



SYNDICAT NATIONAL UNIFIE DES IMPOTS

80,82 rue de Montreuil - 75011 PARIS Tel : 01.44.64.64.44 Télécopie : 01.43.48.96.16

E-mail : snui@snui.fr - <http://www.snui.fr>

Paris le 21 mars 2007

DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS ELUS A LA CAP N° 5 LISTE D'APTITUDE DE C EN B 21 MARS 2007

Monsieur le Président,

L'an dernier à la même époque nous étions en plein conflit social autour du CPE. Et déjà un certain nombre de sujets propres à la DGI étaient autant de motifs de mécontentement. Cette année nous sommes et depuis de longs mois en plein conflit social à la DGI. Au-delà des sujets et de la volonté commune d'entamer enfin des négociations, le SNUI attend qu'un contenu concret soit rapidement mis sur la table.

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

Concernant la promotion interne, le SNUI dénonce les décisions de la Fonction Publique d'accroître la proportion des promotions au choix discrétionnaire et au détriment des concours en la portant à 40% au lieu de 1/6^{ème}.

Sans le plan de qualifications de la DGI et du Ministère l'an dernier, il y aurait eu une trentaine de places en moins au dernier concours interne spécial de contrôleur. L'équilibre est rompu et au gré des décisions budgétaires ce sont demain tous les modes de promotions qui risquent d'en pâtir !

Le concours CIS de B en A constitue bien toujours une véritable solution pour répondre aux attentes des agents, faciliter l'accès à la promotion interne des agents aux contraintes familiales fortes, en particulier des femmes.

Faudra-t-il que les agents de la DGI attendent encore passivement la traduction pure et simple de ce qui arrive de la Fonction Publique ? Si l'on en juge à la dernière réponse faite par la DGAFP, les jeunes contrôleurs des Impôts qui subissent en notation l'effet bloquant des échelons fixes ne sont pas prêts de voir se régler rapidement cette question cruciale ! Nous rappelons aussi la manière dont les lauréats de la liste d'aptitude, tout comme les lauréats du CIS et du CIN, ont été gérés lors du mouvement de mutation 2006 et le temps mis par la Fonction Publique pour que leur reclassement se fasse correctement. Là encore, ces conséquences auraient dû être anticipées, au lieu de devoir rectifier les suites de la réécriture de la carrière C par une usine à gaz.

Sur la CAP en elle-même, nous reprendrons certaines observations similaires aux années précédentes ainsi que quelques autres :

- Si la mesure prise en faveur des agents écartés au seul motif de l'âge constituait une avancée positive et était de nature à répondre aux cas que nous avons âprement défendus depuis le début, tout n'est pas réglé. Il nous reste encore des dossiers bloqués à ce titre depuis plusieurs années. Il nous reste aussi sur ces points à clarifier encore la nature précise des cas visés par cette disposition. Et nous rappelons que si cette mesure répond à certaines situations elle ne suffit pas à résoudre tous les cas qui ont été victimes des circonstances ! Nous y reviendrons au cours de la CAP, mais nous rappelons que la Direction Générale s'était engagée à étudier l'incidence de l'allongement de l'âge de départ à la retraite et de proposer des pistes de réflexion autour de cette question. Avec le temps cette question devient cruciale car les agents concernés voient leurs chances diminuer chaque année.

- la distorsion croissante, par le fait cumulé de la présélection en local et de la répartition démographique des effectifs, entre les candidats des différentes directions. Quelle est aujourd'hui la chance objective d'un candidat d'une Direction où il y a beaucoup plus de postulants qu'ailleurs ? Ou à l'inverse très peu de candidats ? Il est manifeste aussi que si certaines directions ont une approche dynamique des candidatures historiquement suivies et par un volume plus important de propositions, d'autres s'autolimitent fortement et appliquent donc plus rigoureusement leurs sélections. Les deux approches peuvent être légitimes mais force est de constater que la seconde stratégie pénalise au final plus les candidats !

- Cette année particulièrement, l'intervention plus marquée du niveau interrégional a probablement contribué à une certaine harmonisation des pratiques. Néanmoins, nous avons vu - et entendu en CAP Locale - une persistance d'analyses pour le moins singulières. Nous y reviendrons sur les dossiers concernés, mais il y a eu par exemple des « déclassements » par rapport à 2006 au motif, je cite : « si la Direction Générale ne l'a pas retenue après 2 ans en classement exceptionnel, c'est qu'elle ne passera plus et donc nous ne la proposerons plus ». Alors que l'explication de la non promotion de l'agent en 2006 était tout à fait circonstanciel et qu'à aucun moment la candidature n'apparaissait plus utile. Qu'il y ait un lien ou non avec l'interrégion n'est d'ailleurs pas un élément essentiel, en revanche il est manifeste que la recherche de candidatures immédiatement « gagnantes » a pu prendre le pas sur la progression pluriannuelle du dossier. Ce resserrement du ratio entre candidats exceptionnels a été indéniablement préjudiciable à certains candidats jusque là considérés comme en devenir potentiel et qui n'ont plus été positionnés utilement cette année.

- Lors de la CAP Locale, la manière dont les agents sont informés de leur positionnement crée par la suite de nombreux quiproquos et incompréhensions. D'une part les Directeurs communiquent souvent un ordre de classement, lequel ne correspond pas toujours à la manière dont la Centrale examine la candidature. D'autre part, et surtout cette année, certains directeurs ou chefs de service ont été dès la CAP Locale très affirmatifs sur l'issue favorable de certaines candidatures, ce qui est pour le moins imprudent.

- Si les dérives autour de l'organisation des entretiens semblent moindres cette année, notamment sur le fait qu'ils devenaient parfois de véritables « oraux de concours », cet exercice se traduit encore trop souvent par une disparité importante dans la manière dont la sélection est mise en œuvre.

- Dans un certain nombre de directions, la manière dont les débats ont été retranscrits, ou se sont déroulés, ou même pour des raisons diverses se sont tenus en l'absence des représentants des personnels, ou ne se sont pas tenues, ne permet pas d'aborder ces dossiers y compris aujourd'hui dans des conditions correctes. Nous insistons encore sur le fait qu'une CAP nationale préalable à l'élaboration du projet permette l'examen par exemple des cas pour lesquels aucune CAP Locale s'est tenue, mais aussi pour que nous puissions, avant le début des opérations en centrale, intervenir utilement sur les problèmes apparus en CAP locale et non réglés.

En tout état de cause, et quels que soient les axes déterminants dans le choix des dossiers, tous les éléments ayant servis à l'appréciation des candidats, tant en local qu'en national, doivent être mis à la disposition des représentants du personnel.

A l'expérience de cette liste d'aptitude, nous concluons que l'examen des candidatures selon la méthode retenue par la Direction Générale est toujours discriminatoire, toujours injuste et que les dossiers des agents n'ont toujours pas été examinés dans les mêmes conditions.

La notation réformée pose encore de nombreux problèmes et nous n'aborderons ici que les conséquences sur la liste d'aptitude. La notation affirmée des évolutions positives va conduire de nombreux candidats à ne pas obtenir l'évolution maximale chaque année, et cela de manière très différente d'une direction à l'autre. Il y aurait d'ailleurs une grande injustice envers les autres agents si pendant plusieurs années un seul agent cumulait cette attribution du seul fait de sa candidature, notamment lorsque les possibilités sont numériquement faibles ! Que dire aussi des agents qui se seront trouvés un jour placés au niveau de la note pivot ou du +0,01 ? Combien de temps vont-ils payer les conséquences de ce positionnement ? Car sur 374 agents figurant au projet, force est de constater que seuls 26 agents n'ont eu que +0,02 et 17 la note pivot. Un seul a eu + 0,01. Que dire aussi de ceux qui bien qu'ayant un dossier élogieux auront, et pas seulement parce qu'ils sont militants syndicaux, fait l'objet d'une baisse de note à -0,01 sans justification puisque ce n'est pas nécessaire mais qui de ce seul fait perdront toutes chances de postuler utilement un jour ? Car il se confirme en chaque occasion que la Direction Générale n'est pas encline à l'oubli pour les agents dont la notation comporte le moindre accroc, ou qui ont un jour fait le moindre faux pas.

Dans ces conditions, il sera complexe de conjuguer une notation qui se veut annuelle, instantanée et déconnectée de la carrière avec une lecture attentive du passé de chaque candidat, et la liste d'aptitude ne pourra évoluer que vers plus encore d'injustice.

Le SNUI continue et continuera d'exiger, que les promotions par listes d'aptitude soient établies sur des critères objectifs, compris et partagés par tous, dans le cadre unique de la CAP Nationale.

Nous réitérons nos revendications : Il est, pour le SNUI, impératif que la Direction Générale et le Ministère procèdent à des revalorisations conséquentes de carrière pour tous les agents de la DGI.

Agents à qui l'on demande toujours plus de technicité et sans cesse plus de productivité mais qui n'obtiennent que peu en retour, voire qui ont eu à subir une baisse non négligeable de leurs revenus. Agents qui ont à de multiples reprises manifesté fortement leur mécontentement et leurs attentes.

La liste d'aptitude ne doit pas être la seule réponse offerte aux agents qui attendent une progression de leur rémunération.

Le SNUI dénonce aussi fortement les modalités de formation des lauréats du CIS et de la liste d'aptitude telles qu'elles seront organisées cette année ! Ce n'est pas en réduisant de 3 à 1 semaine une formation initiale générale déjà insuffisante que la DGI accomplira mieux les missions dont elle a la charge. La formation professionnelle doit aussi être un objectif fort de la DGI et assorti des moyens suffisants. Au bout du compte, ce sont encore les agents eux-mêmes, et bien sûr ceux qui sont promus, qui paieront le prix de ce genre de renoncement. Nous demandons que la Direction Générale revienne sur cette décision et maintienne à défaut de l'améliorer le niveau de formation des agents promus en catégorie B.

Nous ne pouvons pas aborder la liste d'aptitude sans parler des mouvements généraux de mutations. Sur le fond, nous rappelons l'opposition résolue des personnels aux évolutions décidées par la Direction Générale. En la forme, nous avons également de multiples préoccupations. Cela commence par les dates des projets, sur lesquels nous souhaitons une lisibilité. Nous demandons aussi à ce que le volume du TSM qui sera pris en compte pour le mouvement général nous soit communiqué le plus tôt possible avant la publication du projet. Mais cela va aussi jusqu'à la manière dont la Direction Générale va mettre en œuvre un certain nombre de pratiques nouvelles telles le mouvement interne au département ou les affectations sur les postes EDRA. D'autres évolutions présentées comme de simples mesures d'harmonisation doivent à notre sens ne pas entrer en vigueur cette année. Elles n'ont à aucun moment eu d'incidence sur la manière dont les agents ont rédigé leurs demandes, mais ne seront pas sans conséquences pour les agents. Je citerai bien évidemment les possibilités de rapprochement pour les contrôleurs stagiaires, dont la mise en œuvre immédiate serait pénalisante pour l'ensemble de la promotion. Nous attendons sur ce sujet une décision de sagesse et de justice.