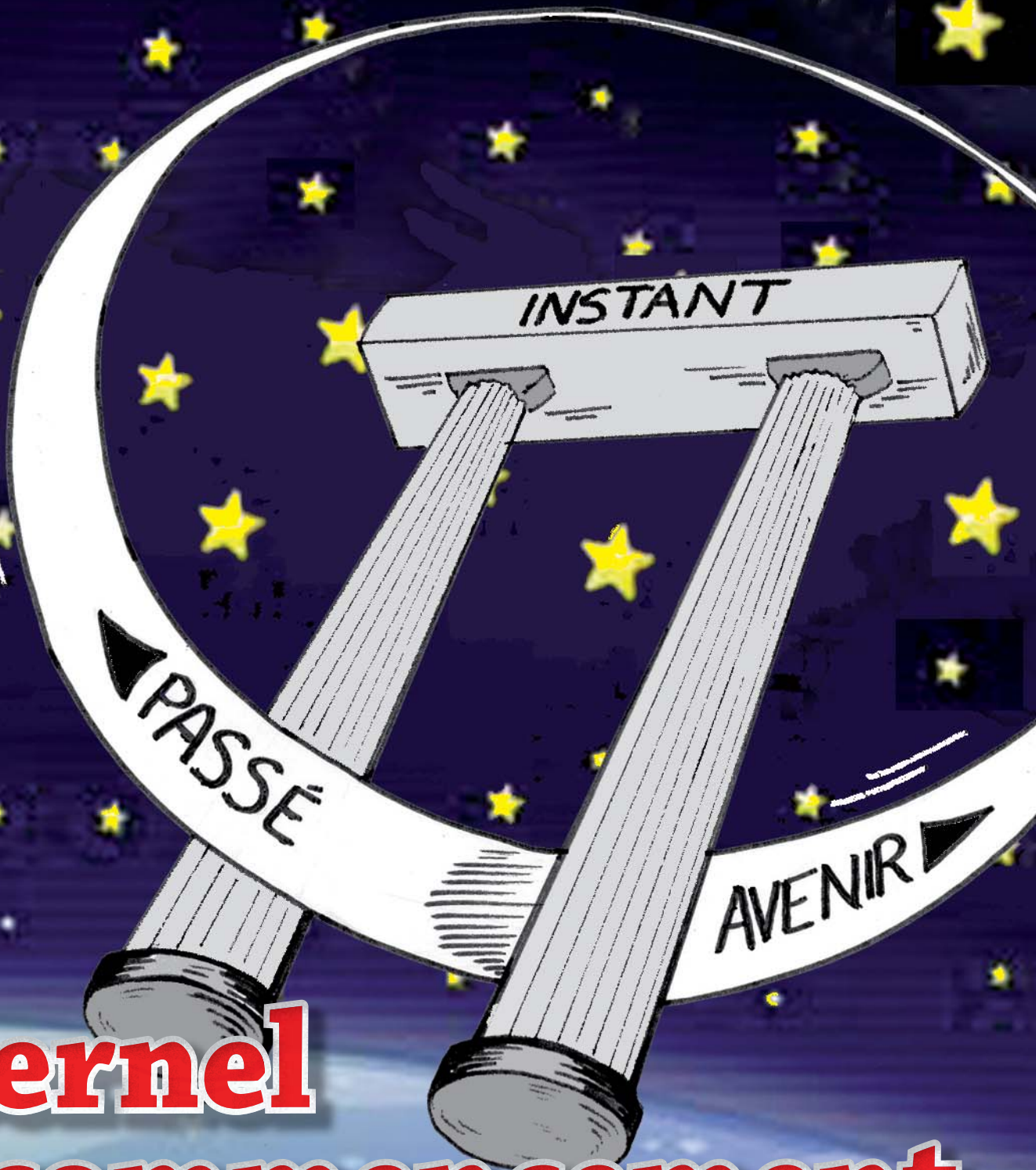


# L'Unité

Le journal de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires



# Eternel recommencement

## ETERNEL RECOMMENCEMENT

*Sommes-nous condamnés à observer, vivre et parfois subir éternellement, à intervalles plus ou moins réguliers, les mêmes événements qui alimentent autant de sinistres «marronniers» journalistiques ?*

*La vie ne serait-elle qu'un éternel recommencement et l'Homme serait-il définitivement incapable de mettre fin aux fléaux qui frappent nos sociétés et qui n'émeuvent malheureusement plus que quelques improbables consciences ?*

*Chaque hiver, à chaque premier grand froid, les médias nous resservent, pour les oublier ensuite jusqu'aux prochaines rigueurs climatiques, leurs reportages tragiques relatant le premier décès d'un sans domicile fixe et le travail des bénévoles et des institutions qui tentent de venir en aide aux plus démunis.*

*Chaque année depuis près de trente ans, les « Restos du Cœur » ouvrent leurs portes sur une pauvreté qui touche de plus en plus de nos concitoyens et aujourd'hui des travailleurs et des familles entières, reléguant au passage la parole politique à un vulgaire discours électoraliste, elle qui prétend depuis des années lutter contre la misère et affirme, dans la période, que la crise est derrière nous.*

*En face nos expressions et nos actions pour une plus juste répartition des richesses, sur la place et le rôle de l'Etat et des services publics, de la protection sociale, sont qualifiées, par ceux qui profitent honteusement de ces situations d'inégalités, au mieux d'irréalistes, au pire de «gauchistes».*

*Dans un autre registre, le résultat de la votation citoyenne organisée récemment dans un pays bien connu pour sa neutralité et son secret bancaire et qui intervient après que certains Etats prétendent démocratiques et laïques se soient lancés dans une abominable chasse à la différence teintée d'islamophobie primaire, nous renvoie à de sombres instants de l'Histoire.*

*Nos souhaits d'un monde plus humain et plus fraternel se heurtent ici aux individualismes et aux peurs incontrôlées, savamment entretenus et qui obstruent toute réflexion rationnelle.*

*Plus près de nous et dans notre champ professionnel, depuis des années, chaque mois de décembre nous apporte son lot de suppressions d'emplois, augurant pour l'année qui suit de nouvelles difficultés pour toutes celles et ceux qui tentent, envers et contre tout, d'exercer une mission à laquelle ils sont particulièrement attachés.*

*Nos protestations, nos revendications et nos propositions ne trouvent malheureusement pas, auprès des personnels (a fortiori auprès de l'administration) l'écho nécessaire pour inverser les logiques en œuvre, sans doute en raison d'une certaine résignation, mais également d'une fuite en avant individualiste, lesquelles desservent encore trop souvent l'action collective.*

*Nous avons la faiblesse de penser que cette action collective, permanente et inscrite dans la durée, peut faire changer ces orientations qui paraissent inéluctables. A condition que chacun prenne conscience à la fois des enjeux et de la force, qu'ensemble, nous représentons.*

*A cet instant de l'année propice aux souhaits et aux vœux, nous formons celui de voir enfin l'avènement d'un monde meilleur, apaisé, plus juste, plus solidaire et plus fraternel.*

*\* A la une : le portique de l'instant, représentant une métaphore du temps*

### Dans ce numéro 955

- CTPC Emplois p. 4
- Mission impossible à la DGFIP p. 5 à 7
- CPS : une bataille exemplaire p. 8 et 9
- Mouvement complémentaire C p. 10 et 11
- Entretien professionnel p. 12
- Recrutement des inspecteurs DGFIP par concours p. 14

**L'Unité souhaite à tous ses fidèles lecteurs et à leurs proches de belles fêtes de fin d'année.**

**Rendez-vous début janvier**

## **RGPP 2 : les fonctions support dans le collimateur**

On voit parfois des choses hallucinantes. L'action se déroule dans les locaux d'un Hôtel des Finances Publiques d'une grande métropole de province. La poignée de courageux grévistes qui reconduit le mouvement jour après jour et participe à quasiment toutes les actions interprofessionnelles qui se déroulent dans la ville décide d'orner le bâtiment afin que leur mouvement soit visible. Les drapeaux sont installés ça et là et une immense banderole, faite main, est installée sur le toit de l'immeuble.

Une vile délation prévient le directeur local de cette dangereuse initiative. Le «hiérarque» délègue l'un de ses collaborateurs, lui intimant l'ordre de grimper immédiatement au sommet du bâtiment pour retirer cette banderole qui présente, dixit ce bon directeur, un danger potentiel (sic).

Faisant fi du danger, le collaborateur en question abandonne, séance tenante, ses activités du moment et grimpe, au péril de sa propre santé, sur le toit pour retirer la banderole.

Quel loyalisme !

Surpris par nos grévistes, un peu remontés, le zélé directeur divisionnaire, sans doute plus préoccupé par sa carrière que par ce qui se joue depuis des semaines dans la rue, prétend, fidèle répétiteur de son supérieur hiérarchique, que le ruban de tulle placé sur le toit de l'HDF présente un véritable danger comme d'ailleurs le fait de monter sur le toit pour l'y installer !

Il ne s'agit pas, affirme-t-il la main sur le cœur, d'empêcher les grévistes d'être vus, mais bien, en réalité, de les protéger : «monter sur le toit, c'est dangereux, et d'ailleurs c'est interdit, d'autant qu'il faut traverser un local technique dont l'entrée est réservée aux entreprises chargées d'y intervenir».

Il ajoute, comme pour se disculper de toute entrave à l'expression syndicale, que le directeur laisse même les agents dans l'action distribuer des tracts. Alors !

Saluons donc ici l'intrépide courage de ce fidèle subalterne qui n'hésita pas à braver les interdits et les dangers pour être agréable à celui dont dépend, au moins pour partie, sa future carrière de jeune loup.

## **Procédures collectives : une usine à gaz de plus**

Lors du CTPC du 5 novembre dernier consacré à la formation professionnelle, l'administration nous a fait part de son intention de lancer une expérimentation ayant pour finalité de tester une nouvelle organisation du traitement des dossiers de créances pour lesquels une procédure collective était ouverte.

Lors de son intervention le représentant de la DG avait évoqué la situation des PRS, service en charge du recouvrement offensif et dont l'activité et la réactivité étaient, aux dires de l'administration, entravées par la gestion des dossiers RJ/LJ.

Une fiche récemment adressée aux organisations syndicales nationales détaille le champ de l'expérimentation qui va bien au-delà des seuls PRS. Il s'agit en fait de créer un pôle de soutien départemental aux comptables de la DGFIP en matière de procédures collectives. Les arguments de la DG ne changent pas : mutualiser, harmoniser, centraliser une mission lourde qui « constitue une charge de travail significative et chronophage répartie sur un nombre limité d'agents »... On connaît cette musique.

Certaines tâches relatives aux procédures collectives seraient regroupées au sein d'un sous-service qui agirait comme prestataire pour l'ensemble des comptables du département.

Cette mission serait confiée, en fonction des situations :

- soit à l'équipe dédiée à l'animation et au pilotage du recouvrement en direction,
- soit au PRS, dans les plus petits départements, si les moyens le permettent,
- soit à un SIE dédié qui assurerait la mission pour tous les SIE du département.

Le comptable qui a pris en charge la créance ne serait pas déchargé de sa responsabilité !

Les Alpes de Hautes Provence, la Charente, la Haute Vienne, les Pyrénées Atlantiques et la Loire Atlantique expérimenteront ce nouveau dispositif qui fera l'objet, avant généralisation, d'un bilan (LOL).

Encore un bel exemple qui démontre, à l'évidence, que la chute continue des effectifs ne permet plus d'accomplir correctement toutes les tâches et que la DGFIP, au lieu de l'admettre et de réclamer avec nous que cesse le massacre des emplois, reporte la charge de travail sur des services qui sont eux-mêmes au bord de l'explosion. C'est cette méthode qui continuera d'être utilisée, comme par le passé, mais de manière plus officielle et déguisée, au travers des GEM (groupes d'expressions métiers), laboratoire de la ré-ingénierie des processus.

### **Michel GARIBBO**



«Michel c'était la gentillesse incarnée». C'est Jean-Louis, inconsolable, son binôme durant un quart de siècle qui laisse parler son émotion en lui rendant hommage. Un tragique accident, impensable et révoltant, a mis fin à sa vie, un samedi matin de novembre, dans les rues de Nice, à deux pas de chez lui.

Michel GARIBBO s'en est allé, à l'âge de 65 ans, laissant ses proches dans la douleur et la peine.

Il avait pris sa retraite en novembre 2009 après plus de quarante années de service dans notre administration. Originaire de Menton il débute sa carrière comme contrôleur des impôts en 1967 puis réussit le concours d'inspecteur en 1972.

Après avoir exercé dans la Creuse, puis aux Contributions Directes dans les Alpes Maritimes, Michel avait intégré la Brigade Nationale d'Enquêtes Economiques en tant qu'attaché d'enquêtes, en septembre 1977. Très estimé de ses collègues policiers de la brigade financière, Michel GARIBBO était détaché à l'antenne de Nice du SRPJ de Marseille, au Groupe Régional d'Enquêtes Economiques où il a achevé sa carrière avec les honneurs, après plus de trente années de services. Fêru d'informatique, doté d'une grande intelligence et d'un rare esprit de synthèse, tous ceux qui l'ont connu, ont réellement apprécié sa compétence, son dévouement et sa grande générosité.

Présent à la section syndicale de la BNEE, Michel a su rester fidèle au SNUI, à ses valeurs et aux idées que notre syndicat défend.

L'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires s'associe à tous ses camarades de la BNEE, pour lui rendre hommage et présenter à sa famille ainsi qu'à ses proches leurs sincères condoléances. Au revoir Michel, nous garderons de toi le souvenir de quelqu'un de bien.

C'est devenu une tradition, comme la dinde aux marrons à Noël, le chocolat à Pâques, les chapeaux de la Sainte Catherine : l'administration a convoqué, une première fois sans succès le 1er décembre, puis une seconde le 6 décembre, un Comité Technique Paritaire Central (CTPC) consacré aux suppressions d'emplois 2011. Le tableau reproduit sur cette page parle de lui-même.

# CTPC emplois : les dégâts continuent

## Une lente et douloureuse asphyxie

Les chiffres des suppressions d'emplois, avec un taux de non remplacement des départs en retraite d'environ 66%, comme ceux des crédits alloués à la DGFIP, en chute de près de 6%, ne constituent pas une surprise : ils se répètent d'année en année et ceux de 2011 étaient connus, en masse, depuis la fin du débat parlementaire sur la loi de Finances 2011.

Les conséquences des décisions gouvernementales sont hélas en décalage profond avec le rôle que les responsables politiques et administratifs paraissent vouloir donner à la DGFIP, notamment dans le cadre de la sortie de cette foutue crise.

Dans ce contexte, les comités techniques (central et départementaux) ne constituent plus qu'une chambre d'enregistrement de décisions prises ailleurs et sur lesquelles nous n'avons, à ce stade de la procédure administrative, aucune prise réelle.

Faudrait-il pour autant ne pas s'indigner et rester sans réaction face à des orientations qui participent d'une destruction progressive du service public fiscal, foncier et de gestion publique et d'une détérioration des conditions de vie au travail des personnels ? Certainement pas !

C'est pourquoi le conseil syndical de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a pris la décision de boycotter le CTPC et des CT locaux qui en découlent et d'appeler les personnels à exprimer leur colère.

C'est pourquoi, également, le 6 décembre, jour de la seconde convocation du CTPC, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a fait le choix, comme l'année dernière, de s'adresser aux responsables administratifs et politiques pour exiger :

- des premiers, qu'ils laissent respirer les agents,
- des seconds, qu'ils cessent les suppressions d'emplois aveugles et injustifiées et qu'ils donnent enfin véritablement les moyens à la DGFIP de prendre la place qui est la sienne dans l'appareil d'état.

	A	B	C	TOTAL
<b>FILIERE FISCALE</b>				
Suppressions	- 156	- 468	- 936	- 1 560
Transferts	- 7	- 9	- 18	- 34
C en B		+ 833	- 833	
B en A	+ 338	- 338	- 1 787	
<b>Sous total 1</b>	<b>+ 175</b>			<b>- 1 594</b>
<b>FILIERE GESTION PUBLIQUE</b>				
Suppressions	- 91	- 332	- 684	- 1 107
Transferts	+ 4	+ 48	+ 106	+ 158
C en B		+ 817	- 817	
B en A	+ 247	- 247		
<b>Sous total 1</b>	<b>+ 160</b>	<b>+ 286</b>	<b>- 1 395</b>	<b>- 949</b>
<b>TOTAL</b>	<b>+ 335</b>	<b>+ 304</b>	<b>- 3 182</b>	<b>- 2 543</b>



Dans le même temps, plusieurs centaines de militants de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires de Paris et de province, étaient venus soutenir l'initiative du syndicat en manifestant devant Bercy.

## S'indigner, résister, reprendre la parole

« Qui ne dit mot consent ». Cette maxime s'applique parfaitement à la situation et au contexte. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires appelle ainsi tous les agents à participer aux initiatives locales de protestation et de contestation auxquelles ils seront appelés. Au-delà, c'est bien au quotidien qu'il faut refuser et combattre l'inacceptable détérioration des conditions de vie au travail et d'exercice des missions qu'induit la politique dogmatique des suppressions d'emplois.



# Plus de travail, plus de management, moins d'agents et moins de temps : mission impossible à la DGFIP !

**I**l y a quelque chose d'absurde dans la situation actuelle : ainsi donc, par la magie ou on ne sait trop quel effet divin, le puits sans fond des gains de productivité et de la performance permettrait, chaque année, de tailler dans les effectifs

et de laisser aux agents demeurant en place le soin de travailler plus ! On retrouve cette approche sur les grands sujets économiques lorsque le Medef affirme qu'il faut encore et toujours réduire le coût du travail (c'est-à-dire faire pression sur les salaires), déréglementer et travailler plus, tout en priant pour que la consommation tire la croissance économique ! Absurde, mais aussi profondément injuste et, pour tout dire, amoral.

Les services de l'Etat, et singulièrement ceux de la DGFIP, ne sont pas épargnés par ce mouvement d'alignement par le bas. La réduction des effectifs de l'Etat, à l'œuvre depuis 2002 et qui s'est accélérée depuis 2007, en constitue l'un des moteurs, illustré par le dogme du «1 départ à la retraite sur 2 non remplacé» (2 sur 3 à la DGFIP). Ce dogme est aujourd'hui de plus en plus contesté : la Cour des Comptes par exemple (dans son rapport consacré aux effectifs de l'Etat sorti en décembre 2009), ne voit aucune logique à une approche aussi systématique qui fait l'impasse sur une véritable réflexion sur l'évolution des missions de l'Etat. L'impact de ces suppressions est réellement inquiétant : les conséquences sur la qualité et l'efficacité du travail et sur les conditions de travail montrent à quel point le pouvoir est myope, à moins que le but véritable soit de désorganiser l'Etat pour mieux en justifier, a posteriori, le démantèlement...

Dans ses articles, communiqués et dossiers de presse (comme par exemple dans le dossier du 26 mai 2010 intitulé, «Quelles orientations stratégiques pour la DGFIP ?»), l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires a tiré à de multiples reprises la sonnette d'alarme, constatant que l'évolution profonde du travail, entre hausse de la charge de travail, baisse des moyens humains et pression managériale croissante, n'est pas tenable.

Enfermé dans le dogme du «plus avec moins», le pouvoir en place ne montre guère d'attention à la réalité que vivent les agents, ni aux conséquences de ses choix sur les contribuables et les missions. Pire, il persiste et continue de prétendre (et de faire croire) que l'on peut, encore et toujours, réduire les emplois et, en «travaillant autrement», poursuivre dans cette voie. Disons-le tout net : hier, nous affirmions qu'une telle orientation n'était pas tenable, aujourd'hui, la cote d'alerte est dépassée !

Face à tous ceux qui prétendent que nous sommes bien assez nombreux pour exercer nos missions, nous prouvons le contraire. Nous avons réuni quelques éléments qui démontrent que la charge de travail globale a augmenté. Bien entendu, mettre en avant quelques éléments statistiques n'est pas sans risque. Certains peuvent par exemple craindre de nous voir jouer le jeu des indicateurs : mais comment ne pas répliquer avec les «armes» de ceux qui organisent le repli du service public, et montrer une réalité méconnue de tous ? Comment laisser perdurer l'idée selon laquelle les fonctionnaires (notamment à Bercy) sont bien trop payés, bien trop coûteux, et trop peu efficaces ?

D'autant plus que, si certaines voix (légitimes et nécessaires) s'élèvent pour dénoncer les suppressions d'emplois dans certains services de l'Etat, il se trouve bien peu de monde pour condamner celles à l'œuvre dans les services de Bercy, pour une raison simple : c'est à propos de Bercy que pullulent les idées fausses, savamment distillées et entretenues par la pensée unique. Il faut donc en finir avec les mythes et les idées fausses, surtout à l'heure où la souffrance, parfois silencieuse, s'installe et se diffuse dans les services de la DGFIP, et où la dégradation des conditions de travail et d'exercice des missions se généralisent.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires affirme que les missions et les conditions de travail (notamment morales) mettent les agents en danger. A l'appui des données de l'administration, l'Union démontre dans ce dossier que la charge de travail augmente, et que cette hausse est «structurelle», autrement dit : durable. Elle prouve ainsi que la politique de suppressions d'emplois est non seulement inadaptée, mais dangereuse pour le service public.



# Plus de travail, plus de management,

## On veut respirer!

### 2002 / 2009 : évolution de la charge quantitative globale de travail de la DGFIP

	2002	2009	Evolution %
--	------	------	-------------

Sphère fiscale			
Nbre de déclaration de revenus	33,4 millions	36,39 millions	+ 8,9 %
Nbre de contribuables renseignés durant la campagne IR	3,2 millions	4,2 millions	+ 31,25 %
Nbre d'appels téléphoniques reçus durant la campagne IR	2,4 millions	3,3 millions	+ 37,5 %
Nbre de courriers électroniques	30 000	260 000 (1)	+ 766,6 %
Nbre d'entreprises soumises à la TVA	3,48 millions	4,19 millions	+ 20,4 %
Nbre d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés	1,12 million	1,57 million	+ 40,17 %
Nbre d'entreprises soumises à la taxe professionnelle	3,29 millions	3,76 millions	+ 14,28 %
Nbre d'avis de taxe foncière	26,2 millions	28,85 millions	+ 10,11 %
Nbre d'avis de taxe d'habitation	23,9 millions	28,23 millions	+ 4,9 %
Nbre de locaux répertoriés par le Cadastre	44 millions	47,8 millions	+ 8,63 %
Nbre de publications foncières	2,4 millions	2,1 millions (2)	- 12,5 % (4)
Nbre de renseignements délivrés	5,1 millions	5 millions (2)	- 1,9 % (4)
Nbre de contrôles fiscaux externes	50 371	51 615 (3)	+ 2,46 % (5)
Nbre d'affaires contentieuses et gracieuses reçues	3,41 millions	3,78 millions	+ 10,85 %

Sphère gestion publique			
Dépenses de l'Etat payées par la DGFIP :			
- budget général	341,4 milliards d'€	402,59 milliards d'€	+ 17,8 %
- comptes spéciaux	83,5 milliards d'€	215 milliards d'€	+ 157,48 %
Dépenses du secteur public local payées par la DGFIP :			
- dépenses recettes totales	138,1 milliards d'€	215,03 milliards d'€	+ 55,7 %
- dépenses d'investissement			
Redevance audiovisuelle	2,01 milliards d'€	2,99 milliards d'€	+ 48,7 %
Nombre de comptes	111 000	120 000	+ 8,1 %
Etat du réseau : nombre de trésoreries	3 800	2 800	- 26,31 %

Effectifs (DGI et DGCP en 2002 et DGFIP en 2009)	141 415	126 086	- 10,8 % (6)
--------------------------------------------------	---------	---------	--------------

(1) Données 2008.

(2) En 2007, soit avant la crise, on dénombrait toutefois 2,54 millions de publications foncières et 5,9 millions de demandes de renseignements.

(3) Mais 52 292 en 2007.

(4) Mais + 5,8 % entre 2002 et 2007 pour les publications et + 15,6 % entre 2002 et 2007 pour les demandes de renseignements. L'effet de la crise est ici perceptible, mais en 2010, la reprise du marché immobilier se fait sentir de sorte que cette baisse, conjoncturelle, appartient désormais au passé.

(5) Mais + 3,81 % entre 2002 et 2007.

(6) Mais avec 2 569 en 2010 et 2 667 suppressions d'emplois prévues pour 2011, ce sont au total 15 % des effectifs qui auront été supprimés entre 2002 et 2011.

(Source : rapports d'activité 2002 de la DGI et de la DGCP et rapport annuel 2009 de la DGFIP).

#### Précisions de méthode

Nous avons recensé les principaux indicateurs figurant dans les rapports annuels (DGI et DGCP pour 2002, DGFIP pour 2009). Dans ce type d'exercice, il est impossible d'être complet ni de mesurer avec justesse la qualité réelle du travail (c'est du reste le sens de nos reproches contre les indicateurs). Mais au moins notre tableau démontre-t-il que, dans tous les services de la DGFIP, la quantité de travail augmente. Et encore n'avons-nous pas intégré (cela étant difficilement mesurable) des travaux ou des tâches qui n'existaient pas en 2002 ou certaines autres données (nombre de dispositifs fiscaux nouveaux dans la période, nouvelle gestion de la dépense publique par exemple). Nous avons conscience des limites de cet exercice. Cependant, en l'état, ce tableau demeure suffisamment éclairant, c'est pourquoi nous avons choisi de le publier.

# moins d'agents et moins de temps : mission impossible à la DGFIP !

## Un enseignement clair et net : ça monte partout !

Les agents et les usagers sont bien évidemment les grandes victimes de cette évolution. Les agents ont ainsi beaucoup moins de temps pour effectuer plus de travail, dans un cadre de plus en plus contraint par le management. Les usagers (contribuables ou collectivités locales par exemple) subissent aussi ces évolutions.

Ainsi, à l'accueil, les exemples de files d'attente interminables se multiplient. Certes, les agents des services de gestion sont souvent appelés à la rescousse (au détriment de leurs

missions) mais l'attente se fait trop souvent longue. Le raisonnement vaut pour toutes les missions. Ainsi, en matière de contrôle fiscal, les suppressions d'emplois dans les services de gestion et les évolutions de la fraude, entre autres, ont mis en danger la capacité d'agir contre cette délinquance, ce qui ne peut que nuire à la collectivité dans son ensemble. On pourrait décliner les exemples à l'envi mais une évidence s'impose : plus de travail, moins d'agents et de temps, l'équation est impossible, la cote d'alerte est dépassée !

## Que faire ?

Embaucher des agents de la DGFIP, repenser le mode de pilotage pour sortir de la logique dévastatrice pour le service public d'un management emprunté au secteur marchand, faire une pause dans les réorganisations multiples et réorienter l'action de la DGFIP vers l'efficacité et la qualité, voilà des orientations qui s'imposent.

### ■ *Briser le tabou des emplois*

Du fait du rapport Lépine de 1999 (qui, sur la base d'un coût de gestion discutable dans ses principes, son calcul et son analyse, prétendait que l'administration fiscale était la plus chère des pays industrialisés, Allemagne mise à part, et qu'il fallait donc la réorganiser) et du débat sur la situation budgétaire (qui montre que la suppression de 30 000 fonctionnaires représente une économie comprise entre 100 et 500 millions d'euros suivant la comptabilisation, pour un déficit budgétaire de 140 milliards d'euros), rares sont ceux qui prétendent qu'il faut plus d'agents. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est de ceux-là car la diversité, la complexité et l'évolution des missions de la DGFIP montrent clairement qu'il faut plus de moyens humains.

### ■ *Pour un encadrement technique moins « managérial »*

En ces temps de contrôle interne renforcé et de pression des indica-

teurs et autres statistiques, le soutien technique est l'une des demandes importantes des agents. De leur côté, les chefs de service ne sont pas incités à apporter un tel soutien. L'application du principe simple selon lequel c'est le travail qui fait la statistique et pas l'inverse doit être la règle. Il permettrait de dégager du temps pour apporter expertise et soutien technique et, ainsi, de renforcer la qualité et l'efficacité du service public.

### ■ *Réorganisations, restructurations, réformes... et si on soufflait enfin ?*

Depuis 10 ans, les réorganisations s'enchaînent. Les vagues de réformes et de travaux, souvent menés dans la précipitation, voire l'improvisation, dégradent les conditions de travail. Les rapprochements et autres restructurations modifient le travail, son organisation, son environnement, sa charge... Le tout est inévitablement présenté comme étant « positif », ce qui accroît le sentiment d'être incompris. Faire une pause ne permettrait pas seulement de « souffler », ce qui serait déjà positif, cela inciterait aussi à réfléchir sur le travail. Curieusement, à l'heure des « groupes d'expression métiers » et autres démarches participatives, la DG ne l'envisage pas...

## La DG a célébré la généralisation de GESPRO !

Les agents des SIE ont subi la généralisation hâtive de GESPRO ayant entraîné de nombreux bugs et anomalies avec près de 5000 cas toujours non résolus et à l'origine d'une charge de travail supplémentaire. Copernic et les services d'assistance tentent de les résoudre !

Alors que les agents continuent de se battre avec l'application (double saisie, traitement des erreurs, vérification des données remontées dans BDRP, ...) pour valider les créations, les cessations, la mise à jour des données concernant les professionnels, JM Fenet et Alain Lelouey ont invité « les acteurs des différents projets ayant permis la généralisation de GESPRO et de PRO2 à partager un moment convivial le 2 décembre ».

De qui se moque-t-on ? La DG se rend-elle compte des réelles difficultés rencontrées par les services informatiques, d'assistance et de gestion pour résoudre les divers problèmes ? Des agents invités, outrés par cette proposition, n'ont pas souhaité participer à la célébration d'un tel fiasco qui dure depuis plus d'un an et on les comprend !

## RESULTATS ELECTIONS CCP CONTRACTUELS A LA DGFIP DU 7 DECEMBRE 2010

Les élections CCP pour les agents contractuels ont eu lieu.

Les opérations de dépouillement se sont déroulées le 7 décembre en fin d'après-midi.

Le taux de participation est de 65,45%. Ce taux de participation conséquent pour une première élection montre une réelle attente des personnels contractuels dépouillant jusqu'à présent d'une instance paritaire.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires obtient 35,23% des voix, soit 2 sièges sur 4.

Nous remercions les électeurs de leur confiance et l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'engage à défendre les intérêts collectifs et individuels de tous les agents contractuels comme elle le fait depuis des années pour l'ensemble des agents de la DGFIP.

Les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires : Séverine AVON, Jean-Roch MARTINEZ, Sylvain CASSARD, Alexandra HABERT

2010			
Inscrits	573		
Abstentions	198	34,55%	
Votants	375	65,45%	
Nuls	6	1,6%	
Exprimés	369	98,4%	
CGT	181	49,05%	2
Union SNUI-SUD Trésor Solidaires	130	35,23%	2
CFTC	58	15,72%	

# CPS : une bataille

**Les Centres Prélèvement Service sont chargés de traiter les demandes des contribuables concernant les contrats de mensualisation et les opérations de prélèvement. Les agents des CPS travaillent entièrement à distance par téléphone, courriels et courriers.**

**Il existe quatre CPS (Lille, Lyon, Montpellier et Strasbourg) et 7 CPS «relais» (Arras, Bordeaux, Toulouse, Tours, Lille, Montpellier et bientôt Brest dont la création est prévue pour 2011).**

**Les CPS relais fonctionnent temporairement, sur les six mois de l'année qui constituent la période de pointe d'activité, de septembre à février (sur les six mois restants de l'année, les agents des CPS relais exercent des missions de renfort en résidence). Les CPS couvrent aujourd'hui 83 départements, l'extension de leur périmètre géographique n'est donc pas achevée, l'augmentation de leurs charges non plus !**

**L'action par la grève a payé !**

Mobilisés à cinq reprises à l'automne 2009 puis au début de l'année 2010 dans des mouvements de grève spécifiques (12 octobre 2009 : 66 % de grévistes, 14 et 15 décembre 2009 : 53 % de grévistes, 4 et 5 février 2010 : 57 % de grévistes), les agents des CPS ont contraint l'administration à bouger. A l'issue d'un cycle de négociations d'un an et la tenue de cinq groupes de travail nationaux, ils ont d'ores et déjà obtenu de notables avancées sur leurs revendications.

**Et ce n'est pas fini !**

## L'indemnitaire : un plus non négligeable

C'est à la suite des mouvements de grève de la fin d'année 2009, lors d'une séance de négociations qui s'est déroulée le 23 décembre, que l'administration a enfin répondu aux revendications des agents des CPS pour ce qui concerne leur régime indemnitaire. Dans sa hotte, le Père Noël a ainsi apporté : 67 euros de plus par mois pour les C et 73 euros pour les B, via l'attribution d'un régime indemnitaire annuel spécifique, ainsi que l'anticipation d'un an des opérations d'harmonisation indemnitaire prévues lors de la fusion. La discussion indemnitaire s'est effectivement terminée par la publication de la note du 18 février 2010 (ACF technicité, ACF harmonisation et équivalent NBI accordés avec effet au 1er janvier 2009).

La technicité des agents des CPS commence à être reconnue à sa juste valeur !

## Conditions de vie au travail : des avancées certaines

Les agents des CPS subissaient de lourdes contraintes sur leurs congés, leur temps de travail, le droit au temps partiel, etc... avec en plus de fortes disparités de traitement entre les différents sites et entre les agents ! Les discussions en groupe de travail national ont eu bien sûr pour objectif de faire cesser toutes ces injustices. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires l'a affirmé avec force : les agents des CPS ont autant de droits que les autres agents de la DGFIP !

La Centrale, qui avait concocté un projet de circulaire sur les règles de vie au travail très restrictif a, en définitive, accepté de revoir largement sa copie :

- le droit au temps partiel choisi est réaffirmé,
- les agents auront droit au choix individuel du module d'ARTT à compter 1er janvier 2011, comme tous les agents de la DGFIP,
- l'administration a accepté de renoncer à étendre le temps de vacation téléphonique à 5h. Il restera limité à 4h15 par jour, avec une pause de 20mn pour 2h30 de vacation.

La question des congés en période de haute activité s'est avérée ardue !

- La période de très haute activité qui générerait les restrictions de congés et d'ARTT de septembre à février (c'est-à-dire sur six mois !) se réduit désormais au pic d'octobre

à janvier. Les mois de septembre et février ne sont plus en «période blanche».

- En période de congés scolaires, en période de très haute activité, 50% des agents (minimum) peuvent bénéficier de congés.
- En dehors des vacances scolaires, en période de très haute activité, le projet de circulaire prévoit que 20 à 40 % des agents au maximum peuvent être autorisés à prendre des congés. Cette disposition est contestée par les agents et les organisations syndicales et doit être rediscutée.

Certains points restent toujours en débat : l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires considère que les agents sont parfaitement conscients des périodes de pointe de charge. L'interprétation large et la souplesse doivent conduire à dépasser occasionnellement des références purement indicatives. Par ailleurs l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique la nécessité de proposer aux agents des CPS une visite annuelle comportant un examen de la vue et de l'audition. L'administration va réexaminer ces deux questions.

La Centrale s'est aussi engagée à accompagner la circulaire à paraître de consignes d'application afin de lever les interrogations et toute tentation d'interprétation restrictive des chefs de service.

# exemplaire !

## EMPLOIS : Des redéploiements pour 2011 !

Les quatre CPS principaux comprennent 200 emplois en 2009, et les CPS relais 100 emplois. Or, du fait de l'explosion des charges des CPS, consécutives à l'extension de leur périmètre d'intervention, les agents ne sont plus en nombre suffisant pour faire face.

Qu'on en juge : en 2006, 230 000 courriers étaient traités par les CPS et en 2009 pas moins de 800 000. Le volume de courriers traités est passé de 40 000 à 275 000 de 2006 à 2009. Et le volume d'appels téléphoniques reçus a carrément bondi de 500 000 à 1,6 million durant la même période.

Résultat : le taux d'appels satisfaits a chuté de 97 % en 2006 à 64 % en 2010. Et alors que 400 000 adhésions au prélèvement ont été réalisées en 2006, en 2009 les agents des CPS ont dû faire face à 1,3 millions de demandes d'adhésions et ont traité 2,3 millions de modifications de contrats de prélèvement...

Face à cette situation critique, l'administration a d'abord développé les CPS Relais puis a eu recours à un palliatif : les vacataires. Pas moins de 55 vacataires sont ainsi venus renforcer les CPS ! Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, cette situation permanente de recours à des vacataires est inadmissible, et ces emplois doivent être convertis en emplois fixes de titulaires !

L'administration a finalement accepté

d'apporter 40 emplois aux CPS, 6 répartis sur deux des CPS principaux (2 à Lyon, 4 à Montpellier), et 34 sur les CPS relais (mais au CTPC, seules 29 créations d'emplois apparaissent clairement). L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a dénoncé une telle répartition : les charges c'est aussi toute l'année dans les quatre CPS, et pas seulement en période de pointe où les CPS relais rentrent en action. De nombreuses interrogations subsistent : ces emplois seront-ils implantés dès le mois d'avril 2011, afin de permettre la formation des nouveaux agents avant la période de très haute activité ? Déjà, cette décision ne résout pas les problèmes des vacances d'emplois (une bonne vingtaine à l'heure actuelle) : encore faut-il que les postes implantés soient pourvus par un recrutement suffisant ! Enfin, il faut regretter que ces emplois aient été apportés aux CPS par redéploiement et non par création nette comme l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires le revendiquait. Cette opération risque de tourner au tour de passe-passe et au final être trop peu pour les CPS qui ne sont pas certains de voir tous les agents arriver, mais trop pour les services qui vont bien les voir tous partir ! D'autant plus que la question se reposera très vite : l'extension du périmètre géographique des CPS n'est pas achevée !

**Restent bien des questions en suspens : on n'en a pas fini avec les conditions de travail dans les CPS.**

**Une étude ergonomique va être engagée en 2011 (organisation du travail et cadre de travail).**

**La dotation en équipement téléphonique et informatique a fait l'objet d'un audit comparé avec les CIS (Centre Impôts Service de la filière fiscale) ... sans qu'aucune conclusion n'en soit encore tirée. A suivre.**

**Il faut aussi une remise à niveau de la formation professionnelle.**

**La Centrale réexamine la question du pilotage, et une note cadre est en cours de discussion avec les organisations syndicales.**

**La question de l'emploi n'est pas soldée, loin de là ... Les CPS avaient été quelque peu oubliés de la Centrale, il était temps de remettre les compteurs à zéro ! En tout cas, la mobilisation des agents a payé, et obligé la DG à ouvrir sérieusement le dossier sous tous ses aspects !**

## Quand il fait froid en métropole, la chaleur monte à Marie-Galante, et c'est l'incendie !

Les agents de Marie-Galante sont entrés en grève reconductible le 29 novembre (100% de grévistes le 29 novembre), et le 2 décembre la grève s'est étendue à tous les services de la Guadeloupe (48% de grévistes). Depuis le 3 décembre, les agents du SIP de Marie Galante exercent leur droit de retrait. Que s'est-il passé ?

La décision de la DRFiP Guadeloupe de mettre en place dès le 1er décembre le SIP de Marie-Galante dans les locaux vétustes du CDI actuel de Grand Bourg a mis le feu aux poudres. La DRFiP est en effet revenue brutalement sur son engagement de l'installer à la livraison du nouvel immeuble devant accueillir le CDI. L'administration locale a pris prétexte du report de livraison de cette construction immobilière d'avril à septembre 2011, pour passer en force l'installation du SIP, rompant ainsi avec ses engagements.

Dans cette période de restrictions budgétaires, comment ne pas craindre que l'administration abandonne le projet de transfert dans de nouveaux locaux, alors que le site actuel de Grand Bourg pose de graves problèmes de sécurité en raison de sa vétusté ? L'attitude autiste de la direction locale, fermée à tout dialogue social, a achevé de dégrader le climat social. La DRFiP de Guadeloupe a persisté dans sa position malgré la motion déposée par l'ensemble des représentants du personnel en CTPD le 5 octobre et malgré la pétition signée par une très large majorité des agents de la DRFiP Guadeloupe. L'ensemble des agents, réunis dans une intersyndicale unitaire Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, CGT, FO demande le respect de la parole donnée, et a adressé une lettre à Mr Parini le 8 novembre, exigeant le report de l'installation du SIP à la livraison du nouveau bâtiment. Les organisations syndicales nationales, dont l'Union sont intervenues auprès de la Direction Générale : l'affichage politique de l'installation d'un SIP de plus au 1er décembre au moindre coût doit-il balayer toute autre considération ?

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la sécurité des agents et des contribuables doit primer, et le dialogue social ne doit pas être un vain mot. La Centrale affirme que la construction du nouveau centre des finances publiques n'est pas remise en cause (le retard de livraison est dû au promoteur et non à la DGFIP déclare-t-elle). Mais elle entend maintenir l'installation du SIP dans les locaux de l'ancien immeuble de Grand Bourg (la fusion ne doit pas subir de retard !) à titre provisoire. Dans le même temps, la Direction locale s'est engagée à revoir les conditions d'installation provisoire du SIP dans les anciens locaux en termes de sécurité en rouvrant le dialogue social avec les organisations syndicales. A l'heure actuelle, le SIP de Marie-Galante n'est toujours pas installé, malgré sa création juridique au 1er décembre. Pour l'affichage de la fusion, l'administration fait fi des réalités. Affaire à suivre.

# Mouvement complémentaire C

## Filière fiscale

Dans un contexte de fortes suppressions d'emplois (- 1 787 emplois de catégorie C en 2011 dans la filière fiscale), on ne pouvait pas s'attendre à un volume de mutations extraordinaire.

Pour mémoire, 2 565 postes seront supprimés à la DGFIP en 2010 et 3 182 en 2011.

C'est avec ces chiffres en tête que les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires se sont présentés à la Commission Administrative Paritaire pour dénoncer :

- Les suppressions d'emplois qui détériorent les conditions de vie au travail des agents, et qui ne permettent plus d'effectuer correctement les missions.
- Les transformations d'emplois en B qui mettent à mal, en plus, les mutations des agents de catégorie C.

*Rappelons qu'une mutation, pour un agent C, est un moyen d'améliorer ses conditions de vie personnelle mais aussi d'augmenter son pouvoir d'achat, simplement en supprimant les frais de double résidence.*

### Les chiffres du mouvement

	PROJET	RESULTATS (suites)
Taux de satisfaction	19,1 %	26,19 (*) (soit 134 nouvelles mutations)
Rapprochements satisfaits	49	14
Mutations RIF ► Province	42	21
Rapprochements en attente	256	246 (dont plus d'un tiers dans le Nord de la France)

(\*) Ce taux de satisfaction est à relativiser très fortement dans la mesure où, dans ce volume de mutations supplémentaires,

- 28 ont été faites au titre du mouvement interne,
- 18 au titre du rapprochement interne, soit plus de 33%.

Ainsi 38 départements étaient fermés dans les suites contre 46 au projet.

### Les élus en audience

Les élus en CAP ont rappelé l'importance du contentieux sur les qualifications et ont souligné que les récentes mesures ne répondaient pas aux attentes des agents.

Ils ont fait remarquer à l'administration la forte mobilisation des agents C dans le cadre des actions menées contre la réforme des retraites qui ne saurait occulter les autres revendications qu'ils soutiennent :

- la mise en œuvre du 8ème échelon de l'échelle 6. Cette amélioration concerne à court terme la moitié de la population C,
- un recrutement à l'échelle 5 au lieu de l'échelle 4, entraînant une linéarité et une revalorisation du début de carrière,
- une linéarité entre l'échelle 5 et 6,
- une revalorisation du régime ACF : + 6 points, ce qui ferait 240 euros annuellement.

Durant les séances, les représentants de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires se sont efforcés d'évoquer un maximum de situations difficiles, en particulier les rapprochements en attente dans certains départements avec, pour ces agents, un espoir de retour très lointain, sans oublier bien évidemment toutes les autres situations de mutations pour convenances personnelles.

Ils l'ont fait au vu de pièces justificatives détaillées, et après une longue réflexion, car ils engagent leur responsabilité et leur crédibilité, en demandant de muter des agents au détriment de notre « sacro sainte » règle de l'ancienneté administrative. A ce titre, dans les suites, 7 situations ont été évoquées.

Les élus ont tenu à souligner que, dans des situations très dramatiques, ils évoquent des dossiers au titre du cas social. D'ailleurs, s'il n'y avait pas eu d'affectation à ce titre, il n'y aurait aucune autre mutation.

Enfin, ils se sont à nouveau inquiétés de l'augmentation des annulations après les résultats, sans pour autant que des changements de situation personnelle aient été à déplorer.



# Entretien professionnel : une petite musique qui sonne faux

Le CTPM du 8 décembre a examiné le projet d'arrêté élargissant le champ d'expérimentation de l'entretien professionnel au sein du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au sein du Ministère du Budget, des Comptes Publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat. Cet arrêté englobe de nouveaux corps notamment les personnels de catégorie A et B de l'INSEE. Pour l'administration, cette expérimentation concerne, à ce stade, 50 % des corps. Certaines directions sont totalement concernées, comme la Douane, d'autres sont, pour l'heure, hors champ du dispositif comme la DGFiP. Le Secrétariat Général (S.G.) du ministère tire un bilan très positif des expérimentations en cours. Selon lui, la réforme de 2007 a pour mérite d'améliorer les conditions du dialogue professionnel, de mieux responsabiliser les agents, de renforcer la transparence dans le processus d'évaluation, de mieux prendre en compte l'implication professionnelle dans l'avancement des carrières et d'harmoniser les pratiques. Pour l'administration, le fait qu'en terme de bilan aucun recours contentieux n'ait été enregistré est un signe de la bonne santé du dispositif. Par ailleurs, le SG met en avant que sur les 17198 agents de la Douane évalués via l'entretien professionnel, 59,17 % d'entre eux ont bénéficié de réductions d'ancienneté, ceci démontrant la souplesse du système qui permet, contrairement au dispositif du décret de 2002 de franchir la barrière des 50 % d'agents majorés. Pour Solidaires Finances, les bilans qui ont été dressés ne traitent que des aspects quantitatifs (volume d'agents évalués, nombre de mention d'alerte, de majoration d'ancienneté, nombre de recours gracieux, en CAP, etc.), et ils n'abordent jamais les aspects liés au ressenti des agents, les incidences de cette réforme sur les conditions de vie au travail, les conséquences sur les évolutions des carrières et le pouvoir d'achat. Ce que l'on retient avant tout de cette réforme c'est qu'elle instaure un système de concurrence malsain entre les fonctionnaires, l'entretien d'évaluation devenant l'un des éléments clés de l'inscription des agents sur les tableaux d'avancement et de leur rémunération via l'objectif affiché d'individualiser le montant des

primes selon le mérite et la performance de chacun, notamment aux travers de la prime de fonction et de résultat (PFR).

Cette conception uniquement fondée sur des approches managériales, est pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires la négation même du service public et de la fonction publique. La finalité des missions de l'Etat et plus particulièrement des administrations financières, ne peut être comparée à celle d'une entreprise privée qui a pour objectif ultime le profit. Pour nous, l'évaluation individuelle et la rémunération en fonction de la performance sont contraires aux notions de service public et à l'intérêt général.

Malgré nos condamnations des réformes engagées en matière de notation et d'évaluation, l'administration entend bien généraliser le système de l'entretien professionnel. Ainsi le S.G. annonce que pour 2012, toutes les directions devront avoir adopté le dispositif cible de l'entretien professionnel. Une nouvelle circulaire du Secrétariat Général sera prochainement mise en discussion pour en cadrer les principes directeurs. Solidaires aux Finances a réfuté cette approche en se référant au décret de 2010 qui stipule dans son article 1er que les statuts particuliers peuvent prévoir, après avis du conseil supérieur de la FP, un système de notation. Pour Solidaires aux Finances, cette liberté doit être offerte à toutes les directions comme il est nécessaire, de faire partout, une pause dans le rythme des réformes et des expérimentations.

Lors du CTPM, un projet de note cadre et un projet d'arrêté ont été présentés. On retiendra que suite à la réunion préparatoire à ce CTPM, le S.G. avait pris en compte certaines de nos observations. On retiendra notamment que le décret de 2010 supprime le recours gracieux et instaure le recours hiérarchique. Le Secrétariat Général a voulu maintenir dans le cadre du dispositif expérimental un recours gracieux avant le recours hiérarchique, prétextant que l'abondance de garanties ne peut nuire à l'agent. Ce recours gracieux ne portant que sur le compte rendu de l'entretien. Pour Solidaires Finances, les seules garanties valables sont d'une part l'impartialité du système, ce qui n'est pas le cas avec l'entretien professionnel

et d'autre part la possibilité d'être assisté face à son supérieur hiérarchique et d'être défendu devant une CAP souveraine. Le recours hiérarchique instauré par l'administration est avant tout un instrument visant à réduire le nombre de saisines des CAP et donc à dissuader les agents d'exercer des recours utiles. Pour Solidaires aux Finances, le recours gracieux conservé au ministère ne nous apparaissait donc pas comme une garantie nouvelle dès lors qu'il était préalable à tous les autres recours. Finalement, après échanges, le Secrétariat Général a décidé, de maintenir le recours gracieux mais il devient facultatif et son absence ne fait aucunement obstacle à l'exercice des voies de recours réglementaires. De plus, l'agent pourra, s'il a le sentiment que son 1er entretien ne lui a pas permis de faire valoir tous ses arguments, solliciter un nouvel entretien avant la remise définitive du compte rendu d'entretien.

Nous avons aussi dénoncé le seuil des 90 jours de présence effective pour l'évaluation des agents. Ainsi, si l'on se réfère à la DGFiP, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires estime que seul le seuil des 180 jours de présence effective doit être retenu.

Reste enfin le sujet le plus épineux : le volume des dotations attribuables aux agents. Pour l'administration, le régime cible est 60 % de bénéficiaires de réduction d'ancienneté, avec un minima de 10 % d'agents bénéficiant de trois mois de réduction, les autres se répartissant des réductions de un ou deux mois. Pour Solidaires, le décret de 2007 contrairement à celui de 2002 n'instaure aucun butoir et rien n'interdit de décerner des réductions d'ancienneté à la quasi-totalité des agents. Nous avons demandé que la cible des 60 % soit réexaminée à la hausse dans le cadre des discussions à venir. Le Secrétariat Général en a accepté le principe. Toutefois, pour Solidaires aux Finances, c'est bien le système global qu'il faut revoir et repenser car les évolutions de carrière ne peuvent se construire au travers du jeu pifométrique des appréciations annuelles. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, les réductions d'ancienneté doivent être utilisées dans le cadre de l'intérêt général du corps.

**Couac!!!**

**En conclusion, le système qui se développe n'a rien d'un petit monde tranquille et malgré les bonnes intentions affichées, la petite musique qui siffle aux oreilles des agents s'apparente plus aux trompettes de la mort qu'à la flûte enchantée.**



**PUB**

# Carrière A : recrutement des

Le décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques définit les conditions statutaires de recrutement des inspecteurs de la DGFIP.

Un arrêté précise le programme et la nature des épreuves des concours. Nos adhérents trouveront donc dans ces deux pages les conditions d'accès au grade d'inspecteur de la DGFIP par le biais du concours externe et du concours interne.

Nous leur rappelons que l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a obtenu lors des négociations sur les statuts l'arrêt de l'organisation des concours à affectation régionale Ile-de-France.

Les statuts particuliers des agents de la DGFIP ont été publiés cet été. Bien évidemment, certaines dispositions doivent encore être précisées au travers des règles de gestion et formalisées pour certaines d'entre elles par des arrêtés ministériels ou directionnels. En ce qui concerne les recrutements par concours, les discussions sur les règles de gestion portent donc également sur le programme et la nature des épreuves des différents concours.

Après avoir informé nos adhérents des modalités d'organisation des concours au sein de la catégorie B, nous rendons compte aujourd'hui des conditions d'accès à la catégorie A par le biais du concours externe et du concours interne. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a développé les revendications des agents sur plusieurs points particuliers : demande d'augmentation du nombre d'options par rapport au projet de l'Administration, de la demande d'une seule épreuve orale d'admission, de modifications des coefficients de manière à donner une part prépondérante aux épreuves écrites d'admissibilité, etc.

L'administration a répondu favorablement à une partie de ces revendications. Il reste encore à débattre de l'organisation des préparations aux concours comme d'ailleurs des modalités d'organisation de l'examen professionnel de B en A et des conditions d'élaboration de la liste d'aptitude. Nous informerons évidemment nos adhérents des discussions et des décisions prises sur tous ces sujets.

## Les dispositions communes aux deux concours (externe et interne)

Les candidats doivent exprimer dès l'inscription au concours, les options choisies pour les épreuves d'admissibilité et d'admission du concours. Ces choix ne peuvent plus être modifiés après la date de clôture des inscriptions.

Chacune des épreuves est notée de 0 à 20. Cette note est multipliée par le coefficient correspondant. La somme des produits ainsi obtenus forme le total des points du candidat. En ce qui concerne l'épreuve facultative, seuls sont pris en compte les points obtenus au-dessus de 10 sur 20.

Les dispositions ci-après prennent effet à compter des concours organisés au titre de l'année 2012.

Le nombre des places offertes à chacun des concours sera fixé par arrêté du ministre chargé du Budget.

## Le concours externe

Le concours externe est ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007.

### LES ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

#### Epreuve n° 1 (durée 4 heures ; coefficient 7)

Rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques, financières et sociales.

#### Epreuve n° 2 (durée : 3 heures ; coefficient 5)

Epreuve au choix du candidat :

Options 1, 2-3-4-5 et 9 :

composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou commentaire d'un ou plusieurs textes et/ou cas pratiques ;

Options 6 et 7 :

résolution d'un ou plusieurs problèmes

L'option 8 : résolution d'un ou plusieurs problèmes et/ou cas pratiques

Les options :

1) droit constitutionnel et administratif ;

2) institutions, droit et politiques communautaires ;

3) droit civil et procédures civiles ;

4) droit des affaires ;

5) analyse économique ;

6) économétrie et statistique ;

7) mathématiques ;

8) gestion comptable et analyse financière ;

9) finances et gestion publiques

#### Epreuve n° 3 facultative (durée : 1 heure 30 ; coefficient 1)

Traduction sans dictionnaire d'un document rédigé dans l'une des langues suivantes : allemand, anglais, espagnol ou italien.

# inspecteurs DGFIP par concours

## LES ÉPREUVES ORALES D'ADMISSION

### Epreuve n° 1 (durée : 30 minutes ; coefficient 6)

Entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations du candidat et son aptitude à exercer des fonctions d'inspecteur. L'entretien comprend tout d'abord une présentation par le candidat, durant environ 5 minutes, de son parcours. Il se poursuit par un échange avec le jury notamment sur sa connaissance de l'environnement économique, financier et social.

### Epreuve n° 2 (préparation : 20 minutes ; exposé et questions : 20 minutes ; coefficient 4)

Exposé sur un sujet parmi deux tirés au sort par le candidat sur une option de l'épreuve écrite d'admissibilité n° 2, suivi de questions en rapport avec le sujet traité et/ou le programme de l'option.

## Le concours interne

Le concours interne est ouvert, dans une proportion comprise entre 25 % et 50 % du nombre total des places offertes aux concours d'inspecteur, aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, appartenant à la catégorie B ou à un niveau équivalent.

Les candidats doivent compter au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours.

Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par cet alinéa.

## LES ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

### Epreuve n° 1 (durée 4 heures ; coefficient 7)

Rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques, financières et sociales.

### Epreuve n° 2 (durée : 3 heures ; coefficient 5)

Epreuve au choix du candidat :

- 1) Fiscalité professionnelle : réponses à des questions à partir de l'analyse d'un dossier,
- 2) Fiscalité personnelle et patrimoniale: réponses à des questions à partir de l'analyse d'un dossier,
- 3) Gestion publique : réponses à des questions à partir de l'analyse d'un dossier,
- 4) Gestion comptable et analyse financière : résolution d'un ou plusieurs cas pratiques ,
- 5) Budget, immobilier, gestion des ressources humaines, logistique et organisation de la DGFIP : réponses à des questions à partir de l'analyse d'un dossier.

### Epreuve n° 3 facultative (durée : 1 heure 30 ; coefficient 1)

Traduction sans dictionnaire d'un document rédigé dans l'une des langues suivantes : allemand, anglais, espagnol ou italien.

## LES ÉPREUVES ORALES D'ADMISSION

### Epreuve n° 1 (durée : 30 minutes ; coefficient 6)

L'épreuve consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets professionnels ainsi que sa motivation, et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle.

Cet entretien a pour point de départ un exposé du candidat de son expérience professionnelle, d'une durée d'environ 5 minutes. Il se poursuit par un échange avec le jury sur sa connaissance de l'environnement de la DGFIP et sur des mises en situation.

Le candidat fournit en amont une fiche de présentation de son parcours dont le modèle est disponible sur le site intranet de la direction générale des finances publiques. Elle est transmise au jury par le service organisateur du concours, après l'établissement de la liste d'admissibilité.

### Epreuve n° 2 (préparation : 20 minutes ; exposé et questions : 20 minutes ; coefficient 4)

Exposé sur un sujet parmi deux tirés au sort par le candidat sur une option de l'épreuve écrite d'admissibilité n° 2, suivi de questions en rapport avec le sujet traité et/ou le programme de l'option.

## Budget général : la dette

L'encours de la dette en monnaie courante est une donnée connue (du moins espère-t-on qu'on connaisse à l'euro près ce que l'on doit).

Le produit intérieur brut (PIB), lui, est une donnée recalculée, supposée représenter la richesse créée par un état – en particulier parce que tous utilisent la même méthode. C'est la somme des valeurs ajoutées produites dans un pays donné, sans tenir compte de la nationalité des entreprises implantées, à laquelle s'ajoute la TVA et les droits de douane. On distingue le PIB marchand (bien et services échangés) et le PIB non marchand (services fournis gratuitement ou quasiment, en général par les administrations).

Les économistes ont pris l'habitude de comparer le montant de la dette au PIB (hérésie mathématique !)

Les chiffres des dernières années sont retracés dans le tableau suivant.

L'unité de compte, ici, est le milliard d'euros (cent milliards d'euros donnent un nombre de 12 chiffres : 100.000.000.000).

Au 31/12	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
PIB (INSEE)	1 907,1	1 950,1	1 892,0	1 792,0	1 710,0	1 648,40	1 557,2	1 520,8	1 463,7
Encours de la dette	1 147,9	1 016,6	920,7	876,6	877,3	832,9	511,5	717,1	653,2
Durée de vie moyenne de la dette	6 ans et 246 jours	6 ans et 292 jours	7 ans et 51 jours	7 ans et 45 jours	6 ans et 267 jours	6 ans et 79 jours	8 ans et 47 jours	5 ans et 343 jours	6 ans et 47 jours
Dette sur PIB	0,601	0,521	0,486	0,489	0,513	0,505	0,328	0,471	0,446

(sources : PIB : INSEE ; encours de la dette : agence France Trésor)

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de la lecture de ce tableau.

Premièrement, sur ces neuf ans, la durée de vie moyenne de la dette varie entre 6 ans deux mois et 7 ans deux mois ; c'est long, certes, mais on reste sur du court terme (comparez avec votre emprunt immobilier sur 20 ans et maintenant sur 30 !).

Deuxièmement, la gestion de la dette, comme son taux par rapport au PIB, n'a rien de conjoncturel.

Troisièmement, enseignement principal, l'endettement n'a pas attendu la crise bancaire de 2007-2008 pour exploser, contrairement à ce que l'on veut bien nous faire croire.

Enfin, et on s'en serait douté, la dette augmente d'autant plus que les recettes fiscales diminuent, quelle qu'en soit la raison.

L'évolution de la dette n'est cependant pas prédictible, ainsi que le montre le second tableau : la tendance est haussière, mais ce n'est pas un dogme. (toujours en milliards d'euros).

En cours au	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004
31/03	1 183,5	1 063,7	956,1	906,4	889,9	857,0	530,9
30/06	1 228,2	1 121,0	975,9	933,3	887,3	872,2	538,7
30/09	1 222,6	1 134,3	987,9	933,4	896,1	874,6	550,8
31/12		1 147,9	1 016,6	920,7	876,5	877,3	832,9