

Directeurs Divisionnaires :

Ça bouge chez les cadres

Le SNUI a rappelé, lors de la CAP du 26 Mars 2004, que les années se suivent et se ressemblent :

- l'an passé, nous évoquions l'inquiétude des cadres dans le contexte d'une réforme des retraites, sujet pour lequel subsiste d'ailleurs de larges zones d'ombre, notamment en matière de prise en compte des primes dans le calcul du droit à pension.
- aujourd'hui, ce sont d'autres nuages qui s'amoncellent :
 - la réforme des cadres dont le moins qu'on puisse dire, c'est qu'elle s'est jusqu'à présent développée dans la confusion.
 - les prémices de la rémunération au mérite, dont on mesurera très rapidement les limites et les travers.

La participation très soutenue aux élections professionnelles en CAP 1 et 2 témoigne de l'inquiétude réelle et croissante qui s'installe chez les cadres de la DGI.

Le SNUI a mis en exergue les points suivants en ce qui concerne le grade de directeur divisionnaire.

Conditions d'exercice du métier :

On observe une dégradation importante des conditions de travail des directeurs divisionnaires : surcharges, exigences inconsidérées de certains directeurs, rôle d'interface entre le directeur et les chefs de service pour convaincre du bien fondé des réformes de structures pas toujours abouties au niveau de la réflexion, ignorance des conditions de travail sur la vie privée.

Le nombre réel de directeurs divisionnaires est manifestement insuffisant, certaines directions compensent ce manque par des intérimaires de longue durée confiés à des IP. Dans ce contexte, l'existence de gels est peu compréhensible.

La Centrale répond qu'elle a conscience de leur demander beaucoup et qu'il est légitime de répondre à leurs attentes.

Elle estime le faire par les engagements suivants : le nombre de cadres est garanti, le taux de promotion (47%) est supérieur à l'engagement fixé dans le contrat (40%), le passage au grade de directeur départemental se fait après une durée de séjour en baisse dans le grade de directeur divisionnaire.

Sélection des directeurs divisionnaires :

Le SNUI n'a pas le même regard que l'administration centrale sur la sélection. Les candidats sont toujours aussi perplexes sur le poids respectif de l'entretien et du dossier : soit le dossier « manque de relief », soit l'entretien est « en retrait ».

Pour garantir des conditions de sélections homogènes, le SNUI demande à nouveau l'instauration d'un jury unique au niveau national.

Mutations / Affectations :

Les mêmes dérives que l'an passé se sont reproduites à savoir la possibilité offerte à certains directeurs territoriaux de « composer leur équipe » c'est-à-dire de choisir au détriment de la règle de l'ancienneté le candidat de leur choix. La DG se défend par le faible nombre de DSF où cette possibilité est offerte.

Le SNUI a de nouveau combattu cette déréglementation :

→ en demandant quels sont les critères qui font que certains directeurs sont autorisés à choisir et d'autres non ?

→ en soulignant le manque total de transparence et de communication qui entraîne de facto une rupture du principe d'égalité entre les postulants (certains connaissant les directions où le directeur est autorisé à choisir, d'autres non).

Sur ce point, la DG plaide coupable et considère ne pas avoir respecté son engagement de clarté en ne publiant pas lors de la sortie du PBO, le nom des directions concernées.

Pour nous, si cette publication aurait le mérite d'informer tous les candidats au mouvement, elle ne règle en rien le problème de fond, qui se retrouve d'ailleurs dans les directions à profil comme les DIRCOFI.

A travers plusieurs évocations de cas, nous avons démontré que les directeurs divisionnaires ayant le profil recherché sont écartés au profit de candidats en première affectation ayant une expérience moindre dans le domaine de compétences recherché.

Le SNUI condamne cette dérive qui s'analyse non pas comme une affectation au profil mais davantage comme une cooptation proche « du copinage ».

- Cette montée en puissance de l'incertitude, quant à la possibilité d'obtenir dans la transparence une première affectation ou une mutation pour convenance personnelle sur une résidence permettant de concilier intérêt du travail et situation familiale ;

- Cette incompréhension des critères profil qui paraissent souvent « à géométrie variable » ;

- Cette place de plus en plus prépondérante du « marché des directeurs » ;
contrebattent les grands principes affichés de la sélection de haut niveau
destinée à promouvoir des cadres aptes à toutes les missions techniques et
managériales que propose la DGI.

Analyse des mouvements :

- ⇒ Le mouvement de mutations a suscité 72 demandes et 41 mutations ont été effectuées.
- ⇒ Concernant cette sélection, on constate la nomination de 5 IP28 et 2 directeurs divisionnaires nommés lors de leur 3^{ème} candidature.

Le SNUI considère qu'il s'agit de points positifs.

- ⇒ La plage utile de sélection a été étendue à l'ensemble de la promotion 1997 des inspecteurs principaux issus de l'article 27 (129 après « évaporation ») et à la promotion 2001 des inspecteurs principaux issus de l'article 28 (19 agents) soit au total 148 agents (120 l'an passé).
- ⇒ 144 inspecteurs principaux (109 hommes, 35 femmes) ont sollicité utilement l'examen de leurs titres (49 de l'ancienne plage et 95 de la nouvelle dont 8 IP28).
- ⇒ La répartition des postulants en fonction du nombre de candidatures est de 70% en 1^{ère}, 21% en 2^{ème} et 9% en 3^{ème}.
- ⇒ Il y a eu 68 promus contre 62 en 2003.
- ⇒ 42 sont affectés dans les services territoriaux et 26 dans les services centraux ou détachés.