

Journal de la Section des Directeurs

N° 36 Janvier 2007

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



*La section des directeurs du SNUI
vous présente ses meilleurs vœux pour 2007*

Peur

Il y a quarante ans la France s'ennuyait*, maintenant elle a peur.

Alors que les SDF crèvent l'écran et meurent de froid ou crèvent de froid et meurent à l'écran, un récent sondage révèle qu'un Français sur deux n'exclut pas de devenir lui même SDF un jour.

Incroyable sentiment d'un peuple projeté en permanence sur le fil du rasoir de la vie. Jeunesse précaire, emplois précaires, revenus précaires, sécurités précaires, retraites précaires...

Voilà la réalité d'un moment où sous les pavés personne ne rêve plus de trouver la plage.

Et, toutes proportions gardées, le ressenti de précarité et d'incommunicabilité traverse également une DGI bien plus ouverte au monde que certains feignent de le penser.

Politiquement, la peur appelle l'ordre et dans ce combat là, ce n'est pas forcément l'ordre juste qui triomphe.

Les avertissements sans frais ne sont pas éternels.

Ecouter l'autre, voir l'autre, comprendre l'autre et «arrêter les conneries», une ardente obligation pour 2007.

*Editorial le Monde 1967. Pierre Vianson Ponte

Brèves

« Embellie du climat social » !! Etonnant non ?

C'est l'une des conclusions du sondage IPSOS réalisé du 27 septembre au 13 octobre 2006 auprès de 3300 agents du Ministère dont 1151 de la DGI.

Avec une telle lucidité, on aurait bien tort de se priver d'analyses d'un niveau, avouons-le, rarement atteint.

Etonnant non ?

Si on a bien compris, 7 ans après le lancement de COPERNIC et quelques centaines de millions d'euros dépensés, on nous annonce que devant les difficultés techniques rencontrées, l'application de recouvrement commune DGI/CP est repoussée à une date tenue pour incertaine.

Quand on pense que ce sont peu ou prou les mêmes qui nous annonçaient en 2000 pouvoir boucler en trois ans la fusion complète de la DGI et de la CP et de bâtir en 36 mois l'informatique qui va avec, on mesure rétrospectivement que ceux qu'on a voulu diaboliser n'avaient peut être pas tort sur tout.

MOUVEMENT 2007-1 d'emplois de commandement

- Lors de la CAP qui s'est tenue le 12 janvier 2007, le SNUI a exprimé, dans ses propos liminaires, le souhait que la DGI retrouve le chemin du dialogue social.

Il a fait part des remontées du terrain concernant AGORA : « c'est une souffrance, davantage de travail, une perte de temps...qui conduisent parfois à s'interroger sur la pertinence de cet outil ».

Il a souligné également que le contrôle interne est ressenti comme étant de plus en plus pesant et qu'il est interprété comme une suspicion pour tout ce qui touche aux questions de traçabilité.

- Sur le mouvement, le SNUI a souligné la forte amplitude de celui-ci, en lien avec la politique d'engagement de départ à la retraite qu'il soutient.

Concernant le tour de piste, le SNUI a demandé l'évaluation qualitative de celui-ci (par la DG et par l'observateur extérieur), l'impact de l'âge sur la sélection (barrière ?) et la cohérence entre les appréciations particulièrement positives formulées à certains candidats par leur DSF à un candidat et le résultat négatif de la sélection.

Il a également souhaité un point d'information sur l'apurement des tableaux : quels sont les tableaux de directeurs départementaux et de CSFN qui ne seront plus explorés ?

Concernant les enjambements d'ancienneté observés, le SNUI s'est inquiété de savoir si les collègues concernés ont eu les explications nécessaires, de même pour les collègues en mutation primés par des promotions.

Concernant les points étapes carrière (PEC), le SNUI a fait remonter le sentiment perplexe de certains collègues sur ce dispositif et a demandé que soit peut-être davantage valorisé le caractère réciproque des informations recueillies.

Madame Bied-Charreton, qui présidait cette CAP, a fourni les éléments de réponse suivants :

- Sur les structures des équipes des DSF :

Il s'agit d'un vrai chantier 2007 : il conviendra d'examiner lesdites structures avec sans doute, l'intervention de la MEL.

- Sur le tour de piste :

Un consultant a été chargé d'examiner celui de l'an dernier.

Pour lui, le tour de piste est un processus organisé qui traduit un investissement très fort et assez rare dans une organisation et qui laisse peu de place à l'aléatoire.

Cette année, tous les entretiens se sont déroulés pour chaque candidat sur une même semaine, ce qui constitue pour la Chef de service un progrès.

Les candidats ont été reçus de septembre à novembre 2006 :

- en entretien individuel par le DG, la Chef du Service des Ressources et le Sous-directeur des Ressources humaines ;
- dans le cadre d'un entretien collectif, par l'un des 2 comités composés chacun de 3 membres : DGA ou Chef de service ; un DI et un DSF.

Chaque membre est un examinateur/notateur à part entière : ce sont donc 6 avis différents qui sont émis.

Les critères de la sélection pour Madame Bied-Charreton sont constitués par les regards croisés des examinateurs sur le potentiel des candidats à être directeurs : on peut donc accomplir parfaitement son travail de directeur divisionnaire sans pour autant avoir ce potentiel !

De même, il n'y a pas de logique d'âge !

La chef du Bureau H2 recevra les candidats non retenus afin de leur donner toutes les explications sur ce qui s'est passé lors du tour de piste et afin d'examiner avec eux leur avenir.

- Sur les tableaux :

Sont fermés les tableaux de directeurs départementaux 2002 et de CSFN 2001 et 2002. Celui de CSFN 2003 sera fermé à l'issue du prochain mouvement. Il sera donc examiné encore une fois mais sans aucune garantie de nomination.

- Sur les PEC :

La Chef de service a précisé qu'il ne s'agissait pas d'une évaluation mais que celui-ci était destiné à recueillir les souhaits de formation, de carrière, de mobilité des cadres.

- Sur AGORA :

Les problèmes rencontrés sont essentiellement des problèmes d'ergonomie qui se régleront par la suite.

- Sur les DI et la LOLF :

Les DI ne doivent pas devenir un échelon de gestion. Pour Madame Bied-Charreton, le sentiment exprimé par certains directeurs que le pilotage opérationnel se déplacerait des DSF vers les DI n'est pas fondé. « La DI est un espace interrégional de mutualisation, un lieu qui permet de sortir du quotidien, de réfléchir aux métiers, ce qui est plutôt bien ».

Le mouvement en chiffres :

- DI : une mutation, une nomination CSFF.
- CSFF : - 23 candidatures : 5 CSFF, 18 CSFN.
 - 5 mutations.
 - 8 promotions dont 2 à titre personnel.
- CSFN : - 39 candidatures : 5 CSFN, 34 directeurs départementaux (dont 1 AC et 1 CRC : Chambre régionale des Comptes).
 - 3 mutations (dont 1 détachement à Monaco).
 - 17 nominations.
- Directeurs départementaux :
 - 12 demandes de mutation : 7 mutations (dont 1 mise à disposition).
 - affectation des directeurs départementaux du TA 2007.

Sur les 33 directeurs divisionnaires inscrits au tableau d'avancement 2007 des directeurs départementaux, 29 d'entre eux sont affectés dans le cadre du 1^{er} mouvement.

Le tour de piste en chiffres :

- 54 directeurs divisionnaires retenus pour participer aux entretiens.
- 51 directeurs divisionnaires ont effectivement participé aux épreuves (2 désistements et une demande de report tardifs).

	<u>Candidats</u>	<u>Lauréats</u>
• TA 1999 :	2 (en seconde présélection)	0
• TA 2000 :	17	10
• TA 2001 :	32	23

Le taux de sélection s'élève à 64,70% des participants (ce taux était de 61,70% en 2005 au titre du TA 2006, et 57,14% en 2004).

Sur les 21 candidates qui se sont présentées à la sélection, 15 ont été retenues.

- taux de participation des femmes à cette sélection : 41,17% (21/51).

- Taux de représentation des femmes parmi les lauréats : 45,45% (15/33) soit un taux en nette augmentation par rapport à celui de l'an passé (20,68%).

L'âge moyen des lauréats du TA 2007 s'établit au 1^{er} octobre 2006 à 46 ans 7 mois (plus jeune que par le passé).

REVENIR AUX FONDAMENTAUX

Tous les bouleversements de structures, toutes les conceptions mises en œuvre dans la gestion des moyens et des personnels ressortent d'une approche idéologiquement axée sur la réduction des coûts, sur la compétitivité, sur la déréglementation, sur la concurrence entre les directions, entre les services et entre les agents quel que soit leur grade.

Cette approche se traduit par un travail de masse sans valeur ajoutée grâce au tout informatique productiviste et conduit à un gâchis humain par l'affaiblissement de l'intérêt au travail, de la conscience professionnelle ; tout ce qui faisait la richesse de la culture DGI attachée à un travail approfondi et de qualité a disparu.

Pour sa part, le SNUI a toujours défendu une administration fiscale efficace car essentielle au bon fonctionnement de l'Etat. Dès 1986, il a défendu un « dossier DGI » articulé autour des missions, des structures, des emplois, des carrières.

L'assiette, le contrôle et le recouvrement sont les trois missions fondamentales d'une administration fiscale.

Dans la motion revendicative votée au congrès d'Alençon en 1986, le SNUI développait deux notions qui sont toujours d'actualité : le SNUI se déclarait favorable à la mise en place de petites cellules plurifonctionnelles, omnicompetentes et responsables de leurs dossiers et le SNUI réclamait la constitution d'un seul réseau du recouvrement rattaché à la DGI.

Cette motion revendicative découlait d'une analyse sur la nécessité d'un interlocuteur unique. En effet, la multiplication des interlocuteurs, est source d'erreurs, de déperdition d'informations, de gêne des usagers et de mauvaise image pour l'administration fiscale. Pour le SNUI la notion d'interlocuteur unique représentait et représente toujours une véritable amélioration du service public.

Aujourd'hui, le SNUI, par ses analyses, ses critiques, ses propositions se doit de sortir du discours idéologique dans lequel on veut enfermer le service public.

Il faut sortir du tout informatique productiviste et remettre l'humain au cœur des missions de la DGI. L'informatique doit rester un outil au service de l'humain et de la plus-value qu'il apporte par ses compétences, sa technicité, sa connaissance du terrain. Il faut pour cela réhabiliter la notion de responsabilité globale.

Le projet Breton de retenue à la source prônée également dans le projet du PS, supprime les arguments concernant la volonté de la DGI de dépouiller la CP de ses missions et de ses emplois. Si cette retenue à la source se met en place, elle devrait se traduire pour les entreprises par des obligations déclaratives nouvelles. Elles viendront compléter la gestion actuelle de ces dossiers par la DGI.

De plus, les particuliers auront également obligation de déposer des déclarations de régularisation pour permettre d'asseoir définitivement le revenu global imposable et pour tenir compte de son incidence sur la taxe d'habitation.

Dans cette nouvelle situation, toutes les missions d'assiette, de contrôle, de recouvrement, d'accueil, de contentieux, pour l'ensemble des recettes budgétaires des différents niveaux d'administration publique (national et local) auxquels il faut ajouter les prélèvements sociaux, seraient confiées à la DGI.

Pour le SNUI, qui doit continuer de porter son discours juste et citoyen relatif à la retenue à la source, il faudra demander les moyens en personnels pour assurer ces nouvelles tâches.