



# UNION SNUI - SUD Trésor Solidaires

SNUI 80/82 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 Fax 01.43.48.96.16  
E-mail : union@snuisudtresor.fr <http://www.snuisudtresor.fr>

Paris, le 3 mars 2010

## Déclaration Liminaire Sélection IP 28 / Tableau d'avancement 2011

Monsieur le président,

Les effets dévastateurs de la crise économique dans notre pays comme dans le monde ne cessent de s'amplifier. Si certains acteurs du secteur bancaire semblent plutôt se satisfaire du contexte actuel, force est de constater que les dérives spéculatives dénoncées par les grands états n'ont pas cessés.

Face aux pratiques brutales des banques mais aussi d'une majorité d'entreprises nourries au biberon de l'ultra libéralisme, de nombreuses familles et personnes se retrouvent jetées sur les bancs de la précarité. Partout, les procédures de licenciement et de chômage partiel se multiplient.

Le poids de la dette publique a été amplifié par les efforts consentis par les états pour sauver le secteur financier, astreignant encore plus les Etats et les citoyens à des sacrifices drastiques.

L'exemple de la Grèce notamment est éclairant. Comment aujourd'hui accepter que les uns payent les pots cassés alors que les autres accumulent les stocks options, les primes, etc... Comment accepter, que sous couvert de la réduction des déficits, les états jonglent avec la fiscalité, jongle avec l'emploi public, ou comme en Grèce, jongle avec les rémunérations des fonctionnaires. Il y a des limites à l'intolérable.

La montée en puissance des mécontentements en France, dans beaucoup de secteurs sociaux professionnels, et pas seulement chez les fonctionnaires, démontrent que les choix politiques pris par le gouvernement ne recueillent pas l'assentiment de la nation. Les sujets de friction sont désormais multiples.

On citera notamment la non remise en cause du bouclier fiscal, les suppressions d'emplois dans le secteur public et la loi sur la mobilité, la non réciprocité de certaines aides consenties à des trusts bancaires ou financiers, l'absence de politique de lutte contre la précarisation (environ 2 millions de nos concitoyens sont aujourd'hui en fin de droits ou sans droits), sans oublier les dangers qui planent sur les régimes de retraite.

Les salariés du secteur privé comme du secteur public en ont assez d'être stigmatisés !

Pour Solidaires, le gouvernement et les autorités administratives doivent sans délai s'engager dans un processus de négociation permettant de casser la spirale de la précarisation et de la paupérisation.

Au cours de ces derniers mois, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a pu mesurer à quel point les agents de la DGFIP partagent la plate forme revendicative portant notamment sur l'emploi public et la défense du service public, sur la protection sociale, sur les rémunérations.

Ces inquiétudes sont tout particulièrement présentes au sein de la DGFIP. Nombreux sont les agents, tous grades confondus, qui redoutent les conséquences des mesures fonction publique, des conséquences de la mise en place des services fusionnés, des futurs aspects statutaires, de l'harmonisation des règles de gestion. De plus, les personnels n'acceptent pas le renforcement des écarts de rémunération entre les catégories.

C'est pourquoi, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ne peut accepter le passage en force du Directeur Général lors du groupe de travail du 16 février. La création de la DGFIP a été présentée comme un axe majeur de la réforme de l'Etat, alors comment ne pas être exaspéré par le manque d'ambition du Directeur Général sur les sujets statutaires et l'absence de revalorisation des carrières des agents C, B et A. Pour l'Union, les discussions menées sur les doctrines d'emplois ont mis en exergue le haut niveau de technicité des personnels et le glissement des tâches du B vers le C, du A vers le B et par une implosion de technicité de plus en plus poussée du A, technicités auxquelles se rajoutent des fonctions d'encadrement de plus en plus marquantes. Malgré cet état des lieux désormais connu et reconnu, rien n'est aujourd'hui perceptible par les agents.

Si, au vu des projets statutaires, la carrière A+ semble être un peu plus avantageée, la vigilance s'impose néanmoins, car malheureusement peu nombreux seront les A+ qui pourront accéder au bizarroïde Graf (grade d'accès fonctionnel). Par ailleurs, quels seront les périmètres et la définition des postes relevant des statuts d'emplois ? Quelles règles de gestion pour ces emplois ?

Les inspecteurs principaux, les inspecteurs départementaux sont inquiets pour leur devenir de carrière. Quant aux inspecteurs, ils s'interrogent sur les perspectives de promotion qui leurs seront offertes vers le deuxième niveau du A ?

Beaucoup d'agents craignent, de voir se fermer les portes de l'accès aux futurs grades d'inspecteur divisionnaire ou d'inspecteur principal. Sur ce point, l'Union note avec satisfaction que le second projet de statut du A prévoit un passage par tableau d'avancement du grade d'inspecteur au grade d'inspecteur principal. Mais soyons clair, cette possibilité statutaire devra avoir du sens.

L'examen de la sélection qui est présentée à cette CAP, nous conduit à mettre l'administration en garde, les inspecteurs doivent, en toute égalité, pouvoir concourir à cette sélection et un nombre d'emplois significatif doit leur être attribué. Tel n'est pas le cas pour cette sélection 2011, et nous attendons que la DGFIP s'en explique.

Toujours concernant les interrogations de nos collègues pour l'avenir, l'Union tient à rappeler que le métier d'inspecteur principal répond à des sujétions et à des fonctions particulières. Si pour l'administration les fonctions d'audit relèvent du ressort exclusif du corps des IP, pour l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires il en est de même des fonctions de chef de brigade. La volonté affichée de l'administration de réduire, à terme, le nombre d'IP, n'est pas annonciatrice de beaux jours. Globalement, l'Union attend que la carrière A soit ouverte au-delà de l'indice 801, et ce pour tous les agents. C'est pourquoi, nous attendons de réelles avancées sur la création d'un grade d'inspecteur divisionnaire expert permettant à tous les agents n'optant pas pour des missions d'encadrement, de pouvoir accéder au 2<sup>ème</sup> niveau du A.

Concernant cette CAP, nous constatons un léger regain d'intérêt pour l'accès au grade d'IP, 87 possibilités contre 67 l'année dernière. Par contre, nous ne retrouvons pas les niveaux des années 1996 à 2000. Si nous notons avec satisfaction le fait qu'il y a plus de candidats

originaires des services déconcentrés, nous regrettons que le nombre des candidats inspecteurs soit quasiment étale par rapport à l'année dernière (32 contre 30) alors qu'il y a 20 candidats de plus. Globalement l'Union note à nouveau que trop peu d'agents postulent à cette sélection (87 sur 5978). Doit-on y voir, dès lors, un manque d'attrait pour les fonctions de principalat pour des inspecteurs expérimentés ? Sûrement pas ! Par contre, les interrogations sur le devenir du métier, les règles de gestion notamment en matière de droit à mutation choisie ne favorisent pas l'attractivité pour devenir IP.

La lecture des rapports des directeurs illustre, cette année encore, la subjectivité de la notion de mérite, d'un profil de carrière à un autre, d'une direction à une autre. Pour l'Union, le jury unique est un élément correcteur important qui doit constituer un atout vers l'équilibre attendu. L'examen des dossiers met en évidence qu'il y a encore des disparités de traitement, notamment autour des notions de profil, qui nous semblent assez injustes au regard des qualités intrinsèques des candidats. Ainsi, nous ne pouvons que déplorer le nombre insuffisant d'inspecteurs sélectionnés, celui-ci est significativement en baisse par rapport à l'année dernière. Par contre, nous notons une nette amélioration de la qualité de rédaction des rapports du jury qui sont, pour l'essentiel, détaillés et motivés. Cette transparence est nécessaire pour la qualité de la sélection et des travaux de la CAP.

La notion de transparence est importante et nous devons insister sur l'importance de donner aux candidats de la lisibilité. Il est anormal que de nombreux collègues écartés n'aient pas eu connaissance du rapport de leur direction. Le PBO prévoit que cet avis doit être porté à la connaissance du candidat, pour nous c'est bien avant l'oral. Concernant l'avis du jury, nous souhaitons que les agents puissent en avoir communication après cette CAP à des fins d'aide pédagogique et de réduire une certaine opacité. Nous réaffirmons par ailleurs la nécessité d'offrir à tous les candidats un accompagnement technique tout au long de la phase préparatoire à l'oral devant le jury. Un module national de formation d'aide aux épreuves orales doit être mis en place pour ce type de sélection et il doit être proposé à tous les candidats. Par ailleurs la professionnalisation des jurys doit être maintenue et renforcée.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, réaffirme la nécessité de mettre en place un cursus de formation adapté, ambitieux et homogène pour les agents nommés IP. La formation avant et autour de la prise de poste est indispensable. Le métier d'inspecteur principal est spécifique et multiple, ces cadres doivent donc bénéficier d'une formation technique « métier » leur permettant tout au long de leur carrière d'être des référents de premier plan. Nous dénonçons aussi les dérives qui entourent la période d'apprentissage du métier, période qui se déroule entre septembre et janvier. Nos collègues se retrouvent trop souvent isolés, sans tuteur. Il est anormal qu'ils soient considérés, dès septembre, comme opérationnels dans leurs nouvelles fonctions.

Enfin, ce matin, la liste d'admission au concours d'IP 27 a été diffusée. C'est au final, 159 agents qui accèdent au grade (136 IP 27 et 23 IP 28), et nous devons nous interroger sur le bon niveau quantitatif de cette sélection pour faire face aux vacances d'emplois. Pour l'Union, la politique des gels de postes n'est pas une politique saine en matière de GRH. Cette situation de faiblesse au regard des effectifs disponibles explique par ailleurs les dérives signalées autour de l'apprentissage du métier.

En conclusion, nous remercions le bureau RH1B pour sa disponibilité et pour sa réactivité face à nos demandes.