

## Quelle stratégie pour l'emploi à la DGI

Dans quelques mois le Directeur Général des Impôts va se présenter devant le Ministre pour discuter de la feuille de route de la DGI pour 2006 à 2009. Et donc fatalement du niveau des emplois pour cette période qui correspond à la montée en puissance des gains de productivité liés à COPERNIC, à la fin d'un cycle sur les concentrations de structures et au départ massif d'agents à la retraite.

On peut compter sur Gilles GRAPINET, directeur de cabinet du Ministre pour s'apercevoir que les marges de manœuvre pour supprimer des emplois ont rarement été aussi ouvertes à la DGI.

Le danger est donc à la fois réel et imminent.

C'est la raison pour laquelle il faut aborder ces questions avec une détermination sans faille et une stratégie sans faiblesse.

Une détermination sans faille car il est évident que si les principaux acteurs de la DGI (agents, organisations syndicales et hiérarchie) ne se mobilisent pas on ne voit pas qui, dans le contexte politique actuel, ira défendre l'emploi aux impôts.

Mais le revendicatif sur l'emploi doit être argumenté pour tordre le cou à deux postures qui s'opposent mais qui conduisent toutes à l'échec.

La première consiste, à décréter, par principe, un taux de suppression d'emplois de 50 % des départs à la retraite. C'était la méthode de Francis MER qu'il n'a d'ailleurs réussi à appliquer qu'au MINEFI et encore pas dans toutes les directions.

La seconde consiste à revendiquer des emplois par principe en s'affranchissant de la question des gains de productivité.

Pour nous, section des directeurs du SNUI, l'angle d'attaque doit s'articuler autour du couple missions, conditions de travail.

## LES MISSIONS DE LA DGI

Elles consistent fondamentalement en deux métiers: traiter de l'information et fournir des services. Or, l'informatisation croissante et intégrée des processus de travail permet de gérer mieux et plus vite l'information et de supprimer les emplois du premier métier. C'est incontestable et irréversible.

Reste le deuxième métier celui du service. C'est objectivement lui qui recèle un fort contenu en emplois, et qui correspond aux attentes du corps social. Ce n'est tout de même pas un hasard si le seul secteur créateur net d'emplois soit en France celui des services.

Défendre l'emploi à la DGI nécessite donc de se battre pour des missions de service à forte valeur ajoutée.

Missions traditionnelles comme le contrôle fiscal. ( Combien d'emplois pour visiter dès la première année les 200.000 entreprises qui se créent pour leur offrir par du conseil et de l'assistance une meilleure information et sécurité juridique ?)

Mais également offre de nouveaux services. On ne dira jamais assez combien la DGI est frileuse pour aborder les nouveaux territoires que sont par exemple la valorisation de nos données statistiques. Par ailleurs, on nous répète à satiété que le monde est globalisé. Tirons en les conséquences et que la DGI passe à l'offensive sur ce qu'il faut bien appeler " les marchés internationaux de l'ingénierie financière." Nous sommes dans ce domaine au moins aussi compétents que d'autres administrations en Europe ou que des cabinets d'expertise qui se positionnent sur nos compétences pour obtenir des financements sur fonds publics de la part de bailleurs internationaux.

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS

C'est l'autre axe stratégique pour défendre l'emploi. C'est en outre un axe revendicatif interprofessionnel sur lequel on ne peut être taxé de corporatisme.

Elles se dégradent indubitablement en raison de facteurs multiples liés notamment à la mise en place de la RTT à effectifs constants ou à la pression sur les performances.

Cette détérioration des conditions de travail n'est syndicalement pas acceptable. La solution nécessite de mettre des emplois du bon niveau, au bon endroit au bon moment et en nombre suffisant.

*Le volume des emplois à la DGI va être examiné à la loupe dans les mois qui viennent. Il y aura les partisans de la "saignée" mais il y aura aussi les autres.*

*Il est temps pour ceux là de construire des stratégies nouvelles offensives et mobilisatrices pour défendre non pas des intérêts catégoriels mais plus fondamentalement une certaine conception du rôle de l'état et de la justice fiscale.*

# CAP des emplois de commandement du 6 janvier 2005

Lors de cette CAP, les élus du SNUI ont affirmé leur position sur le choix des emplois de commandement: Si l'administration choisit ses cadres supérieurs elle doit assumer la communication et les explications avec les candidats. Etant précisé que cette relation doit s'effectuer à l'initiative de l'administration ou du candidat concerné, mais qu'elle doit être claire et sincère. Dès lors, si le SNUI devait intervenir sur des cas particuliers en CAP, c'est parce qu'il y aurait un dysfonctionnement imputable à l'administration.

Les élus du SNUI ont insisté pour que cette CAP soit l'occasion d'une meilleure transparence sur les modes opératoires du mouvement car les solutions retenues ne font pas forcément jurisprudence.

Ainsi en matière de délai de séjour la règle de deux ans souffre parfois d'exceptions de convenance et dans l'arbitrage entre promotion et mutation, l'administration s'oriente de plus en plus vers la composition d'équipes. Elle gère donc la collision entre les vœux des candidats et les désirs des DI et des DSF. Résultat il y a des DI et des DSF qui font leur marché...et ceux qui font les soldes ! Quant à ceux qui partent soldés.....

## Questions du SNUI et Réponses de l'administration.

- *Quel niveau d'encadrement pour les CSI ?*  
A terme, tous les CSI ont vocation à être dirigés par des directeurs départementaux
- *Quelle est la situation des gels pour les directeurs départementaux ?*  
Fin 2005 il restera 6 ou 7 gels "frictionnels" sachant que Belfort devrait être pourvu au prochain mouvement. Limoges et la DVNI sont des gels "frictionnels"
- *Utilisation et mode d'emploi des CSF fonctionnels à titre personnel ?*  
Le grade de CSFF n'est pas un grade de fin de carrière. Les promus ont vocation à rester dans le grade sur un poste classé fonctionnel.
- *Quelles sont les perspectives de carrière dans les différents grades ?*  
**Pour l'accès à CSFF:**  
On peut espérer encore un balayage au 2<sup>e</sup> mouvement du tableau 2000.  
**Pour l'accès à CSF:**  
Le tableau 2000 de directeur départemental est fermé pour l'accès à CSFN . Les directeurs départementaux vont bénéficier d'un entretien à mi - parcours avec le soutien de H2 sur la mise en perspective de leur avenir.  
**Pour l'accès à directeur départemental:**  
Une promotion de 32 doit être considérée comme un maximum.

### Pour l'accès à directeur divisionnaire :

Une réflexion est à mener pour modifier les règles de gestion afin de privilégier une approche par rapport à l'âge au lieu de l'ancienneté administrative. Enfin une autre approche de la réserve statutaire pourrait permettre de confier des CH5 à des directeurs divisionnaires.

- *Prochain mouvement de RD : quelle est la position de la DG sur la gestion des surclassements et des déclassements ?*

Le reclassement prendra effet au 01/09/2005. L'administration a indiqué qu'elle avait entendu le message sur les effets d'aubaine inespérés dans un contexte de cloisonnement des débouchés et de pénurie relative. Les solutions retenues sont à ce stade peu claires.

- *Modulation de l'ACF des directeurs ? consultation des élus ?*

La détermination de la modulation se fera selon des critères subjectifs (travaux d'intérêt commun, équation personnelle) et objectifs (résultats). Les délégués proposeront, le DG décidera. Un entretien à posteriori avec le délégué expliquera la décision prise. Le glissement progressif du délégué " fonctionnel " vers le délégué " hiérarchique " est ainsi presque terminé... Si les élus du SNUI avaient été consultés, ils auraient proposé que cette modulation n'existe pas, ou bien qu'elle soit strictement calée sur des éléments objectifs. Ils auraient aussi proposé que les résultats fassent l'objet d'un contrôle de validité car la politique du résultat ne peut vivre durablement qu'associée à une pratique de " vérité des prix "...

## Cotisation Syndicale

La campagne est maintenant bien lancée. Pour les retardataires voici le tarif 2005. Vous pouvez payer votre cotisation soit auprès de votre section locale, soit directement auprès du bureau national soit directement à la section des directeurs en l'adressant à Christian BOULAIS ADETEF 5 place des vins de France 75.573 Paris cedex 12

GRADE/ECHELON OU CATEGORIE	1	2	3	4	5	6
- Dir Div	162.95	179.95	186.75	208.75	217.30	-
- Dir Dep	-	227.60	244.55	-	-	-
- CSFN	290.35	326.00	-	-	-	-
- CSFF	307.35	344.70	-	-	-	-
- DI	344.70	-	-	-	-	-
- RD HEA	317.55	-	-	-	-	-
- RD HEB	336.20	-	-	-	-	-
- CH	356.60	339.60	305.65	254.70	236.10	217.50