



Journal de la Section des Directeurs

N° 41 - Juin 2007

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

**Ce numéro est relatif au mouvement définitif des inspecteurs
départementaux et à celui du commandement**

**MOUVEMENT DEFINITIF DES IDEP 2007 - 2008
CAP du 21 JUIN 2007 – 1^{ère} Campagne (période du 1/09/07 au 31 mars 2008)**

Lors de cette CAP les élus du SNUI ont prononcé la déclaration liminaire suivante :

« Depuis la mise en place du grade d'Idep, cette CAP a pour objet d'affecter - suite au pré-mouvement national- les Idep comptables sur un poste et les Idep non comptables sur une résidence.

C'est la déréglementation qui une fois de plus caractérise ce mouvement.

Déréglementation des règles de gestion

Le SNUI réitère son opposition à la déréglementation des règles de gestion qui n'apporte pas la preuve d'une amélioration du fonctionnement des services.

Bien au contraire, ce système s'avère contre productif dans la mesure où il génère des insatisfactions, des craintes pour les futurs postulants sur les possibilités réelles de rejoindre une résidence et de la pérenniser.

Quelques exemples :

- le vivier a chuté à un niveau historiquement bas (36 inspecteurs) alors qu'il reste à l'issue du pré-mouvement 51 postes vacants,*
- qui plus est, malgré la publication d'un PBO complémentaire destiné à pourvoir une partie de ces postes, il est significatif de constater qu'aucune candidature utile ne s'est manifestée.*

On ne peut s'exonérer par ailleurs d'une réflexion sur l'alimentation du vivier. Aucun candidat dans le vivier issu de la RIF alors qu'il reste 21 postes vacants.

- vous ne recrutez pas assez. La barre de sélection fixée par les inter-régions doit être revisitée,
- par manque d'anticipation de la gestion prévisionnelle des emplois, vous avez manqué d'ambition dans votre sélection,
- en outre, l'évolution du métier de cadre, est devenue telle qu'elle a tendance à dissuader d'éventuels candidats,
- les règles de gestion dont nous venons de parler contribuent aussi au peu d'attractivité de la carrière.

Nous demandons que cesse l'affectation au département ou à la zone infra-départementale et à la résidence et au poste, à la discrétion du directeur.

Notons que lorsque le cadre « motifs invoqués » est servi, il l'est dans la quasi-totalité des cas pour des raisons géographiques et non fonctionnelles.

Interrogez-vous sur les conséquences néfastes de l'espace de liberté que vous avez accordé à vos directeurs. Vos règles continuent de scléroser le mouvement de mutations.

Prise de conscience tardive ! Vous avez décidé d'avancer le calendrier des opérations de sélection des Idep afin de permettre aux nouveaux lauréats de postuler lors de la 2^{ème} campagne et de ce fait, de pourvoir les emplois restés vacants le plus rapidement possible. Le SNUI vous demande d'anticiper toutes les vacances actuelles et à venir afin d'assurer un recrutement à la hauteur des besoins.

Sur le mouvement local :

Une majorité d'agents (environ 70%) obtient satisfaction sur sa 1^{ère} ligne. Cette satisfaction n'est en réalité qu'apparente. Il apparaît, en effet, difficile à un cadre affecté de ne pas accepter l'offre de poste proposé par son directeur et de faire appel à notre CAP.

La fiche de vœu ne fait souvent, dans ses conditions que formaliser une décision déjà prise. Si la conduite du mouvement local offre de larges marges de manœuvre au directeur, il n'en demeure pas moins que notre CAP doit jouer pleinement son rôle dans le suivi et le contrôle de ces affectations. Le projet doit retranscrire de la manière la plus précise possible la réalité du terrain.

Or à travers quelques exemples, nous nous sommes aperçus que tel n'était pas le cas :

- agents détachés ne rejoignant pas le poste attribué au projet,
- certaines fiches de vœux d'agents au mouvement ne figurent pas dans la documentation à disposition des organisations syndicales (Aude, Gironde, Creuse, DRESG),
- d'autres fiches n'ont même pas été transmises à la Direction générale (Isère).

Au surplus, 12% des agents ressortent insatisfaits du mouvement. Nous devons fournir à ces camarades les explications qu'ils attendent. C'est pourquoi les directeurs qui ne donnent pas satisfaction au souhait du cadre doivent expliquer pourquoi.

Nous réitérons nos exigences pour que cette CAP ne soit pas une chambre d'enregistrement et qu'elle permette aux représentants du personnel de jouer pleinement leur rôle. Il en va du contenu d'un dialogue social vivant.

Le SNUI continuera de revendiquer une affectation la plus fine possible et selon la règle de l'ancienneté.

Une culture d'indicateurs :

La mise en place de la LOLF a généré dans toutes les administrations l'émergence d'une batterie d'indicateurs permettant que prospèrent les concepts d'efficience et de rendement.

Notre administration n'a, naturellement, pas échappé à la règle commune. Nous vous l'avons déjà dit, cette pratique s'oppose à la culture de service public vecteur d'attachement des agents à leurs missions.

Cette batterie d'indicateurs entraîne une déresponsabilisation forte des chefs de service. Les missions non couvertes par des indicateurs sont assurées au gré des moyens mis à disposition des services. Là encore, c'est à un risque de dégradation du service auquel nous assistons.

Nous ne reprendrons pas les termes de notre déclaration liminaire du 10 avril, relative aux conditions de travail et au mal être de l'encadrement. Nous vous confirmons nos analyses auxquelles la DG reste sourde ».

L'administration a répondu ne pas avoir la même lecture des faits.

Sur les affectations, l'administration estime que les cas d'insatisfactions sont marginaux.

De même, en matière de recrutement, l'administration considère qu'il n'y a pas crise des vocations pour les sélections Idep/IP mais que les vacances proviennent de 55 départs à la retraite non programmés.

L'administration a réagi :

- en anticipant la future sélection ;
- en encourageant les candidats à se présenter (opportunités à saisir) tout en s'engageant à maintenir la qualité du recrutement.

A l'issue de cette CAP, les opérations de nominations et d'affectations relatives à la première campagne sont terminées (CAP relative au pré-mouvement (cf. JDD n° 39) et CAP relative au mouvement définitif (affectations locales)).

Il s'agit de la première année de mise en œuvre d'un mouvement décomposé en deux campagnes annuelles afin de mieux combler les vacances de postes suite aux départs à la retraite.

Les éléments chiffrés ci-après concerne la première campagne (période allant du 1^{er} septembre 2007 au 31 mars 2008).

La deuxième campagne couvrira la période du 1^{er} avril au 31 août 2008.

Si vous participez à celle-ci, n'oubliez pas de transmettre au SNUI une copie de votre demande. Elle retiendra toute l'attention de nos représentants en CAP.

STATISTIQUES

- CANDIDATURES : (pour les affectations courant la période de 7 mois du 1/09/07 au 31 mars 2008)

GRADE ou EMPLOI	NOMBRE de CANDIDATS	MOUVEMENT PRECEDENT Rappel du nombre de candidats
Directeur Divisionnaire	56	49
IP	169	161
CSC 3	8	6
CSC 4	33	31
IDEP 966 C	109	121
IDEP 966 NC	71	85
IDEP 2 ou 3	566	604
Inspecteurs	189	205
TOTAUX	1201	1262

Pour ces 7 premiers mois de la campagne, les vacances ont été portées de 176 (postes publiés vacants au PBO) à 227 (ouvertures en cascade lors des travaux effectuées en CAP). 68 candidats sollicitaient un rapprochement de conjoint dont 38 de niveau 1 (enfant à charge) et 30 de niveau 2 (sans enfant à charge).

- AFFECTATIONS :

1/ emplois CSC 3 (ex 1040) :

mutations : 3.

promotions : 7 directeurs divisionnaires ; 7 CSC 4 (ex 1015).

2/ emplois CSC 4 (ex 1015) :

mutations : 6.

promotions : 9 directeurs divisionnaires ; 10 IDEP1 966 comptables ou non comptables.

3/ emplois 966 comptables :

mutations : 20 (dont 9 en priorité nationale et/ou locale).

promotions : 30 IP1 ; 15 IDEP1 966 NC ; 14 IDEP2.

4/ emplois 966 non comptables :

mutations : 11 (dont 1 en priorité reclassement).

promotions : 69 IDEP2.

5/ emplois Idep 2 ou 3 :

mutations : 102 (dont 6 en priorité nationale ou locale).

promotions : 152 inspecteurs.

Pour 7 mois, 313 promotions ont été prononcées. Malgré cela, 50 postes d' Idep 2 ou 3 (postes 901) sont restés vacants.

<p style="text-align: center;">MOUVEMENT D'EMPLOIS DE COMMANDEMENT CAP du 27 JUIN 2007 – (période du 1/09/07 au 31 décembre 2007)</p>

Lors de cette CAP, le SNUI a prononcé la déclaration liminaire suivante :

« Permettez, au nom de nos adhérents et de l'ensemble des membres de notre organisation de présenter nos vœux de prompt rétablissement et de meilleure santé à monsieur Bruno PARENT, et de lui assurer qu'au-delà de nos divergences de vues sur le fonctionnement et la gestion de la DGI, nous sommes sensibles à la période difficile que sa famille et lui-même traversent au lendemain de son accident.

① Éléments de contexte :

La France a choisi un nouveau Président et s'est dotée d'une assemblée de représentants qui doit lui permettre de mettre en œuvre la politique qu'il déterminera pour son gouvernement. La voix démocratique s'est exprimée et son expression, malgré un taux d'abstention très élevé, donne toute légitimité aux dirigeants nouvellement élus.

Beaucoup de promesses ont été faites durant la campagne et beaucoup nous inquiètent en tant qu'organisation syndicale du point de vue de la réaction du corps social :

- *Mise en place d'une TVA sociale et franchise sur les médicaments dont le poids pèsera sans aucun doute sur le pouvoir d'achat des plus démunis,*
- *Autorisation de la pratique des heures supplémentaires exonérées de charges sociales et défiscalisées qui s'imposeront plus sûrement aux salariés modestes qu'aux cadres de haut niveau,*
- *Révision de la carte judiciaire éloignant les tribunaux des petits justiciables,*
- *Mise en place d'un service minimum dans les transports qui, s'il vise à respecter l'usager, manifeste de la mise en route d'un chantier plus vaste et d'une appréciation particulière sur le dialogue social.*

Mais aussi d'autres annonces qui nous interpellent en tant qu'organisation représentative des personnels exerçant dans la sphère fiscale :

- *La TVA sociale risque de venir accroître la charge de gestion des SIE ;*

- *La réduction de 60 à 50% du bouclier fiscal qui ne conduit dans les faits qu'à restituer l'ISF aux ménages les plus aisés selon les dires ; (à ce sujet, ceci sera-t'il vérifié par une étude sur la structure des restitutions ?*
- *La suppression des droits de mutation pour le conjoint ou le pacsé survivant et celle des droits de donation en ligne directe qui, combinées à la mesure précédente, interpellent sur l'avenir de la fiscalité patrimoniale et sur la pérennité des structures de fiscalité immobilière,*
- *La scission du ministère qui ne manquera pas de révéler les conflits d'intérêts poussant la DLF au grand écart puisque liée aux deux ministères,*
- *L'annonce d'une fusion de la DGI et de la DGCP qui viendra se superposer aux réformes déjà en cours (CDI/CDIF, Missions accueil commun, évolution future des secteurs d'assiette, etc...)*

Nul ne peut présager de ce que l'avenir sera fait, mais ce qui est certain, c'est que nous serons très attentifs à la mise en œuvre éventuelle de ces mesures. Pour paraphraser le ministre, « les agents des impôts n'ont pas peur des réformes, mais de l'inconnu. »

② A la DGI les cadres s'interrogent:

Lors de la CAP du 12 janvier, madame BIED-CHARRETON qui présidait le comité avait évoqué l'importance du chantier qui s'ouvrait à la DGI sur la structure et le calibrage des équipes de Direction.

- L'annonce d'une fusion de la DGI avec la DGCP.

Il nous semble, en premier lieu, que la démarche initiée par la DGI de promouvoir la mise en place d'un interlocuteur fiscal unique, tant pour les professionnels que pour les particuliers, perdrait beaucoup de sa visibilité car obscurcie par la superposition des missions qui n'ont rien de fiscal comme la gestion des collectivités publiques et de la dépense publique.

Par ailleurs, les équipes de commandement ont le sentiment, que dans un contexte de fusion totale des deux administrations, leur autonomie et leur pouvoir de décision seraient plus fortement contraints par l'influence que ne manqueront pas de prendre les préfets relayés par les trésoriers payeurs généraux.

Enfin, beaucoup d'efforts ont été engagés pour réaliser un rapprochement avec la DGCP (Accueil communs, Mise en place d'Hôtels des finances, expérimentation des délégations de compétences croisées, etc...). Ces efforts ont porté à la fois sur les budgets locaux au travers des aménagements immobiliers qu'ils ont engendrés, mais aussi pour la collectivité DGI en ce qui concerne les heures passées en formation et en réflexions sur l'élaboration de chartes, de process et de fiches pratiques. Une fusion complète conduirait sans aucun doute à des surcoûts importants à imputer sur les DGF des deux administrations pour réaliser de nouveaux aménagements permettant l'accueil de services non prévus jusqu'alors.

Quand à l'avenir, quid d'éventuelles réformes en matière statutaire ? Quelle perspectives de carrières une telle organisation pourra-t-elle offrir aux cadres des deux réseaux ?

- *Pouvez-vous d'ores et déjà nous apporter des informations sur l'état de la réflexion de la direction générale ?*
- *Dès lors qu'une réflexion serait engagée sur l'évolution des structures des directions, une participation des représentants du personnel au sein de groupes de travail est-elle prévue ?*

- Sur les sujets plus actuels, l'élaboration de charte de l'encadrement dans l'ensemble des directions territoriales nous a déjà donné l'occasion de vous faire part des appréciations que nous avons de ce type de documents.

Dans certaines directions, l'engagement des équipes de commandement a été fort pour associer les cadres à de tels projets. Ceux-ci n'ont pas manqué, ça et là, d'interroger les directions sur l'utilité de telles opérations.

Dès lors que cette pratique a été généralisée, quel bilan peut être tiré de la mise en œuvre de ces chartes ? Des comités de suivi ont-ils été mis en place et leurs observations feront-elles l'objet d'une communication et d'une analyse ?

③ Mouvement : Consultation et Règles de gestion

Ce projet de mouvement concerne les affectations sur les emplois de commandement pour le deuxième semestre 2007. Avec

- *3 nominations de Délégués interrégionaux,*
- *14 Candidatures sur des postes de CSFF pour 6 propositions dont 4 promotions (soit un taux de satisfaction de 42,85% et un taux de promotion de 40%),*
- *33 Candidatures sur des postes de CSFN pour 15 propositions dont 11 promotions (soit un taux de satisfaction de 45,45% et un taux de promotion de 36,66%),*
- *16 Candidatures sur des postes de Directeur départemental pour 13 propositions dont 6 promotions (soit un taux de satisfaction de 81,25%),*

il s'agit encore d'un mouvement de forte amplitude poursuivant en cela l'observation déjà faite à l'occasion de la CAP de janvier sur la politique d'engagement de départs à la retraite.

Conformément aux informations données par madame BIED-CHARRETON au cours de cette précédente CAP, nous retenons que le tableau 2002 pour CSFN sera désormais fermé à l'issue de ce mouvement et que 3 postulants n'obtiendront pas de nomination.

A cette occasion, le SNUI rappelle son attachement à l'information correcte des candidats évincés et engage l'administration centrale à la poursuite de sa politique de rendez-vous explicatifs.

Reste que dans le droit fil des interrogations formulées précédemment, nous vous demandons quelle perspective la Direction générale engage-t-elle sur la gestion des fins de carrières ?

La politique de regroupement de services situés sur les mêmes sites sera t'elle menée de la même manière en ce qui concerne les conservations des hypothèques en résultat du développement de [Télé@ctes](#) ?

Si la réponse est affirmative, comment est envisagé l'apurement des prochains tableaux ?

Quelle est l'amplitude des gels de postes de directeurs départementaux ? Certains sont-ils compensés ? ».

La Chef du Service des Ressources, Madame Bied-Charreton a répondu :

⇒ Sur le dossier DGI-CP :

Rien n'est finalisé, nous sommes très en amont dans la réflexion.

Les hypothèses de restructuration sont au nombre de trois :

- approfondissement de l'existant avec des marchés supplémentaires
- mise en place d'une administration fiscale unique sous la responsabilité de la DGI ;
- fusion complète DGI-DGCP avec une administration fiscale unique derrière.

La commande est d'approfondir les hypothèses.

⇒ Sur les fusions CH :

Pas d'évolution depuis la dernière CAP (c'est-à-dire qu'elles restent possibles mais de façon exceptionnelle)

⇒ Sur les tableaux :

Les tableaux 2002 de directeurs départementaux et de CSFN sont désormais fermés.

⇒ Sur les gels :

Ils résultent du nombre de sélection, de mutations et de vacances.

Certains sont devenus traditionnels depuis plusieurs mouvements.

Il conviendra dans le cadre des travaux de calibrage des directions de remettre les choses à plat.

Or pour l'instant, la MEL n'a pas rendu ses conclusions sur ce dossier de calibrage (directeurs divisionnaires - directeurs départementaux).

En 2008, on ne devrait, selon la DG, plus avoir de gels reproductibles mais seulement frictionnels.

MOUVEMENT

1/ DELEGUES INTERREGIONAUX :

- une mutation.
- 2 nominations : 2 AC.

2/ CSFF :

- 15 candidatures (6 CSFF en mutation et 9 CSFN).
- 3 mutations :
- 4 nominations de CSFN.
- 1 promotion à titre personnel.

3/ CSFN :

- 35 candidatures : 3 CSFN et 32 Dir dép (dont 1 AC).
- 2 mutations.
- 11 nominations.

4/ Directeurs départementaux :

- mutations : 9 demandes - 7 mutations.
 - affectations des directeurs départementaux du TA 2007 :
 - * 4 nominations
 - * 2 affectations : 1 AC (mobilité), un administrateur du Sénat (détaché à la DGI).
- (29 d'entre eux ont été affectés lors du premier mouvement).

QUELQUES STATISTIQUES

Tableau CSFF :

- ⇒ âge moyen de nomination : 55 ans et 11 mois.
- ⇒ durée de séjour dans le grade de CSFN : 3 ans 5 mois.

Tableau CSFN :

- ⇒ âge moyen de nomination : 53 ans et 8 mois.
- ⇒ Durée de séjour dans le grade de directeur départemental : 4 ans et 2 mois.

TAUX DE PROMOTIONS AU GRADE SUPERIEUR PAR TABLEAU

PROMOTIONS DE CSFN à CSFF

	TA 2003	TA 2004
Nombre de Dir Dép promus CSFN par TA	20	22
Taux de promotion au grade de CSFF	65%	27%

PROMOTIONS DE DIR DEP à CSFN

	TA 2003	TA 2004
Nombre de Dir Div promus DIR DEP par TA	25	31
Taux de promotion au grade de CSFN	60%	19%

၆၀၆၆၀၆