



Journal de la Section des Directeurs

N° 34 - Novembre 2006

Merci d'adresser vos commentaires, questions ou réactions à www.snui.fr/snui-locaux/directeurs

Oui, une autre DGI est possible !

Lors du conseil syndical du SNUI de septembre 2006, tous les participants se sont vu remettre un exemplaire du livre rédigé par la fondation Copernic intitulé : « Pour des politiques alternatives ».

Cet ouvrage réunit un ensemble de propositions sur l'emploi, les institutions, l'Europe, les services publics ... qui permettent d'identifier le contenu d'alternatives au libéralisme.

Pourrait-on concevoir un autre ouvrage de même facture dont le titre serait « Pour des politiques alternatives à la DGI » ? Les principaux chapitres permettraient de répondre à des questions simples mais essentielles sur le projet porté par le SNUI notamment en terme de périmètre des missions de la DGI, d'organisation des structures, de doctrines d'emploi et de carrières. Le tout pourrait composer un corpus de doctrine et de propositions alternatives constituant un référentiel pour guider notre stratégie syndicale.

Bien sûr qu'oser afficher des propositions peut semer le trouble chez certains camarades pour qui le syndicalisme, dans le contexte actuel, doit se cantonner à résister le plus possible et le plus longtemps possible à des combats perdus d'avance dans un contexte idéologico-politico-administratif défavorable. Pour eux, le rôle du syndicat n'est pas d'afficher des alternatives mais de limiter la casse partant du postulat que les agents attendent uniquement un syndicalisme de résistance.

Nous ne pensons pas que cette stratégie soit gagnante sur le long terme car ce qui fait la force et la lisibilité d'une stratégie syndicale, ce n'est pas seulement sa capacité d'encaisser des défaites honorables, mais le sens, les valeurs et les projets alternatifs qui sont portés par l'action syndicale.

Très concrètement aujourd'hui, le SNUI devrait construire un programme revendicatif autour de quelques repères fondamentaux : en terme de missions, proposer une articulation du programme LOLF finances publiques autour de deux axes : recettes et dépenses publiques. Repenser l'organisation des SIE, du futur SIP et du contrôle fiscal autour d'une véritable administration de service et de compétence qu'il faut totalement repenser pour l'inscrire non seulement au profit du contribuable mais aussi de la justice fiscale et sociale.

Cette stratégie est la seule qui puisse offrir un contenu en emplois de nature à éviter de revenir dans 10 ans, à une DGI de 59.999 agents. Sans résignation, le SNUI doit convaincre qu'une autre DGI est possible.

« L'enchartage » ne résoudra pas le malaise des cadres !

La Direction générale a chargé l'institut IPSOS d'une seconde enquête d'opinion de ses cadres, qui s'est déroulée du 18 au 31 mai 2006. Un échantillon de 1045 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. 76% d'entre eux y ont répondu.

Le Directeur général considère « que les résultats montrent un renforcement de l'adhésion des cadres au processus de changement » et entend répondre aux préoccupations et aux attentes exprimées « en demandant à chaque Directeur d'établir d'ici fin mars 2007 une charte de l'encadrement ».

Pour Mr PARENT, « ce document est destiné à formaliser un ensemble de mesures sous forme d'engagements concrets, précis et vérifiables, visant à continuer à progresser en matière de « gouvernance » des cadres » et il invite ces derniers à apporter une contribution active à son élaboration.

Concernant l'enquête d'opinion, 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.

Une satisfaction professionnelle certaine qui s'explique par l'intérêt pour le travail.

89% des participants considèrent que la DGI « dispose d'une ligne directrice pour l'avenir » ; 86% « que les réformes permettent d'apporter à l'utilisateur un service de meilleure qualité » et 78% « que les réformes permettent de fonctionner de manière plus efficace ».

Ces pourcentages aussi élevés représentent le point fort d'un cap stratégique que la DGI inscrit dans la continuité et la cohérence depuis plusieurs années.

Le « contenu du travail » suscite l'agrément de 86% des cadres, et de même 86% estiment le niveau de formation des agents de bonne qualité.

Cette satisfaction s'explique par leur attachement à la DGI et aux valeurs du service public, et par la grande conscience professionnelle dont font preuve les agents de tous grades.

Le rythme du changement et l'état d'esprit collectif : un malaise bien réel.

Le rythme des réformes est jugé trop rapide pour 65% des sondés. La reconnaissance de leur travail n'est pas satisfaisante pour 50% d'entre eux, de même que la possibilité de faire passer leurs idées. 44% estiment que leur direction ne leur apporte pas le soutien nécessaire pour atteindre les objectifs.

Ces besoins d'une plus grande capacité d'écoute et de reconnaissance de la part de l'administration sont ceux que le SNUI revendique régulièrement dans ses échanges avec la DG.

Le processus d'évaluation-notation et la prime à la performance : le désaveu cinglant d'une majorité de cadres.

Ces deux dispositifs sont régulièrement présentés par la Centrale comme étant le cœur du système de GRH permettant de motiver et de récompenser les cadres selon leurs efforts grâce aux possibilités de modulation qu'ils offrent.

Un désaveu cinglant vient d'être infligé à cette politique de management par une majorité de cadres.

En effet, 57% considèrent le processus d'évaluation-notation comme n'étant pas utile pour les motiver.

De même, les réponses aux questions suivantes : « Les modalités d'attribution de la prime à la performance sont-elles claires ? » (non : 63%-oui :16%) et « est-ce un facteur de motivation pour vous-même ? » (non : 54%-oui :27%) confirment l'analyse et les propositions du SNUI.

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 et a demandé qu'elle soit attribuée équitablement entre les cadres non comptables, sans modulation et dans la plus grande transparence.

On ne peut accepter qu'autant d'éléments de la rémunération soient dorénavant ouverts à l'arbitraire (prime à la performance, modulation de la prime de rendement et conséquences du nouveau système de notation).

C'est pourquoi le SNUI demande au Directeur général de revenir à l'objet originel de cette prime tel qu'il l'a lui-même défini lors de la réunion du 06.07.2004 et de supprimer son caractère modulable. Par ailleurs, le SNUI réitère sa demande de

création d'une instance paritaire interne permettant d'offrir une possibilité de recours aux collègues ayant subi une modulation de leurs primes de rendement et à la performance.

Des possibilités d'évolution de carrière jugées assez ternes :

La limite d'âge et la mobilité géographique constituent les principaux freins rencontrés aujourd'hui dans l'évolution professionnelle.

Bien que la mise en œuvre d'un parcours de formation paraisse nécessaire pour 67 % des cadres, les informations fournies par la Cellule d'Analyse et de Prévision des Carrières n'ont pas répondu aux besoins de 55 % d'entre eux.

Une majorité est favorable à une augmentation des possibilités de mobilité externe.

La charte de l'encadrement n'est certainement pas la réponse aux préoccupations et attentes des cadres !

Cette charte est présentée par le Directeur général « comme essentielle à ses yeux puisqu'elle est porteuse de plus d'efficacité pour la direction et de reconnaissance pour chaque cadre »

Le SNUI dénonce la contractualisation de la relation de travail que représenterait une telle charte. Les agents d'encadrement sont, comme tous les autres, placés dans une position statutaire et assurent leurs missions dans le cadre de la Fonction publique d'Etat.

La confiance entre les directeurs et leurs cadres est-elle tombée si bas qu'il faille tout contractualiser, tout mettre par écrit ? Faut-il céder à « l'enchartage » de tout, toujours, en tous lieux et en tout temps ???

Les cadres attendent que la direction leur apporte les moyens nécessaires pour assumer leurs missions : appui technique afin d'être en capacité de soutenir leurs collaborateurs, écoute de leurs revendications, abandon de la prime à la performance des cadres dans sa forme actuelle, transparence dans les décisions prises, application de règles d'affectation objectives ainsi que des moyens humains et matériels à la hauteur des exigences ...

Les réponses seront-elles dans les chartes ??? Les solutions sont ailleurs !