



# SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80/82 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax 01.43.48.96.16  
E-mail : [snui@snui.fr](mailto:snui@snui.fr) <http://www.snui.fr>

Paris, le 19/05/2005

## DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS DU SNUI A LA CAP N°6 et 7

Mouvement général catégorie C

Monsieur le président,

Les élus du SNUI ne sauraient débiter cette CAP sans revenir sur le climat social qui règne actuellement au Ministère et plus particulièrement à la DGI ; climat social détérioré depuis plusieurs mois et dont la FDSU s'est fait l'écho auprès du Ministre, lors de sa rencontre avec les fédérations des Finances, le 22 avril dernier.

Le profond malaise qui traverse aujourd'hui notre Administration, nous en connaissons les causes : les réformes incessantes, la réduction des moyens, la dégradation des conditions de travail et la remise en cause des droits et garanties des agents. Le tout à marche forcée et sur fond de dialogue social en panne !

L' « humanité au travail » semblait pourtant être un élément important affiché dans la formule « Bercy ensemble ! ».

Mais la réalité est tout autre aujourd'hui pour les agents du MINEFI : les uns après les autres, toutes administrations confondues, les agents témoignent de plus en plus nombreux de leur fort sentiment de manque de reconnaissance, d'expression de mépris, voire de remise en cause permanente de leurs qualités, de leur technicité, de leur sens de la loyauté. Par ailleurs, de nombreux outils de management apparaissent comme autant de moyens de faire régresser les droits et garanties des personnels jusqu'à la réduction de l'exercice du droit de grève et même de leur expression de citoyen à part entière.

Et ce n'est sûrement pas la supercherie du lundi de Pentecôte comme instrument de solidarité nationale qui répondra aux revendications des fonctionnaires de ce Ministère.

Pour le SNUI, d'autres choix s'imposent pour une réelle solidarité dans le pays.

D'autres choix doivent s'imposer à Bercy pour la satisfaction des revendications des agents des Impôts.

Pour toutes ces raisons, la FDSU a demandé au Ministre un moratoire sur les réformes, la réduction des effectifs car ce sont les conditions de travail et de vie des agents qui en pâtissent !

Ce malaise, Monsieur le Président, est largement aggravé par le concept de la rémunération au mérite et sa mise en œuvre au travers de la réforme de la notation.

Tout d'abord, la réforme de la notation et la mise en œuvre de l'évaluation. Il ne se passe pas une journée sans que nous ne soyons saisis de tous les dérapages possibles.

Les Directeurs ne sont pas transparents, la plupart n'ont pas communiqué la répartition des réductions au sein de leurs directions. Vous ne les avez pas non plus incité à le faire !

Certains expliquent que la note pivot est la note normale, d'autres menacent les agents de les sanctionner de cette même note pivot pour les motifs les plus divers !

Concernant l'évaluation, et alors même que vous avez restreint les possibilités de recours contre le compte rendu, il arrive même qu'un évaluateur ait remplacé le compte rendu initial signé par l'agent après y avoir porté ses observations par un second vierge d'observations mais aggravé dans ses appréciations. Comment voulez vous après cela que les agents accordent le moindre crédit au « dialogue » prôné par la Direction Générale des Impôts ?

Au-delà de tel ou tel fait, et les faits s'accumulent, ce qui se passe est grave car cela touche non seulement à la sincérité de la relation hiérarchique mais aussi à la dignité des agents.

Quelques Directeurs se croient obligés d'infliger des baisses de note, sans respecter pour autant l'esprit et les consignes de la Direction Générale. Nous vous alertons d'ores et déjà sur le rôle crucial d'arbitrage de la Centrale à ce sujet.

Le SNUI, qui avec d'autres, n'a cessé de combattre ce nouveau système, a bien pris note de l'annonce du Ministre (lors de la rencontre avec les fédérations le 22 avril) qu'un bilan contradictoire sur la réforme de la notation sera réalisé par l'IGF, d'ici le 30 juin; pour autant le constat d'un système jugé inéquitable, injuste et incohérent par les agents et les chefs de services notateurs ne peut être balayé d'un revers de manche !!!

Le Directeur Général ne peut rester sourd aux revendications des agents et doit ouvrir des négociations très rapidement.

Ce n'est pas par des solutions temporaires et inégalitaires comme la prime au mérite collectif à 15 % des agents, des primes sur investissement (avec des écrans plats), des primes exceptionnelles pour le A+, etc que l'administration répondra aux revendications des agents.

Le ministre lui-même a d'ailleurs contesté cette mesure lors de sa dernière rencontre avec les fédérations en soulignant « qu'on ne peut décréter à l'avance que 15% des agents sont concernés ».

Pour la FDSU, la répartition des 11 millions d'euros budgétisés doit être effectuée équitablement car tous les agents ont subi ou subiront prochainement les évolutions lourdes touchant le MINEFI et donc la DGI.

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 du pouvoir d'achat des agents bloqués aux échelons terminaux de leur grade et qui n'ont de ce fait pas bénéficié de mesures salariales en dehors des quelques
- ajustements ponctuels de la valeur du point d'indice.

Parmi ces points il en est d'ailleurs qui devaient faire l'objet d'une mise en œuvre concrète et rapide selon les prédécesseurs de notre nouveau Ministre : le CIS de B EN A, le plan de qualifications ambitieux pour 2006 ;

Mais encore faudrait il que la volonté soit au rendez vous pour voir ces chantiers aboutir, car à la DGI nous ne voyons toujours rien venir !

Nous ne saurions penser que le Directeur Général des Impôts ne dispose d'aucune marge de manœuvre car nous savons qu'elles existent !!! Même pour le directeur de programmes qu'est M Parent.

Nous réitérons nos propos : il est, pour le SNUI, impératif que la Direction Générale et le Ministère procèdent à des revalorisations 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 rien en retour. Agents qui ont à plusieurs reprises manifesté fortement leur mécontentement et leurs attentes.

Le plan de qualification 2005 ne répond pas non plus à ces exigences. Où en est la Direction générale sur le sujet du CIS de B en A ? Ce concours doit concrètement être mis en place en 2006. En outre, son instauration actée le 18 octobre 2004, doit se faire en offrant plus d'emplois d'inspecteurs aux contrôleurs candidats à une promotion interne, au-delà du contingent actuel réservé aux concours internes.

Quant au concours commun C qui doit aussi voir le jour en 2006, il risque fort d'être une véritable « usine à gaz ». Loin d'offrir aux internes de meilleures chances de progresser au sein de la direction de leur choix, il ne permettra pas, à l'évidence, de garantir aux candidats n'ayant que le niveau BEPC une réelle égalité d'accès aux emplois du MINEFI. Plus insidieusement, le concours C n'est qu'une étape transitoire vers plus d'arbitraire et une plus grande banalisation des emplois.

Le SNUI l'a souligné à plusieurs reprises, les agents C doivent devenir très vite les principaux bénéficiaires de mesures catégorielles «qualifiantes» et d'un ambitieux plan de promotion interne.

Restructurations, expérimentations, détachements, suppressions de postes, postes à profil,... avec en toile de fond les discours récurrents prônant les bienfaits de la dépense privée au détriment de la dépense publique et les critiques et le mépris à l'égard des fonctionnaires.

La DGI habille tous ces changements d'un discours mettant en avant un meilleur service à l'utilisateur ! Mais la réalité est toute autre car le vrai but recherché c'est bel et bien celui de l'économie budgétaire à tout prix, avec pour cela un véritable instrument à sa solde, la LOLF.

La Loi Organique relative aux Lois de Finances mise en place dès cette année à la DGI, c'est « le passage d'une culture de procédure à une culture de résultats », ce que le ministre Sarkozy avait rappelé dès son arrivée.

La LOLF c'est aussi le transfert de crédits de " personnel " en crédits de " matériel " mais pas l'inverse, c'est la fameuse fongibilité asymétrique dont les agents ont pu mesurer les effets néfastes dès cette année. Car là encore, la réalité, c'est le gel de postes dans les départements, bref ce sont des suppressions d'emplois à la clé !!!

Le tout sans aucune transparence ni lisibilité pour les agents et les représentants des personnels, contrairement aux discours qui se veulent rassurants.

2005, représente donc, et pas à elle seule, l'année de tous les dangers pour les agents de la DGI et tous ces sujets mériteraient d'être développés même s'ils ont déjà été largement explicités en différents lieux par le SNUI et ce depuis des mois ; mais il y a désormais URGENCE !

Urgence, monsieur le Président, à relancer le dialogue social à la DGI ;

Et ce n'est sûrement pas avec la charte du dialogue social, appliquée depuis le 1er décembre 2004 par certaines directions, que les choses vont s'améliorer : elle a en effet pour objet de soumettre à l'approbation de l'autorité hiérarchique les actions et les pratiques syndicales mais aussi de réduire les droits syndicaux.

Aux termes de cette charte les parties signataires s'engagent à en respecter les dispositions.

Le SNUI n'a pas signé ce document qui remet en cause les principes fondamentaux de fonctionnement du paritarisme. En effet, l'organisation et le fonctionnement des organismes paritaires sont régis par le décret du 28 mai 1982 et la circulaire du 23 avril 1999.

En introduisant cette charte contestée, la DGI déroge contractuellement au dispositif réglementaire.

Pour mémoire, le Conseil d'état avait rappelé en 1999 que les accords négociés constituaient des déclarations d'intention et étaient dépourvus de valeur juridique et de force contraignante.

Le SNUI réitère, Monsieur le Président, et faute de réponse à ce jour, sa demande auprès du Directeur Général de ne pas appliquer cette charte illégale.

URGENCE aussi à ce que l'Administration revienne sur la réduction de ses effectifs, d'autant plus que jusqu'ici c'est toute une catégorie d'agents C qui paye au prix fort cette « modernité ». Cela ne peut plus durer !

Bien entendu, cela pèse lourdement sur les règles de gestion.

Il ne faut plus, notamment, que la mobilité des ACA soit la plus pénalisée et il n'y aura des mutations plus fluides que s'il y a mise en oeuvre rapide d'un plan de promotion interne fondé sur l'expérience professionnelle ; ainsi, par exemple, les postes libérés par les ACA les plus anciens promus contrôleurs créeraient un large appel d'air et on aurait là un important élément d'attractivité pour des jeunes agents actuellement « vissés » pour de longues années sur les grandes zones urbaines.

URGENCE encore à rétablir des règles de gestion lisibles, transparentes, objectives pour les agents et pour le SNUI et qui s'appliquent de manière identique sur l'ensemble du territoire.

L'ancienneté administrative est de plus en plus bafouée, du fait du nombre important de postes à avis ou à profil : aujourd'hui, ces derniers représentent plus de 40 % (toutes catégories confondues), et on va jusqu'à exiger pour certains des lettres de motivation. Sans oublier également le nombre croissant de détachements et d'affectations dans des structures sans existence légale.

Il devient de plus en plus difficile de s'y retrouver.

Justice, égalité, voilà ce que le SNUI s'efforce d'opposer à la flexibilité et à l'arbitraire, outils préférés de l'administration.

Le SNUI continuera de défendre avec opiniâtreté des règles de gestion équitables pour tous les agents

C'est ainsi qu'il entend redonner de la substance chaque année dans l'exercice du « groupe d'études Mutations » qui naguère savait quel sens donner à « l'humanité au travail »

Aujourd'hui qu'en est-il ?

Les difficultés de vie des agents sont désormais relayées en attente sur « un rang de classement » : Il en va ainsi du concours RIF, décidé et mis en place unilatéralement par la Centrale et qui impose un délai de séjour au sein de la RIF. Pis encore, les agents sont ainsi bloqués au sein même de la RIF !

Ce dispositif auquel le SNUI s'est toujours opposé souffre encore d'un manque d'explications auprès des agents : c'est ainsi que nombre d'entre eux se retrouvent bloqués en région parisienne, faute d'information lors de leur inscription au concours d'ACA ;

Le SNUI souhaite donc que la CAP soit plus souple dans l'application du délai de séjour, notamment pour les agents qui sollicitent le Sud Est : en effet, cette région est largement déficitaire et ouverte aux ACA stagiaires 1er échelon.

Les règles relatives aux rapprochements internes, telles que figurant dans l'instruction annuelle sur les mutations, semblaient désormais être soumises à interprétation de la part de l'administration ; en effet, le projet de mouvement C laissait apparaître 24 Rapprochements Internes de domiciles refusés au motif que l'agent demandeur et son conjoint travaillent sur la même résidence.

Suite à l'intervention des élus lors de l'audience accordée dans le cadre du boycott de la 1ère convocation de cette CAP, le SNUI se félicite que les agents concernés aient pu être rétablis dans leur droit ; néanmoins, il reviendra sur ce sujet lors du prochain groupe d'étude Mutations, afin que cette mesure soit reconduite l'an prochain.

2005, c'est aussi l'année des simplifications de procédures dans le cadre de la dématérialisation du dossier de l'agent.

Les Capistes Nationaux en ont d'ailleurs fait les frais, les usagers n'étant désormais plus les seules « victimes » de ces mesures :

- délai de consultation supplémentaire demandé par l'ensemble des élus (SNUI, SNADGI-CGT et SGI-FO) de la cap N°6 et 7 et accordé, afin de pouvoir effectuer correctement leur travail dans le cadre de la vérification des dossiers : certes, les simplifications avaient été évoquées en Groupe de travail, mais les incidences concrètes dans l'exercice du mandat des élus n'ont jamais été étudiées,
- audience demandée par l'ensemble des élus (SNUI, SNADGI-CGT et CFDT) de la cap N°3, afin que la Centrale revoie sa copie : informations manquantes (situation des effectifs des directions, liste des 1<sup>ers</sup> agents primés...), ou transmises très tardivement et au compte goutte (liste des vacances de postes, niveau de fermeture...), et des erreurs déjà constatées sur le projet. Un complément de projet a finalement été publié le 3 mai dernier suite à l'intervention des élus auprès de la Direction Générale.

Monsieur le Président, les simplifications et la dématérialisation ne sont pas que des « modalités de mémorisation de certaines annotations, auparavant faites sur les demandes elles mêmes » et ce n'est pas « la remise d'un lexique » qui suffira à faciliter le mandat des élus du SNUI.

La dématérialisation du dossier de l'agent, c'est pour alimenter AGORA (outil de Gestion des Ressources Humaines à la DGI) dont les effets structurants, largement occultés par l'administration, sont déjà largement mesurés et refusés par les agents des 12 directions d'expérimentation.

Quand au projet de mouvement des agents de catégorie C qui nous réunit ce jour, il est aussi catastrophique que ceux de ces dernières années.

Pour rappel, les élus avaient refusé de siéger à la 1ère convocation de cette CAP dans l'attente d'un engagement écrit sur le volume et la période de recrutement de la liste complémentaire; cette demande avait été relayée par vos soins auprès du Directeur Général. Parallèlement, les élus de la CAP (SNUI, SNADGI et SGI-FO) avaient adressé un courrier au Directeur Général dans le même sens. A ce jour, notre demande semble être restée lettre morte, et nous déplorons l'absence de réponse sur ce point.

Avec un taux de satisfaction de 33,48%, 23 départements fermés, 5 départements ouverts uniquement aux rapprochements externes et 378 rapprochements en attente, la situation des agents s'aggrave d'année en année.

Les mutations « pour convenances personnelles » deviennent un sujet de préoccupation pour nombre d'agents. Les situations difficiles se multiplient (double résidence, trajets importants, problèmes de santé, ...) sans trouver de réponses adaptées.

Pour le SNUI aussi, il faut sortir de l'impasse et la meilleure issue serait l'ouverture rapide de discussions sur un plan de promotion interne. C'est le seul appel d'air possible dans une période troublée par des vagues de départs en retraites.

Autre sujet sur lequel les élus souhaiteraient revenir c'est la situation de la BNIPF ; 25 suppressions d'emplois C sont actées dans ce mouvement. A priori, aucun surnombre n'est envisagé pour le C. Pourtant 4 postes de cadre A sont maintenus en surnombre. Pour quelles raisons ?

Autre point, la situation des Agents de Services Techniques : à l'examen du projet de mutations des AST, il apparaît une trentaine de suppressions ou de transformations d'emplois. Les agents concernés sont maintenus sur leur poste, alors qu'un maintien en surnombre aurait permis d'ouvrir aux arrivées externes des départements difficiles d'accès.

Les élus du SNUI souhaiteraient par ailleurs, être informés des divers déménagements prévus par les directions parisiennes ainsi que des garanties offertes aux agents.

Le SNUI réitère donc sa demande d'un appel de la liste complémentaire d'ACA.

En conclusion, Monsieur le Président, malgré les difficultés rencontrées par les élus du SNUI, nous tenons à remercier le bureau H3 pour sa disponibilité durant la période de consultation.