



# Journal de la Section des Directeurs

N° 29 mars 2006

SNUJ - 80/82 Rue de Montreuil 75011 Paris - Tél : 01-44-64-64-44 - Fax : 01-43-48-96-16 - E-mail : [snuj@snuj.fr](mailto:snuj@snuj.fr) - <http://www.snuj.fr>

**Avez-vous pensé à payer votre cotisation 2006 ? Pour les tarifs et les modalités se reporter au journal de la section des directeurs de février consultable sur le site de la section dont l'adresse figure dans le bandeau ci-dessus.**

## La Géorgie se rapproche

"Perspectives gestions publiques", la publication de l'IGPDE peu suspecte d'aversion pour le système libéral nous livre dans son numéro de janvier le résultat d'une étude sur la GRH menée dans l'Etat de Géorgie.

Cet Etat a introduit, il y a une quinzaine d'années, tous les référentiels idéologiques du libéralisme administratif: contractualisation, performance, individualisation des rémunérations. Il a aussi scindé les personnels en deux catégories: les "classified" qui relèvent du statut et les "unclassified" qui, comme leur nom l'indique, ne relèvent pas du statut mais sont sous contrat de droit privé.

*Quinze ans après la réforme les "unclassified" représentent 75 % des effectifs employés.*

L'étude menée dans l'Etat de Géorgie montre que les réformes engagées n'ont pourtant eu que peu d'effets sur l'efficacité et la motivation des personnels.

Ainsi 54,5 % des agents interrogés n'ont pas confiance dans leur employeur pour les traiter justement, 71,6 % d'entre eux estiment que la rémunération à la performance n'est pas un facteur de motivation et 68,5 % considèrent que le favoritisme est toujours un problème dans la mise en œuvre de la rémunération à la performance.

Par contre 75,9 % des agents sont persuadés que les réformes permettent de mettre un terme plus facilement aux fonctions d'un agent, ce qui était un des objectifs de la réforme.

L'IGPDE a au moins eu le courage éditorial de publier une étude qui devrait susciter des réflexions sur la pertinence de concepts proclamés à tort comme des évidences indépassables.

Il est probable que ce ne sera pas suffisant pour rectifier le tir mais ça rassure.

*PS: Dans certains ouvrages récents certains traduisent "unclassified" en "CNE/CPE". C'est étymologiquement inexact mais foncièrement la réponse est plus nuancée.*

# MOUVEMENT DE MUTATIONS ET NOMINATIONS DES DIRECTEURS DIVISIONNAIRES

## COMPTE-RENDU DE LA CAP du 23 MARS 2006

Le SNUI a prononcé la déclaration suivante :

« Le SNUI souhaite attirer l'attention de l'administration sur les points suivants :

### 1. Le métier de directeur divisionnaire :

La dégradation des conditions de travail des directeurs divisionnaires va en s'amplifiant compte tenu du rythme accéléré et de l'ampleur des réformes : nouvelles structures ; SDOS ; DPR, etc.

Dans ces conditions, l'administration ne saurait profiter du transfert des Domaines à la CP pour réduire les équipes de direction alors même que les charges des directeurs divisionnaires demeureront encore trop importantes.

En conséquence, les gels de poste ne peuvent être que très temporaires et, en aucun cas, conduire à des suppressions de postes.

Le SNUI dénonce d'ores et déjà la politique des gels frictionnels particulièrement importante cette année (16 directions touchées) qui vont générer inévitablement des difficultés de fonctionnement.

Par ailleurs, malgré les lourdes contraintes du métier de directeur divisionnaire, c'est le seul grade d'encadrement à n'avoir bénéficié récemment ni de reconnaissance indemnitaire, ni de reconnaissance indiciaire.

De plus, nous avons pris acte de la tenue du groupe de travail du 23 juin 2005 sur les règles d'ancienneté à retenir pour l'accès aux postes comptables des directeurs divisionnaires et nous vous demandons de nous informer de la date à laquelle il y sera donné suite.

### 2. La sélection :

Le SNUI réitère ses demandes encore insatisfaites à ce jour :

- mise en place d'un jury unique ;
- réception systématique par le Délégué des candidats non sélectionnés pour que leur soient données des explications et que soient évoquées leurs perspectives de carrière.

Cette année, il y a eu 69 promus sur 147 postulants soit un taux de satisfaction de 44%.

Nous remarquons parmi les promus, 4 agents sélectionnés au titre de la 2<sup>ème</sup> voie (sur 9), 3 IP28 (sur 8) et un agent sélectionné lors de la troisième candidature. Le SNUI considère qu'il s'agit de points positifs.

### 3. Le mouvement :

Nous constatons qu'un effort a été fait pour satisfaire les vœux exprimés évitant, autant que faire se peut, à une majorité de candidats de faire « la diagonale du fou ».

Néanmoins, afin de pouvoir exercer la plénitude de nos fonctions de représentant des personnels, nous vous demandons de nous communiquer lors de la consultation la liste des postes comptables sur-indiciés attribués à des directeurs divisionnaires afin que nous puissions veiller au remplacement des promus.

Par ailleurs, pour améliorer la compréhension du mouvement des 1<sup>ères</sup> affectations, il serait souhaitable de faire évoluer la transparence en matière de critères d'affectation.

Cette année encore, le SNUI dénonce et condamne fermement la politique menée en matière de composition d'équipe à travers l'existence des fiches de postes.

Contrairement aux affirmations de M. Sivieude à la CAP des directeurs divisionnaires de 2004 : « cette pratique doit conserver en tout état de cause un caractère limité », nous notons l'augmentation du nombre de directions ayant eu recours à ce moyen (19 fiches en 2006 contre 15 en 2005 sachant que cette année, il n'y a eu qu'une seule fiche de poste par direction).

Ce système s'avère contre-productif pour au moins trois raisons :

- d'une part, 13 fiches n'ont pas trouvé à s'appliquer ce qui démontre leur caractère non indispensable ;
- d'autre part, les règles édictées par H2 (note du 27/12/2005) n'ont pas été respectées.

Il était rappelé dans cette note que les petites et moyennes directions étaient prioritaires pour bénéficier de ce dispositif.

Or, sur 6 fiches utilisées, une seule concerne une DSF de moins de 5 directeurs divisionnaires, les 5 autres se rapportent à des DSF comptant au moins 5 directeurs divisionnaires ;

- et enfin, ces 6 fiches n'ont pas un caractère probant :

- \* dans 3 cas, la fiche de poste décrit un profil classique ne nécessitant pas de qualité particulière : poste CF à Marseille, modernisation en Haute-Garonne ou budget informatique logistique dans les Hauts de Seine Nord ;
- \* dans un cas, deux candidats plus anciens présentent à l'évidence un profil comparable à celui du candidat retenu (poste CF à Marseille) ;
- \* dans 5 cas, les profils de candidats ne sont pas en totale adéquation avec le descriptif de l'emploi ; d'où la nécessité de revenir à la règle de l'ancienneté qui est plus garante de la polyvalence des directeurs divisionnaires.

En conclusion, cette pratique ne satisfait :

- ni les directeurs divisionnaires : discrimination mal ressentie ;
- ni les directeurs des services fiscaux : certaines fiches sont retenues, d'autres non ; certaines fiches se révèlent être sans intérêt (le directeur divisionnaire arrive à l'ancienneté), certaines sont sans suite (les gels) ;
- ni l'administration qui d'une part, mécontente son encadrement; et d'autre part n'apporte pas la preuve de l'amélioration de ses missions : aucun bilan positif n'a été tiré à ce jour.

En définitive, il s'agit de règles de gestion « perdant-perdant ». Il est temps et indispensable de redonner à la règle de l'ancienneté toute sa place, justifiée par la polyvalence reconnue de tout directeur divisionnaire.

Nous remercions l'équipe de H2 pour la qualité de son accueil et sa disponibilité pour nous apporter toutes les explications que nous avons sollicitées ».

En réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales, M. Sivieude, qui présidait cette CAP, a souligné :

- sur le nombre de directeurs divisionnaires :

il s'agit de la plus importante promotion en volume. La LOLF permettrait d'en nommer davantage, mais ce ne sera pas le cas dans une DGI dont les effectifs diminuent.

Par ailleurs, un bilan sera effectué sur la gestion des surnombres.

- sur le métier :

L'administration reconnaît le rôle essentiel des directeurs divisionnaires. Le constat sur leurs états d'âme n'est pas faux selon O. Sivieude mais il convient de distinguer :

- les « post-tour de piste », pour qui l'échec de la sélection est difficile à supporter, et s'accompagne d'interrogations sur l'avenir ;
- et les autres, pour qui ce dernier constat est moins vrai.

Sur la reconnaissance pécuniaire, il a clairement réaffirmé que cette revalorisation avait un coût et qu'il fallait opérer des choix : la priorité actuellement concerne les A, B, C et non les directeurs divisionnaires.

- sur la sélection :

L'administration a réaffirmé l'intérêt des jurys interrégionaux car, selon elle, un jury national ne connaîtrait pas les cadres qu'il a à apprécier.

Le SNUI pense qu'au contraire un jury national offrirait davantage d'objectivité.

- sur la carrière :

L'administration a reconnu le bien fondé de notre demande sur les règles d'accès aux CH et aux postes comptables.

Le texte sur le Chef de service comptable et fiscal (CSCF) sera examiné, dans les prochains jours au Conseil d'Etat et sa publication devrait intervenir avant l'été.

La problématique du statut d'emploi (CSCF) fera l'objet d'un groupe de travail en mai/juin.

- sur la composition d'équipe :

L'administration a justifié l'intérêt de ces fiches face à l'opposition de l'ensemble des représentants des personnels.

Malgré notre démonstration du caractère non probant de ces fiches, elles s'avèrent utiles selon O Sivieude.

Il a toutefois précisé que la DG rappellerait aux directeurs :

→ l'obligation de maintenir le directeur divisionnaire retenu au titre d'une fiche de poste sur le dit poste.

→ La nécessité d'informer les candidats non retenus.

Il s'est engagé à faire un bilan sur ce système d'affectation.

#### Quelques chiffres :

● Mouvement de mutations :

- 87 demandes
- taux de satisfaction : 64%

● Mouvement de nominations :

- Candidatures : ancienne plage : 61  
nouvelle plage : 86  
« 2<sup>ème</sup> chance » : 9

-----  
156

● Répartition des lauréats par plage :

- 52 appartiennent à la nouvelle plage (75,36% des promus).
- 17 proviennent d'une plage déjà prospectée (12 sont nommés en 2<sup>ème</sup> candidature, 1 en 3<sup>ème</sup> et 2 au titre de la « 2<sup>ème</sup> chance »).
- Sur les 6 IP qui postulaient pour la troisième fois, un appartenait au tableau 96 et 5 au tableau 97.
- L'âge moyen des lauréats s'établit à 43 ans 9 mois.
- Le plus jeune est âgé de 36 ans 7 mois et le plus âgé de 57 ans 4 mois.

La répartition des candidats et des lauréats selon leurs fonctions (au moment de la candidature) s'établit comme suit :

	Candidats	Lauréats
Services centraux	44	21
Chefs de brigade	33	12
Responsables de Centre	25	13
IP de Direction	38	16
CSI	7	4
Détachés ou à disposition	9	3
Total	156	69