



# SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

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

Paris le 24 mars 2005

## DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS ELUS A LA CAP N° 5 LISTE D'APTITUDE DE C EN B 24 ET 25 MARS 2005

Monsieur le Président,

Pouvoir d'achat en baisse, absence de reconnaissances des qualifications et conditions de travail fortement dégradées du fait des suppressions d'emplois et des réformes, sans compter les campagnes de dénigrement des fonctionnaires dans la presse, et la liste n'est pas exhaustive : les raisons du mécontentement des agents de la DGI sont nombreuses. Mécontentement qui s'est d'ailleurs largement manifesté lors des grèves des 20 janvier et 10 mars dernier, où la DGI est apparue comme le secteur le plus mobilisé de la fonction publique et du MINÉFI.

Par cette forte mobilisation, les agents de la DGI ont montré que la « campagne réclamons notre dû » initiée par le SNUI depuis quelques mois répond bien à leurs aspirations. Ils ont bien compris qu'au travers des différents leviers qui agissent sur leur pouvoir d'achat (notation, régimes indemnitaires, restructurations) ou qui coûtent aux agents (frais de déplacement, ou de stage) l'administration a la volonté de mettre un frein sur tout.

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

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 et frais de déplacement,
- 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 ponctuel de la valeur du point d'indice.

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.

Sur la CAP en elle-même, nous reprendrons des observations similaires aux années précédentes s'agissant des agents classés exceptionnels et qui auraient mérités d'être promus :

- Nous vous rappelons, même si certains ont aujourd'hui baissé les bras, l'amère déception de ceux que vous et les directeurs ont jugé trop vieux pour être promus, alors que leur seul tort est d'être victimes des circonstances,
- 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 du Pas de Calais où il y a 94 postulants ?
- Ceux à qui les chefs de services font espérer une promotion sans y mettre le prix
- Ceux qui ont répondu depuis longtemps à l'exigence d'une exécution sans faille de leurs missions et à qui on oppose aujourd'hui une mobilité insuffisante, une expérience trop restreinte, ou simplement d'avoir eu des notations sans « chaleur excessive ».

Autres remarques :

- Dans le PBO d'appel de candidatures à la liste d'aptitude, il est écrit : « Toutefois, ce dialogue ne doit pas modifier la nature de la sélection, qui s'appuie sur l'examen des titres respectifs des candidats. En conséquences, cette rencontre, lorsqu'elle sera organisée, ne doit en aucun cas conduire à la constitution de jurys ou de comités d'entretien. ». Et pourtant, certaines directions privilégient l'entretien et en font le passage obligé d'une sélection en « exceptionnel » au détriment de la qualité du dossier. Dans certains cas, cet entretien s'apparente à un véritable jury d'examen, comme ce fut le cas dans la Meuse notamment. Il est urgent de rappeler clairement à vos directeurs que ce n'est pas ainsi qu'ils doivent procéder. En tout état de cause, et quels que soient les axes déterminants dans le choix des dossiers, il devra être mis à la disposition des représentants du personnel, tant en local qu'en national, tous les éléments ayant servis à l'appréciation du candidats.

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

La situation ne devrait d'ailleurs pas s'améliorer avec la réforme de la notation et la mise en œuvre de l'évaluation. Il ne se passe pas de jour 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.

Il ressort aussi que les militants syndicaux notés vont être traités encore moins bien que l'ensemble des agents, qui eux-mêmes vont très majoritairement être moins bien traités dans le nouveau système que précédemment.

Dans ces conditions, 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 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.**

**Pour le SNUI, il est plus que temps de passer aux actes et le Directeur Général doit entendre les revendications des personnels et y répondre.**