

## *Sauvons la Mutuelle*

On savait bien que ça finirait par tomber mais on ne pensait pas aussi vite.

La mutualité Française constitue une particularité en Europe et on sait depuis longtemps que le secteur de la santé est lucratif et que les assurances le savent.

Et dans la bataille des valeurs entre solidarité et concurrence c'est la concurrence qui gagne souvent en ce moment.

Aujourd'hui, l'équilibre financier de la mutuelle est gravement menacé par l'arrêt des subventions directes ou indirectes (mise à disposition).

Soyons lucides, les chances de s'en sortir sont ténues. Raison de plus pour que tous ceux qui croient encore aux solidarités intercatégorielles et intergénérationnelles se mobilisent.

Après il sera trop tard.

## *Les cadres à la loupe*

La Direction générale a chargé l'institut IPSOS d'une enquête d'opinion de ses cadres, qui s'est déroulée du 4 au 26 mai 2005. Un échantillon de 1050 agents appartenant aux grades de directeurs divisionnaires, d'inspecteurs principaux et départementaux a été tiré au sort afin de répondre à un questionnaire en ligne. Près de 80% d'entre eux y ont répondu.

Le Directeur général se réjouit des résultats de cette enquête et nous promet une prochaine consultation en début d'année 2006.

Il est de tradition que les sondages satisfassent toujours leur commanditaire. Pour notre part, nous essaierons d'être le plus objectif possible dans la présentation et l'analyse des résultats de cette enquête.

## **La DGI sait où elle va et les cadres adhérent aux options stratégiques**

Il n'est pas trop surprenant de constater que plus de 87% des participants considèrent que la DGI "dispose d'une ligne directrice pour l'avenir"; 85% "que les réformes permettent d'apporter à l'utilisateur un service de meilleure qualité" et 73% "que les réformes permettent de fonctionner de manière plus efficace. Notons quand même que 14 % des sondés (87-73) considèrent que les réformes vont dans le bon sens mais que la DGI a du mal à les faire fonctionner ce qui n'est pas totalement une surprise pour nous.

Ces pourcentages élevés s'expliquent à l'évidence par le caractère extrêmement ouvert des questions ainsi que par leur caractère généraliste. Le fonctionnement des IFU n'était pas explicitement au menu. Le " contenu du travail " suscite l'agrément de 83% des cadres (score le plus élevé parmi les propositions de satisfaction du sondage), 92% " ont le sentiment de bien connaître les orientations de la DGI "et 86% estiment le niveau de formation des agents de bonne qualité.

Cette satisfaction professionnelle s'explique par l'intérêt porté pour le travail, l'attachement à la DGI et aux valeurs du service public, de même qu'à la qualité de l'environnement professionnel. C'est aussi le résultat d'une politique de communication bien ciblée à destination du "Top 5000".

## **Si la DGI sait où elle va, elle a du mal à s'y rendre sans dommages**

Le rythme des réformes est trop rapide pour 63% des sondés. Ceci est énorme et révèle l'incapacité de l'administration à accompagner dans de bonnes conditions les réformes qu'elle met en place. La reconnaissance du travail des cadres n'est pas satisfaisante pour 55% d'entre eux, de même que la possibilité de faire passer leurs idées (50% sont insatisfaits). Enfin, l'insatisfaction concerne également les possibilités de promotion (58%), la charge de travail (51%), la rémunération (51%), l'organisation du travail par la direction (50%) et l'absence de prise en compte par cette dernière de leur avis (54%). Le constat est sévère et on est pas loin de devoir saisir la cellule de soutien psychologique !!! Ajoutons que la situation ne s'est pas améliorée au dernier trimestre entre relance amiable et réforme de la redevance.

Les besoins qui s'expriment pour une plus grande capacité d'écoute et de reconnaissance de la part de l'administration sont justement ceux que le SNUI défend régulièrement dans ses échanges avec la DG.

## **La prime à la performance : un système lui même pas très performant !**

A question précise, réponse précise ! " Les modalités d'attribution de la prime sont-elles claires ? " (non : 71%-oui :12%) et " est-ce un facteur de motivation pour vous-même ? " (non :55%-oui :24%). Le sort en est jeté!!!

Cette prime, qui était à l'origine conçue pour combler, en partie, la différence indemnitaire entre comptables et non-comptables, est devenue une prime à la performance entièrement modulable !

Le SNUI a immédiatement dénoncé cette approche de la DG et a demandé dans les divers groupes de travail qu'elle soit attribuée équitablement entre les cadres non comptables, sans modulation et dans la plus grande transparence.

En juin 2005, le SNUI a adressé aux cadres un questionnaire relatif aux conditions d'attribution de cette prime. Il ressort des nombreuses réponses reçues que celle-ci a été distribuée dans la plus grande opacité, qu'elle n'est absolument pas un facteur de motivation et qu'elle est source d'injustices.

Les directeurs eux mêmes modulés en tant que numéros un expriment exactement la même opinion que les cadres. Certains ne cachent pas qu'ils ont été traités par la centrale et les délégués comme ils n'auraient jamais osé le faire avec leurs cadres collaborateurs. Bref pour pas mal d'entre eux le niveau d'adhésion au système est équivalent à l'ingestion d'huile de foie de morue. Il paraît que c'est bon pour la santé mais c'est carrément imbuvable et on aimerait bien s'en passer.

Le SNUI n'a pas manqué d'interpeller la DG à chaque occasion (CAP ou groupe de travail) en précisant qu'il ne peut accepter qu'autant d'éléments de la rémunération soient dorénavant laissés à l'appréciation d'un directeur (prime à la performance, modulation de la prime de rendement, nouveau système de notation). Il a demandé en vain au Directeur général de supprimer son caractère modulable. Par ailleurs, nous réitérons notre demande de création d'une instance paritaire interne permettant d'offrir une possibilité de recours aux collègues ayant subi une modulation de leur prime de rendement.

La position de l'administration est claire et se résume ainsi : "aujourd'hui la seule façon d'obtenir des avancées catégorielles consiste à les subordonner à des contreparties allant dans le sens de la réforme de l'Etat, c'est à dire dans la mise en concurrence des agents et dans la modulation des rémunérations. C'est ça ou rien. Donc c'est ça".

## **Les questions sans réponses**

Il manque certaines questions fondamentales sur la fonction de cadre à la DGI, sur l'articulation entre les fonctions techniques et managériales. On aurait également souhaité trouver des questions précises sur les nouvelles règles de gestion. Il aurait en effet été intéressant de connaître le sentiment des cadres sur les nouvelles règles d'affectation mises en place depuis l'introduction du grade unique (affectation au département ou à la zone infra-départementale, suppression des résidences excentrées dans 31 directions pour les IP avec affectation obligatoire au chef-lieu, dispositif d'indemnisation...).

Il en est de même pour la mise en place de la règle dite de la composition équilibrée des équipes dans les directions territoriales. Mais peut être que l'administration ne souhaite pas trop savoir non plus.

*Au total, même si ce type d'initiative a un coût, elle a au moins le mérite d'exister et de donner une image à un moment donné de l'état de l'opinion des cadres de la DGI. Elle complète utilement l'observatoire interne en ciblant un sujet et un public. Sachez quand même que lors de la mise en place du premier observatoire interne les organisations syndicales avaient donné leur avis sur le contenu des questionnaires ; aujourd'hui l'habitude s'est perdue.*

*N'est on pas en train de confondre le changement et le progrès ? Voilà une question de fond pour la DGI.*