d'interlocuteurs, pluralité de lieux de rencontre) dénoncée par les syndicats.

Les conditions de travail dans les nouvelles structures (RE, CDIR CDI) sont particulièrement difficiles alors même que le périmètre des missions et des réorganisations n'est pas encore achevé.

D'une manière générale, le calibrage des emplois a été sous estimé dans les blocs professionnels de gestion (parfois absence de cadre A, contrôleurs en nombre insuffisant).

Dans le même temps,

1 - les missions ont explosé :

- Impôt sur les sociétés, IFA (encaissements ,restitutions, gestion des mauvaises - redescendentes RIS) ;
- taxe sur les salaires ;
- redevance audiovisuelle ;
- déconcentration des demandes de remboursements de crédit de TVA ;
- CRL ;

2 – l'accueil du public s'est élargi (PVFI);

3 - la nouvelle application Mooréa 2 a généré des tâches supplémentaires pour alimenter la banque nationale des données patrimoniales (BNDP).

Il est évident que le pilotage de toutes ces missions, auquel il convient d'ajouter :

- la campagne d'évaluation-notation dont nous avons eu l'occasion de dire combien elle était chronophage ;
- la multiplication des notes via l'intranet,;
- la campagne DPA ;
- le contrôle interne de gestion,

ce qui alourdit considérablement les charges de travail des chefs de service.

En plus de cette évolution, l'administration a instauré une prime à la performance entièrement modulable.

Elle a été détournée de son objet initial qui était de compenser le différentiel de rémunération entre comptables et non-comptables..

Les informations qui nous remontent font craindre le pire sur les modalités de répartition infra départementale (l'amplitude appliquée semble disproportionnée par rapport au travail fourni par chaque cadre).

Par ailleurs ces décisions sont unilatérales et rien n'est prévu en matière d'appel.

Nous remercions les collègues du bureau H2 pour leur disponibilité dans des conditions particulièrement difficiles.

Permettez-nous de vous demander de nous communiquer dès que possible les statistiques sur ce mouvement.