



Notez sur votre agenda la date du 18 mai 2005 date de l'Assemblée Générale de la section.

Dans ce numéro le point sur la situation des Directeurs divisionnaires.

Editorial !

Faut sortir le 1747 !

La revue "Capital" de Février 2005 a titré: "Fraude fiscale : toutes les ruses des tricheurs"

Le titre est clair et le contenu, une fois n'est pas coutume, est en accord avec le titre. Sont ainsi balayés bon nombre de moyens - loin d'être éculés - permettant aux contribuables de frauder le fisc :

- **Les ruses pour minorer l'impôt sur le revenu.**
- **Les combines des travailleurs indépendants.**
- **La resquille des contribuables locaux.**
- **Les astuces des riches pour échapper à l'ISF.**
- **Les techniques anti droits de successions.**
- **Comment planquer en 24 heures 500 000 € en Suisse.**

Et pour finir quand même, "les armes" de l'administration fiscale, "qui peuvent être dissuasives", mais dont les moyens pour les appliquer sont qualifiés de "faibles."

C'est en gros une offensive en règle contre le civisme fiscal pourtant érigé au rang que l'on connaît par la DGI.

Sauf erreur de notre part, cet article n'a suscité aucune émotion ni aucune réaction de la part du Ministère ou de la DGI.

Il devrait pourtant se trouver un esprit avisé pour se souvenir que l'article 1747 du CGI dispose que sera "puni d'une amende et d'un emprisonnement quiconque aura incité le public à refuser ou à retarder le paiement de l'impôt".

Accoutumance?

Fatalisme ?

Renoncement ?

Le comble serait que la seule réaction de la DGI consiste à protester contre la faiblesse des archives photographiques de "Capital" qui a présenté Bruno Parent sous les traits de François Villeroy de Galhau.

Spécial Directeurs divisionnaires

La CAP consacrée aux mutations et nominations des directeurs divisionnaires s'est tenue le 31 mars dernier. On peut la qualifier de difficile tant les nouvelles règles de gestion posent problème. Même si le président de la CAP a su faire preuve d'ouverture sur des cas particuliers en séance, la Direction Générale ne fera pas l'économie d'une discussion de fond sur les règles de gestion des cadres supérieurs.

Déclaration liminaire des élus du SNUI lors de la CAP:

Monsieur le président

En 2004 nous entamions cette déclaration liminaire en vous disant "*les années se suivent et se ressemblent*".

M. SIVIEUDE qui présidait ce jour là la CAP, en réponse aux déclarations liminaires des représentants des personnels, concluait son propos en ces termes :

"Je redis toutefois aux représentants des personnels qu'il n'y a pas de remise en cause de la règle de l'ancienneté, et que l'administration conservera, à l'avenir, le souci constant de rechercher la meilleure transparence possible".

Or nous sommes en 2005 et les évolutions constatées permettent de vous dire que si les années se suivent toujours, elles ne se ressemblent plus, tant la situation déjà peu brillante antérieurement s'est encore altérée.

Au plan général :

- La réforme des cadres s'est installée mais la perplexité qu'elle suscite demeure dans les rangs des intéressés.
- Les prémices de la rémunération au mérite, élément supplémentaire dans l'entreprise de démolition généralisée du statut de la fonction publique, ont évolué et sont devenus réalité, créant deux catégories de cadres, "**les primés et les déprimés**";
- La stagnation des rémunérations perdure ne contribuant pas à encourager des fonctionnaires qui n'accordent plus crédit à un Etat patron quand leur rémunération n'évolue qu'en fonction des "cris de la rue" ou des "résultats d'un sondage pré-référendaire".

Plus particulièrement, pour les cadres dont nous avons à nous préoccuper au cours de cette CAP, on peut ajouter que la dégradation très importante des conditions de travail des directeurs divisionnaires s'est encore amplifiée :

- La surcharge de travail reste une constante.
- Les exigences inconsidérées et quelques fois désordonnées de certains directeurs, pour qui tout est toujours possible dès lors que la direction générale l'a demandé, perdurent.
- le temps de travail que requièrent la communication et les explications à donner aux chefs de service et aux agents, pour convaincre du bien fondé de réformes pas toujours abouties, prend de plus en plus le pas sur celui consacré à l'exercice des missions, conduisant à parer au plus pressé. Démarche totalement incompatible avec la **qualité de service** prônée par ailleurs ;
- L'indifférence, parfois le mépris, quant aux effets sur la vie privée produits par ces conditions de travail dégradées deviennent la règle. Elles entraînent stress et dépression chez nombre de nos collègues avec pour corollaire les maladies qui en découlent, voire des décès prématurés ou des suicides observés çà et là.

Nous ajouterons :

- Que dans les services territoriaux où le nombre de postes implantés est insuffisant, la politique des gels, totalement opaque pratiquée par DEPSIS, faute de communication, reste incompréhensible et participe au découragement ambiant.
- Que la visibilité sur les évolutions de carrières ne s'améliore pas.
- Que la durée de séjour très longue dans la fonction de directeur divisionnaire, particulièrement pour ceux qui ne font pas partie des élus du tour de piste ne diminue pas ;
- Qu'en matière de gestion des cadres, l'incertitude pèse sur la possibilité d'obtenir dans la transparence une première affectation ou plus simplement une mutation pour convenance personnelle sur une résidence permettant de concilier intérêt du travail et situation familiale.

Il est vrai que sur ce plan, l'incompréhension s'installe face :

- Aux critères " profil " qui paraissent bien souvent " à géométrie variable ",
- A la place de plus en plus prépondérante du " système réseau ",
- A la pratique toujours plus étendue " de la composition d'équipe ".

Tous systèmes qui contredisent les grands principes affichés pour la sélection de haut niveau destinée à promouvoir des cadres aptes à toutes les missions techniques et managériales que propose la DGI.

Dans ces conditions, personne ne sera surpris de constater que le SNUI n'a pas la même lecture ni ne porte le même regard que l'administration centrale sur la situation des cadres ou sur le climat qui règne en leur sein.

Vous comprendrez également, en présence de cette dégradation notable des modalités de gestion des cadres, que le SNUI est conduit, à insister avec toujours la même conviction, sur le contenu des demandes qu'il formule dans cette même enceinte chaque année.

Sur les mouvements et le tableau d'avancement que vous nous proposez cette année, le SNUI réitère ses demandes encore insatisfaites à ce jour.

Pour la sélection :

- Un jury unique.
- Que les candidats non sélectionnés soient reçus par leur Délégué pour explication et perspectives.
- Que dans le contexte très nouveau de la notation et de la disparition de la " note seuil ", il soit clairement **dit et donc écrit** comment seront présélectionnés les candidats. Les pratiques et les discours sur ces sujets sont loin d'être identiques.

Cette année, il y a 3 IP28 nommés. Comme l'année dernière le SNUI considère qu'il s'agit d'un point positif.

Sur les nominations et mutations :

Nous constatons les mêmes dérives que l'an passé, avec la particularité qu'elles ont été largement amplifiées.

Entre les postes " Services centraux et assimilés ", " les directions à profil ", " le droit de préférence des Délégués " et la " composition des équipes par les DSF ", la règle de l'ancienneté bafouée est ramenée, spécialement pour les affectations, à la portion congrue.

En effet, sur les 64 premières affectations, 2/3 soit 44 sont attribuées au mépris de la règle de l'ancienneté.

La pratique des fiches de poste pour " la composition des équipes " que vous avez proposée pour plus de transparence a donné tous les résultats escomptés et nous ne pouvons sur ce plan que vous

remercier. Mais sans craindre de nous tromper, nous ne pensons cependant pas tirer les mêmes enseignements que vous.

12 DSF ont manifesté leurs souhaits à travers 15 fiches de poste pour 17 emplois de directeurs divisionnaires.

A ce sujet nous citerons à nouveau les propos de M. SIVIEUDE toujours lors de la CAP 2004 :

"En ce qui concerne les affectations réalisées sur la base de la composition d'équipe, elles sont en nombre réduit, et répondent à des nécessités particulières au plan local"

ou encore :

"Sur la notion de composition d'équipe, il souligne le souci de l'administration d'aller vers plus de transparence, et assure que cette pratique conservera, en tout état de cause, un caractère limité. Il ajoute que le projet de mouvement ne comporte que trois cas d'attribution de postes sur la base de la composition d'équipe.... "

Or quel constat peut-on établir à l'issue des projets de mouvements en regard des fiches de poste :

- 1) Les fiches dans leur contenu, **sans exception**, ne manifestent aucun souhait exprimé par les directeurs, qui ne puisse être satisfait en puisant dans le vivier traditionnel des directeurs divisionnaires anciens déjà présents dans leurs équipes, candidats à une mutation ou fraîchement nommés.
Dans ces conditions et si vous vous persistez à nous dire que la composition des équipes a un sens, il faut en tirer toutes les conséquences et vous interroger sur l'efficacité des modalités actuelles de sélections dont la pertinence ne serait plus avérée sauf à la mesurer à l'aune du temps pour les plus hauts cadres de cette maison.
- 2) Seules 3 fiches sur 15 concernent des petits départements, les 12 autres intéressent des directions qui possèdent une équipe de directeurs divisionnaires suffisamment étoffée pour qu'il soit possible au directeur, dans le cadre d'un management normal et partagé, de trouver l'homme de la situation qu'il appelle de ses vœux.
- 3) Les fiches examinées et confrontées au mouvement démontrent dans quelques cas (de toute façon trop nombreux) que cette pratique a été utilisée pour écarter des candidats sans raison avouée aux intéressés. A ce niveau, ces pratiques sont totalement inadmissibles et de la part des directeurs y recourant il ne s'agit pas d'une erreur de management mais d'une faute.
- 4) Les fiches de postes ne font pas échec aux affectations d'office dans des départements qui en ont établies.
- 5) 8 fiches sur 15 s'avèrent selon nous sans objet sauf à nous démontrer le contraire lorsque nous les examinerons une à une avec vous.

Au-delà de ces considérations nous sommes plus que jamais convaincus de leur effet pervers sur la cohésion nécessaire des équipes de direction. Les directeurs divisionnaires en place pouvant légitimement douter de leurs qualités et donc se démobiliser.

D'ailleurs, faire apparaître sur les fiches de postes que les candidats recherchés doivent appartenir à des tableaux récents ne fait que renforcer cette idée.

Et que dire des choix opérés lors des sélections antérieures ? Ne comptaient-elles que des promus de qualité moyenne ?

Quant à l'argument selon lequel le directeur cherche aussi par ce moyen à stabiliser pour une période longue " l'élu " il ne résiste pas à l'analyse puisque dans le département le plus ancien ayant eu recours à la " composition d'équipe " on observe 2 ans après leur affectation que les directeurs

divisionnaires choisis sont déjà partis sous d'autres cieux et que les résultats affichés par DIGITAL, pour les missions dont le pilotage leur était confié, n'ont guère flambé !!

A ce stade de la démonstration, une question s'impose et nous vous la posons, Monsieur le Président, à quoi bon persister dans cette voie qui n'a plus de notre point de vue aucun intérêt, sauf à considérer que de flatter l'ego de certains directeurs constitue un élément fort de la technique de management ? C'est alors bien peu face aux inconvénients majeurs évoqués et en regard de ceux que nous n'avons pas encore identifiés.

Nous rappelons avec une insistance accrue la désormais ancienne demande de tenue d'un groupe de travail sur la clarification des " règles de gestion " retenues lors de la confection des tableaux de promotion intéressants les directeurs divisionnaires, étant précisé qu'il nous paraîtrait de bonne administration que le balayage à effectuer le soit avant les prochains mouvements que vous lancerez à l'été 2005.

Enfin, note positive pour terminer cette intervention, nous adressons nos remerciements à l'ensemble de l'équipe de H pour la qualité de son accueil et des explications que nous avons sollicitées.

Réponses de l'administration :

Le chef de bureau a indiqué ne pas partager le pessimisme exprimé en s'appuyant notamment sur un nombre de candidats au grade de directeur divisionnaire en hausse de 25% en 2 ans.

Quant au jury national, la DG ne souhaite pas le mettre en place car elle souhaite assurer son rôle de " gardien du temple " après avis des différents jury. La DG a également relativisé l'impact des fiches de postes en soulignant que peu de collègues avaient finalement été lésés par celles-ci.

(Les dossiers que nous avons évoqués ont permis d'infirmier ce constat : peu importe le nombre de " lésés ". Pour ceux-là, rien ne justifie une telle injustice ! Les fiches au profil sont détournées de leur objet ; il s'agit en réalité de rendre possible un recrutement au choix.)

La DG a reconnu que pour les affectations en centrale de candidats issus de la DG, le maximum du tolérable avait été atteint et qu'il faudrait trouver, pour l'avenir, des solutions alternatives. Les prochains mouvements devront s'organiser différemment.

La DG a précisé, suite à nos interrogations, que concernant la sélection, la note pivot se suffit à elle-même et qu'il n'y aura pas de notation de carrière.

Quelques chiffres:

Le mouvement de mutations a suscité 91 demandes et le taux de satisfaction est de 69%. Ce n'est pas si mal si l'on se souvient que le taux de satisfaction tombe à moins de 45 % pour les agents C. S'agissant de la sélection, la plage a été étendue à l'ensemble de la promotion 1998 des IP27 (154 après " évaporation ") et à la promotion 2002 des IP28 (20 agents) soit au total 174 agents.

Par ailleurs, la " 2^{ème} voie " s'adressait aux IP des tableaux 1991 et antérieurs n'ayant pas atteint le 3^{ème} échelon de la 1^{ère} classe.

160 IP ont sollicité utilement l'examen de leurs titres :

Ancienne plage : 47

Nouvelle plage : 104

" 2^{ème} chance " : 9

Finalement, 64 IP ont été promus dont 3 anciens « article 28 » et 3 au titre de la " 2^{ème} chance ". Le taux de féminisation s'établit à 35,94% des promus.

L'âge moyen des lauréats s'établit à 43 ans 1 mois (contre 43 ans 4 mois en 2004).

Le plus jeune est âgé de 37 ans 5 mois, le plus âgé de 54 ans 1 mois.