

L'Unité

spécialité

le journal de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires



Lors des dernières élections professionnelles, le 4 décembre 2007, les électeurs de l'ex-DGI et de l'ex-DGCP ont fait de l'Union du SNUI et de SUD-Trésor la première organisation à la DGFIP.

Depuis lors, beaucoup de choses se sont passées et l'aventure de la fusion a eu lieu.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a lutté, dans toutes les réunions institutionnelles ou lors des rencontres informelles pour la mise en place de statuts particuliers à la DGFIP :

- pour l'adoption de règles de gestion basées sur la reconnaissance de l'ancienneté administrative et sur la finesse des affectations,

- pour obtenir que l'élaboration des futurs mouvements se fasse dans la plus grande objectivité et la plus grande transparence.

Plus largement, nous nous sommes efforcés de défendre les valeurs du service public républicain et avons continué à diffuser quelques éléments de pédagogie sur la justice fiscale dans les médias.

Alors que s'achève le processus de fusion engagé voici trois ans, s'ouvre maintenant la phase de mise en oeuvre des statuts et des règles de gestion unifiés à la DGFIP.

NOS CANDIDATS AUX CAP N° 1, 2 ET 3

CAP n°1

AGFiP CN :

- KERGUELEN Richard DG (Si - 2B)
- TIXIER Joël Détaché ASP
- CLAIRAC Alban DRFiP 33 GIRONDE (Bordeaux)
- SIMON Eliane DDFiP CORREZE (Tulle)

AFiP :

- BOULAIS Christian DDFiP ISERE (Grenoble)
- PERRIER Jean-Claude DDFiP CORREZE (Tulle)
- BARUTEAU Anne-Françoise DDFiP GARD (Nîmes)
- DEMEULEMEESTER Benoît DIRCOFI NORD (Lille)

CAP n°2

AFIPA :

- ALLARD Jean-Michel DRFiP 13-BOUCHES DU RHÔNE (Marseille)
- BERTIN Joël DRFiP 13-BOUCHES DU RHÔNE (SIE Aix-Nord)
- JASSELIN Didier DDFiP FINISTERE (Quimper)
- MILLE Hervé DG (BP-2C) (Paris)
- BIZZARRI Françoise DDFiP PYRENEES-ORIENTALES (Perpignan)
- LE BERRE Ronan DRFiP 45 -LOIRET (Orléans)

IP :

- CAMUT Bernard DG
- BRUYERE Jean-Marc DDFiP SARTHE (Le Mans)
- JEAN-PIERRE Paul DRFiP 34 HÉRAULT (Montpellier)
- THOMAS Christian DRFiP 75 (Paris)
- RUCH Marie DDFiP CÔTES D'ARMOR (St-Brieuc)
- MOULIGNE Bruno DDFiP PYRENEES-ATLANTIQUES (Pau)

CAP n°3

IDIV HC :

- VERDIER Gilles DDFiP SEINE-ST-DENIS (St-Denis)
- COSTE Marie-Christine DDFiP HAUTS-DE-SEINE (Puteaux)
- VIXAC Michel DRFiP 33-GIRONDE (Bordeaux)
- BOUQUET Monique DRFiP 75 (Paris)
- COULON Jean-Philippe DRFiP 76 SEINE MARITIME (Rouen)
- GUIGUES Fabienne DDFiP AUBE (Troyes)

IDIV CN :

- GUEVEL Jean-Michel DIRCOFI OUEST (Rennes et Angers)
- NARDONE Véronique DDFiP HAUTS DE SEINE (Sceaux)
- DURAND Jean-Marie DRFiP 25 (Doubs)
- LEQUIEN Pascal DRFiP 59 (Dunkerque)
- BONNET Dominique DRFiP 75 (Paris)
- FOURASTIE Pierrette DDFiP NIEVRE (Nevers)

SEPTEMBRE 2011

Union
syndicale
Solidaires

finances
Solidaires

Solidaires
FONCTION PUBLIQUE

Personne ne peut nier l'existence d'un malaise dans les services et le développement de crispations certaines.

Cela est perceptible entre les agents et l'encadrement, entre les agents eux-mêmes et entre cadres aussi.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires se doit de dépasser ce constat. Elle doit établir un diagnostic et proposer des solutions.

Le diagnostic, l'Union le propose de le faire à partir de ses fondamentaux et de sa connaissance pointue de la vie dans l'administration des Finances Publiques, afin de chasser les idées reçues et d'évacuer un certain nombre de dogmes assésés.

Le positionnement des cadres est de plus en plus difficile, ils ont eux aussi réellement besoin qu'on les laisse respirer !

En 2011, la DGFIP a de nouveau subi une vague de suppressions d'emplois (près de 3 000), soit un taux de non-remplacement des départs en retraite d'environ 66%.

Ces réductions d'effectifs, qui s'additionnent chaque année, sont présentées par l'administration comme une contre-partie des gains de productivité dégagés.

Pour rendre présentable cette baisse drastique des moyens, l'administration a inventé un instrument dénommé efficacité et qui est basé sur l'étude de la productivité de chaque direction.

Or, ces suppressions d'emplois n'ont aucun lien avec de prétendus gains de productivité, ils sont la traduction d'une décision politique.

Ces suppressions dégradent fortement la qualité du service rendu aux usagers, elles dégradent tout autant les conditions de vie au travail des agents de tout grade, et elles remettent même en cause la pérennité de certaines missions.

Bien que ces suppressions n'affectent pas officiellement, pour l'instant, les agents de l'encadrement, la situation est tout aussi dégradée au sein de cette catégorie.

En effet, les mouvements de mutations et de nominations des cadres sont très déficitaires ces dernières années car le recrutement ne couvre plus les départs.

Les gels de postes (suite à l'insuffisance de personnes à installer sur ces postes) sont, en 2011, de l'ordre de 75 chez les AFIPA, de 150 chez les IP et plus de 80 vacances ont été constatées chez les IDIV.

Cela est révélateur du malaise de l'encadrement et du peu d'appétence pour les métiers de l'encadrement, le nombre de candidats aux sélections étant dérisoire par rapport aux personnes situées sur les pages d'appels.

L'année 2011 devait être l'année de la "respiration" selon les termes mêmes du Directeur Général.

L'administration a abondamment communiqué sur la fin du management par indicateurs et sur l'amélioration des conditions de travail.

Le Directeur Général a lui-même affirmé qu'il voulait rompre avec le management par indicateurs mais qu'il ne fallait abandonner aucune mission.

Malgré le manque croissant d'emplois, malgré les beaux discours et les plus belles intentions affichées en haut lieu, les attentes des directions en matière de résultats n'ont pas fléchi.

Les directeurs demandent aux cadres de ne plus parler d'indicateurs aux agents, de ne plus comparer les résultats entre services mais les résultats doivent se maintenir ou progresser.

C'est pourquoi il ne faut pas se tromper d'adversaire

Les moyens en emplois se paupérisent ; les incessantes restructurations compliquent et freinent la vie au travail ; les évolutions législatives et réglementaires récentes vont à l'encontre des simplifications annoncées (la CET en est un bel exemple), et alourdissent la charge de travail ; certaines applications informatiques, loin d'être une aide à l'exercice des missions, compliquent la réalisation de celles-ci (CHORUS, GESPRO, par exemple ...).

Le ressenti de tous les agents de tout grade est celui d'une forte dégradation des conditions de travail.

De plus, le discours officiel sur la fin du management par indicateurs place les cadres dans une position inconfortable, laissant croire à certains agents, que ce sont les cadres qui sont en réalité les responsables de la pression ressentie et de la dégradation des conditions de travail.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est intervenue et continuera de le faire pour que la Direction Générale mette un terme à ce type de discours ambivalent et pour faire reconnaître à l'administration les véritables causes du malaise dans les services.

La "réingénierie des process", la fin du "management par indicateurs" (alors que l'informatisation de l'outil statistique permet un suivi très pointu du travail par service, par agent) sont vécues comme des leurres auxquels personne ne croit.

De même, la contractualisation de la performance entre les divers acteurs de la chaîne hiérarchique conduit à un cadre rigidifié des actions et à une limitation des marges de manoeuvre encore accentuée par des contraintes de calendrier.

Le tout conditionne fortement la vie de tous les agents, de tous les grades et qui limite beaucoup les possibilités d'initiatives.

Tous ces éléments accumulés amènent à constater que les marges d'un "véritable management" sont réduites à la portion congrue.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, les pressions exercées sur l'encadrement n'ont qu'un but : culpabiliser et individualiser, dans un univers qui demeure centralisé et rigide.

En réalité, les "managers" n'ont pas de moyens, ni d'espaces réels de management.

Ce diagnostic doit permettre à tout un chacun de ne pas se tromper d'adversaire.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est reconnue pour son travail sur la fiscalité, sur la lutte contre la fraude, ses expressions dans les médias justifient le besoin d'une administration disposant de moyens législatifs et en personnels adaptés aux enjeux.

L'Union est reconnue pour sa capacité à suivre la vie de tous les services et elle prend position sur les missions, les structures, les carrières des agents de tous les grades. Le syndicat a donc, de tout temps, défendu un ensemble de revendications spécifiques à l'encadrement.

LE REVENDICATIF DE L'UNION POUR L'ENCADREMENT DGFIP

REMUNERATION

Pour les IP : alors que l'administration voulait faire une harmonisation indemnitaire à minima (par paliers), l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a combattu avec force cette décision inacceptable et a relayé le fort mécontentement des agents. Lors du groupe de travail du 22 septembre 2009, M. Parini a reconnu le malentendu généré et a renoncé à cette mesure : l'harmonisation ne tient donc plus compte des anciens paliers indemnitaires de l'ex-DGI.

Alors qu'a été obtenue la fusion des grades IP2 et IP1, l'Union réclame une fin de carrière linéaire à l'indice 1015.

De manière immédiate, elle exige la mise en place d'une indemnité pour compenser le différentiel qui existe entre l'indice sommital d'IP (783) et ceux d'IDIV HC et d'AFIPA (798)

Pour les IDIV : l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a dénoncé à maintes reprises les conséquences négatives de l'harmonisation pour ce grade, "parent pauvre" au sein de la catégorie A+. Alors qu'a été obtenu pour les IDIV experts, l'alignement de leur régime indemnitaire sur celui des IDIV chefs de service, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires exige une forte revalorisation du régime indemnitaire de tous les IDIV.

L'Union continuera de demander la linéarité entre les deux classes.

Elle a déjà obtenue un passage facilité à la hors-classe par rapport au projet de l'administration (avis et possibilité de ne demander qu'un seul poste au lieu de 5 imposés par l'administration, et suppression du projet d'entretien car ce sont déjà des chefs de service ayant déjà participé à une sélection).

Pour les IP et les IDIV qui perçoivent la PALP, l'Union exige l'arrêt sa modulation. A tout le moins, elle demande la possibilité immédiate de saisir la CAP nationale pour exercer des recours contre cette modulation.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires demande la mise en place du statut de CSC à des emplois administratifs.

REGLES DE GESTION DES CADRES

L'Union, qui s'est de tout temps, battue contre la "composition d'équipe" et pour des affectations "les plus fines possibles", à l'ancienneté et en CAP nationale a obtenu :

- la mise en place de règles basées sur l'ancienneté (suppression de la notion de composition d'équipe),
- une affectation en CAP nationale des cadres au poste comptable ou à la résidence.

L'Union mettra tout en oeuvre pour que ces règles soient appliquées dans le cadre d'un véritable paritarisme exercé dans chacune des deux filières (cf. p4).

LES COMPTABLES ET LES POSTES COMPTABLES

L'Union a toujours été favorable à la reconnaissance de la particularité du métier de comptable. Elle en revendique même la création d'un grade. Elle s'est battue dans de nombreux groupes de travail (cf. comptes-rendus) pour un classement général des postes comptables qui soit effectif en 2012 et qui soit particulièrement ambitieux compte tenu des restructurations opérées au fil du temps (fusion de structures, élargissement du périmètre des missions) et de l'évolution du champs de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires poursuivra son combat pour un classement optimum et régulier des postes comptables. N'oublions pas que c'est le classement de la structure qui détermine le niveau d'encadrement. Elle suivra attentivement l'évolution de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables et assurera leur défense.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires se battra pour un accès équitable de tous les grades A+ aux emplois comptables des différents niveaux.

METIERS ET POSITIONNEMENT

- Pour les AFIPA, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires avait demandé leur intégration dans le statut de corps d'AFIP.

Elle demande une réelle ouverture sur les postes comptables hors échelle et que soit débattue la problématique du positionnement de ce grade [qui va de chefs de service à chefs de pôle (n°2)] selon la catégorie de directions,

- Pour les IP, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'est battue et a obtenu la reconnaissance du grade et de ses spécificités (refus du grade unique).

- Pour les IDIV, l'Union a d'ores et déjà demandé la convocation d'un groupe de travail sur le statut de l'adjoint.

- Pour les IDIV experts, l'Union revendique un développement significatif de cette filière compte tenu de besoins fonctionnels réels qui existent à la DGFIP, l'administration chargée d'appliquer une législation et une réglementation technique, complexe et évolutive. De même, les besoins en matière de soutien technique ne font qu'augmenter, compte tenu de conditions générales de travail.

L'augmentation du nombre d'IDIV experts apportera également une réponse en matière de fluidité des mouvements d'affectation.

UNE HIÉRARCHIE DE RESPONSABILITÉS, DE COMPÉTENCES ET DE TECHNICITÉS

D'une manière générale, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires continuera de dénoncer cette politique de l'apparence, cette politique basée sur la pression qui crée le stress et de ce point de vue, elle condamne fermement tout ce que la DG englobe dans ce qu'elle appelle "la loyauté" du cadre.

La loyauté n'est ni servilité, ni conformisme. Le cadre a droit au débat avant d'appliquer ce qui a été décidé.

Des réunions avec discussions franches et ouvertes sont nécessaires avec le commandement. En prenant en compte toutes les limites posées par la condition de fonctionnaires de l'Etat, les contraintes inhérentes aux missions, les calendriers, les charges de travail, l'Union a toujours prôné la valorisation d'un encadrement de responsabilités plus que de surveillance.

Aujourd'hui à la DGFIP, l'exercice de la fonction de cadre, devient de plus en plus difficile, c'est pourquoi l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires se bat pour que l'administration prenne en compte toutes ces difficultés.

VOTEZ UTILE, VOTEZ UNION

L'UNION SNUI-SUD TRÉSOR SOLIDAIRES DÉFENDRA TOUJOURS UNE ADMINISTRATION D'ÉTAT ET LE STATUT

La DGFIP, qui regroupe les missions de l'ex-DGI et de l'ex-DGCP et qui gère des missions nouvelles (politique immobilière de l'Etat, gestion des pensions, ...), est en charge d'un nombre considérable de missions régaliennes, au coeur même de l'appareil d'Etat. Pour les exercer, pour assurer une égalité de traitement des citoyens et des agents sur tout le territoire, pour préserver au maximum sa neutralité, la DGFIP ne peut pas être un conglomérat de petites entreprises départementales.

La DGFIP est et doit rester une administration d'Etat, avec une unicité du commandement et de l'encadrement.

Pour ce faire, les agents de tout grade sont des agents de l'Etat gérés par des statuts particuliers.

Ceux-ci déterminent et garantissent le niveau du recrutement (concours), de formation, de compétences, de rémunération, de sécurité de l'emploi, tout ce qui fait une Fonction Publique de carrière et non pas d'emploi, au service de l'Etat et des citoyens.

De la même manière et pour les mêmes raisons, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires défend la budgétisation des retraites et refuse catégoriquement la création d'une caisse de retraites.

L'Union assure la défense de ses principes à son niveau et à celui de la Fonction Publique par le biais de Solidaires Fonction Publique.

VOTEZ POUR DÉSIGNER VOS REPRÉSENTANTS EN CAP ET AUX COMITÉS TECHNIQUES (CT)

La nouveauté de ce scrutin, c'est que les agents de tout grade vont élire directement leurs représentants aux comités techniques (CT), à l'image de ce qui existe pour les représentants des personnels aux CAP.

Il est important de voter dans ces deux instances :

- les CAP : pour tout ce qui concerne les actes de gestion, leur contrôle par les représentants des personnels et pour la défense individuelle,
- les CT : car ils voient leurs compétences élargies à tous les sujets de la vie professionnelle : conditions et organisation du travail, formation et égalité professionnelle, déroulement des carrières, action sociale et protection sociale complémentaire.

De plus, ce sont les seuls résultats des élections en CT qui détermineront les moyens de fonctionnement octroyés à chacune des organisations syndicales (volume de droits syndicaux et nombre de décharges).

Les membres du commandement et de l'encadrement participeront donc à 3 scrutins :

- CAP nationale (pas de CAP locale) ;
- comité technique ministériel ;
- comité technique de proximité.

NOS ENGAGEMENTS POUR FAIRE VIVRE ET GARANTIR UN VÉRITABLE PARITARISME

L'encadrement, positionné entre direction et agents, a besoin de représentants qui assurent pleinement leur rôle de défense collective du corps et des situations individuelles.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires pratique un paritarisme basé sur l'information, la transparence, l'équité, l'honnêteté et le contrôle du respect des règles statutaires et de gestion.

L'Union exige :

- pour chaque mouvement de mutation et de nomination, la publication d'un PBO qui précise les règles statutaires, les règles de gestion, les postes implantés, les postes vacants et qui fixe une date de dépôt des candidatures.
- pour chaque CAP, la publication d'un projet de mouvement, et la mise en place d'une période de consultation suffisante avant la CAP, afin que les élus et représentants des personnels puissent exercer pleinement leurs mandats (contrôle du respect des règles, vérification du projet, évocations de situations individuelles, ...),
- l'abandon des dispositifs qui consistent à la publication de postes vacants et affectation sur ceux-ci hors mouvement (sauf cas particuliers : mobilité externe par exemple).

En effet, cette pratique s'avère être une dérive totale du paritarisme : les élus ne peuvent plus rien vérifier et les postes sont pourvus en dehors de toute règle, pénalisant d'autant les candidats qui postulent dans le cadre du mouvement général.

Le système de la bourse d'emplois serait la mort du paritarisme et de l'équité.

Les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires mettront ces pratiques et ces valeurs au service de tous les personnels.

**LE 20 OCTOBRE, VOTEZ POUR VOUS,
POUR VOS MISSIONS, POUR VOS COMPÉTENCES
VOTEZ UNION
SNUI-SUD TRÉSOR SOLIDAIRES
VOTEZ SOLIDAIRES FINANCES**