



# 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

## MOUVEMENT DE MUTATIONS ET DE NOMINATIONS DES INSPECTEURS DEPARTEMENTAUX DE 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> classe (filiale chefs de service) et de CSC DE 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 18 et 19 novembre 2010

#### DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

L' Union SNUI-SUD Trésor Solidaires souhaite évoquer les points suivants :

#### **1 le climat social en France.**

Depuis plus d'un an, les salariés, les retraités, les jeunes se sont massivement mobilisés, d'abord contre les conséquences financières, économiques et sociales de la crise du système, puis contre la réforme injuste et inefficace des retraites.

De même, les plans sociaux appliqués dans le secteur privé et les réformes issues de la RGPP dans la sphère publique, ont généré des revendications en matière d'emploi, de rémunération et de conditions de travail.

Concernant la réforme des retraites, malgré une mobilisation exceptionnelle quant à sa durée, son caractère unitaire, massif et son ancrage local (11 manifestations de 2 à 3,5 millions de personnes dans plus de 250 cortèges à chaque fois !), la loi a été promulguée après une procédure parlementaire expéditive.

La date du 23 novembre a été retenue pour en faire une « *nouvelle journée nationale interprofessionnelle de mobilisation par des actions multiformes* ».

La nature tout à fait exceptionnelle du mouvement social que nous vivons bénéficie d'un fort soutien de l'opinion publique et renforce le rôle et la responsabilité des organisations syndicales pour agir contre la dégradation de la situation économique et sociale.

L'annonce par le Président de la République de la mise en œuvre de nouveaux chantiers (baisse du poids de la dépense publique, réforme de la fiscalité) n'est pas de nature à rassurer les agents sur la situation des emplois à venir.

#### **2 le climat social à la DGFIP.**

La DGFIP va de nouveau être affectée par une nouvelle vague de suppressions d'emplois (presque 3000).

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.

Les membres de l'encadrement n'échappent pas à ce cercle infernal.

- D'une part, les mouvements d'affectation des cadres (IDEP, IP et DDIV) sont structurellement déficitaires ces dernières années, avec une nette tendance à l'aggravation qui se confirme d'année en année.

Faut-il rappeler l'évolution du nombre de gels de postes ou de vacances concernant ces grades ?

GELS OU VACANCES	DDIV	IP	IDEP
2008	43	73	46
2009	51	106	72
2010	73	121	83

Cette situation contribue grandement à la dégradation des conditions de travail.

- D'autre part, le positionnement de l'encadrement est de plus en plus difficile dans la période.

En effet, depuis quelques mois, l'administration communique massivement (notamment dans le cadre des groupes de travail sur les conditions de vie au travail) sur la fin du management par indicateurs, sur l'amélioration des conditions de travail.

Cependant, les attentes des directeurs en matière de résultats demeurent les mêmes.

Autrement dit, les directeurs disent aux cadres : « Ne parlez plus d'indicateurs aux agents, ne comparez plus les résultats entre services... mais les résultats doivent demeurer les mêmes, aucune baisse ne saurait être admise » alors que les moyens se réduisent constamment et que les restructurations, les évolutions législatives et réglementaires récentes (CET...), certains outils informatiques défailants compliquent la réalisation des missions.

Sur le terrain, les agents ont le sentiment que les conditions de travail ne s'améliorent pas et très légitimement, s'appuyant sur le discours officiel, un certain nombre d'entre eux imputent la responsabilité voire la culpabilité aux agents d'encadrement qui maintiennent la pression sur les services.

L'Union demande donc au Directeur général de clarifier sa communication et notamment avec l'ensemble de sa chaîne hiérarchique.

Une situation aussi ambivalente se retourne contre les cadres et il est hors de question qu'ils en soient les boucs émissaires.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires reconnaît la nécessité de faire respirer les services, tous les services ainsi que les agents, tous les agents y compris ceux qui appartiennent à l'encadrement supérieur.

Elle demande donc des mesures rapides et concrètes visant à alléger le travail des agents, en matière d'objectifs et d'indicateurs notamment, tout en exigeant l'arrêt des suppressions d'emplois.

### **3 l'évolution de la mise en cause de la responsabilité des comptables publics.**

L'évolution de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables se situe dans un contexte d'évolution structurelle, organisationnelle, réglementaire et applicative. Cette nouvelle situation modifie en profondeur les conditions d'exercice de la responsabilité en accroissant considérablement la prise de risque des comptables au moment même où ces derniers subissent de plein fouet une réduction drastique de leurs moyens.

L'Union SNUI SUD Trésor Solidaires revendique :

1. dans les relations avec la Cour des Comptes, le maintien de la possibilité de recours gracieux auprès du Ministre et un bilan à 5 ans du décret de 2008,
2. la transparence des décisions de remise par un rapport public annuel rendant compte de l'exacte application de la responsabilité des comptables dans ses phases administrative et juridictionnelle,
3. l'assurabilité du risque avec un juste équilibre entre l'écrêtement du risque par le Ministre et les laissés à charge des comptables,
4. l'obligation d'une assurance personnelle pour une meilleure couverture mutualisée,
5. l'affichage comme principe de gestion qu'il n'y aura aucun laissé à charge pour les comptables lorsque les intérêts du Trésor n'auront pas été lésés,
6. la diffusion d'un guide actualisé à l'ensemble des comptables faisant le point sur le sujet « responsabilité personnelle et pécuniaire »,
7. la création d'« un bureau enquêtes accidents » chargé d'analyser chaque dossier de responsabilité en vue de mettre en place les mesures permettant d'éviter le renouvellement du risque,
8. le développement des applicatifs de recouvrement sécurisés,
9. l'allocation de moyens en personnel qualifié aux comptables en vue de gérer correctement leurs risques,
10. la réduction de cinq ans à trois ans du délai de prescription extinctive.

#### **4 les difficultés de fonctionnement des services.**

La suppression des effectifs se traduit de plus en plus par des abandons d'exercice de missions indispensables à la bonne marche du service public. Les responsables des services et leurs agents se trouvent confrontés à des difficultés de fonctionnement de plus en plus grandes:

##### **→ Dans les SIE,**

- l'application GESPRO qui ne s'est substituée que partiellement à BDRP est d'un fonctionnement lent, complexe et chronophage,
- la gestion du régime de l'auto entrepreneur est particulièrement lourde pour les services, sans commune mesure avec les enjeux fiscaux,
- le nouveau système du privilège implique une surveillance mensuelle minutieuse, faute de quoi la responsabilité du comptable peut être engagée,
- la CET a conduit les services à faire de nombreuses mises à jour des valeurs locatives des locaux imposables ; le transfert de son recouvrement va constituer une charge supplémentaire pour les SIE.
- les dysfonctionnements afférents aux téléprocédures se sont aggravés cette année et ont perturbé fortement les services,
- ainsi que l'obligation des services comptables de rembourser tous les mois les situations créditrices.

Bien évidemment, les autres missions et les autres objectifs doivent être réalisés.

##### **→ Dans les CDI et les SIP,**

la volonté affichée de privilégier l'accueil des usagers n'a pas été accompagnée des moyens matériels et humains nécessaires. Le temps passé à la réception du public se fait au détriment des autres missions.

En effet, il faut souligner que la situation économique actuelle engendre mécaniquement une envolée du nombre de réceptions (gracieux et délais de paiement, notamment), sans que cette charge supplémentaire soit quantifiée et intégrée dans la gestion des effectifs.

Cette situation est encore plus marquée dans les grands sites où les structures d'accueil sont notoirement insuffisantes pour recevoir un public aussi large.

L'affichage dogmatique du numéro de téléphone unique pour joindre le SIP perturbe les travaux des services. Les agents doivent donc, dans des périodes extrêmement chargées en terme de réception physique, se muer, en plus, en standardistes !!

Les outils informatiques ne répondent toujours pas aux attentes et surtout aux besoins des agents par les indisponibilités du portail métiers et l'inadaptation de l'application GAIA, nouvel outil tellement inadapté qu'il nécessite de multiples mises à jour et pousse les agents à continuer à utiliser l'intranet commun.

La multiplication des indicateurs (CIV2, délais de traitement des contentieux, taux de dégrèvement à l'IR,...) continue, malgré le discours national, à faire peser sur les agents une pression toujours aussi forte.

Enfin, la gestion de personnels issus de deux cultures différentes entraîne des tensions difficiles à gérer pour l'encadrement.

Les inquiétudes sur la situation des effectifs, le calibrage des équipes d'accueil, le mécontentement des agents doublé d'un sentiment de découragement nous remontent du réseau.

## **5 le projet de mouvement.**

L'Union se félicite que les règles qui président à l'élaboration de ce mouvement aient été respectées. Elle souhaite cependant mettre en exergue les points suivants.

### **➤ Vacances de postes comptables.**

L'Union déplore le nombre de vacances de postes malgré le nouveau dispositif arrêté lors du dernier groupe de travail en matière de quota.

**L'UNION rappelle sa volonté d'affecter les cadres au poste en CAP nationale, ce qui conduirait à diminuer le nombre de vacances.**

### **➤ Postes implantés au TSM.**

Nous constatons cette année encore, une baisse du nombre de postes 966 non comptables.

Il est regrettable que les modifications des TSM locaux ne soient pas systématiquement connues des agents lors de la publication du PBO. Cela nuit à la nécessaire transparence du mouvement.

L'Union exige que toute modification dans l'implantation des postes intervienne en toute transparence et préalablement à l'élaboration du mouvement, et soit portée à la connaissance des cadres par la voie d'un PBO.

### **➤ Vacances de postes 901**

Cette année, dans le cadre de ce mouvement, nous relevons plus de 80 postes vacants, soit à peu près autant que de personnes restant dans le vivier. Nous sommes donc en

position de flux tendu qui ne permet aucune latitude, et qui entraîne de ce fait des disparités géographiques importantes.

Comment peut-on concevoir un volume aussi important de postes vacants en RIF (ex. Yvelines, Hauts de Seine...) ?

Comment peut-on concevoir que des directions jusqu'ici attractives soient en sous-effectif (ex. Var) ?

Cette situation s'aggrave encore par rapport à la 2<sup>ème</sup> campagne du mouvement précédent (plus de 70 postes vacants pour 106 personnes dans le vivier), malgré une sélection 2011-2012 plus importante.

Cela prouve bien que le sous dimensionnement de la sélection est surtout provoqué par la non attractivité du métier d'IDEP.

Il devient urgent que l'administration prenne des mesures incitatives notamment sur l'avenir et les déroulements de carrières des IDEP non comptables.

### ➤ **Avis des directeurs**

L'Union déplore que certains avis n'aient toujours pas été communiqués aux cadres.

De plus, il est anormal que certains directeurs s'arrogent le droit d'ajouter des règles de gestion spécifiques (accès aux postes comptables surindiciés, avis favorables conditionnels) aux règles existantes qui ont été arrêtées en groupes de travail.

Pour l'Union, ces règles ne sont pas susceptibles d'application.

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

## **COMPTE RENDU DE LA CAP**

Le président de la CAP, O.Rouseau, Chef du Bureau RH-1B a apporté les réponses suivantes.

➤ **Sur les retraites.**

La loi ayant été promulguée, la priorité pour la DG est de donner de la visibilité aux cadres et notamment sur les conséquences personnelles pour les cadres concernés.

➤ **Sur les difficultés de fonctionnement des services.**

Le président a considéré qu'il n'était pas en mesure de répondre sur le fond et s'est engagé à faire « remonter » les difficultés dénoncées aux bureaux métiers et à sa hiérarchie. Cette réponse n'a pas satisfait les organisations syndicales et les représentants des personnels ont réitéré leurs inquiétudes sur les conditions de travail et la réalisation des missions.

Il a confirmé que le Directeur général était informé de cette situation par plusieurs canaux convergents (OS unanimes, Délégués du DG...).

L'Union a demandé qu'un représentant « métiers » participe aux prochaines CAP à l'instar de la pratique instaurée pour le mouvement des conservateurs des hypothèques.

➤ **Le climat social à la DGFIP.**

Il a confirmé la nécessité de laisser respirer les services et de trouver un juste équilibre entre le service à rendre aux usagers, l'accomplissement des missions et les risques de « surchauffe ».

L'Union a souligné que cette affirmation de principe n'était pas suffisante et elle est intervenue pour demander au Directeur général de clarifier son discours, notamment auprès des responsables départementaux afin d'éviter que les chefs de service soient mis en porte-à-faux.

➤ **La responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics.**

Le Directeur général a bien conscience du problème et il suit cette question personnellement. La volonté de trouver la meilleure réponse possible a été confirmée et la DG souhaite rassurer les comptables.

➤ **Les futures règles de gestion.**

Le président de la CAP a renvoyé cette discussion aux prochains groupes de travail et a précisé que le calendrier serait adapté au fur et à mesure de l'avancement des travaux.

Il a indiqué que les inquiétudes de l'encadrement (notamment sur le manque de visibilité) ne seront apaisées que lorsque les discussions seront arrivées à leur terme.

Dans la période de convergence, il faudra arbitrer entre les nouvelles possibilités de carrière offertes par les statuts et la préservation des garanties du « stock » (cadres actuellement en poste)

L'Union vous tiendra informés de l'évolution des discussions.

➤ **Le mouvement.**

Concernant la sélection au grade d'IDEP, O. Rouseau a indiqué que des efforts ont été accomplis lors de la CAP de sélection afin d'augmenter le nombre de promus.

Sur les règles de gestion actuelles, une discussion est intervenue sur les modifications à apporter aux règles de mutation afin d'améliorer la fluidité des mouvements pendant la

période transitoire : délai de séjour, extension du rapprochement de conjoint aux comptables....

Ces questions seront abordées dans un prochain groupe de travail.

Le président a enfin confirmé que les avis des directeurs devaient être communiqués aux cadres et qu'ils ne pouvaient ajouter des conditions non conformes aux règles de gestion nationales.

L'ampleur de ce mouvement a donné satisfaction à de nombreuses demandes de promotions et de mutations.

Suite aux vacances de postes constatées à l'issue du pré-mouvement sur les postes 966 comptables, après application du quota de 33 % aux IP et affectation des IDEP, la DG a pu accorder une promotion sur ces postes à 5 IP hors quota conformément aux nouvelles règles de gestion. L'Union s'en déclare satisfaite.

Cependant, l'Union a voté contre les projets de mouvements pour mettre en exergue tous les problèmes dénoncés dans sa déclaration liminaire : suppression d'emplois, difficultés de fonctionnement des services et de positionnement des cadres, augmentation du nombre de postes vacants comptables et non comptables....

L'Union a toutefois voté pour le projet de promotion sur place suite à l'interclassement des postes SIE.