



Journal de la Section des Directeurs

80/82, rue de Montreuil ● 75011 PARIS Tél. 01.44.64.64.44 ● Fax 01.43.48.96.16 ●
www.snui.fr ● Courriel : snui@snui.fr

N° 51 Avril 2009

Notation zéro pointé !!

Le système de notation en vigueur dans la filière fiscale réussit le tour de force de présenter un coût de gestion exorbitant pour un résultat proche de zéro en terme d'efficacité. C'est suffisamment rare pour être souligné.

De février à juin, l'essentiel des cadres les mieux payés se mobilisent sous toutes les formes possibles pour gérer un système extrêmement coûteux en temps, en énergie et budgétairement pour aboutir à un résultat qui ne satisfait personne, même pas les promoteurs de la réforme.

La raison est simplement liée à l'attribution de la note pivot qui a toujours été mal vécue par des agents qui ne croient pas que l'attribution d'une majoration de zéro soit constitutive d'une quelconque reconnaissance. Il faut reconnaître que même le dernier recalé de "psycho", n'aurait pas commis l'erreur de construire un système qui récompense la moitié des agents alors que dans le même temps, on met la pression à tout le monde pour "faire tourner la boutique".

Dès lors, chacun dans son coin et tous collectivement nous attachons tant bien que mal à gérer l'ingérable pour acheter la paix sociale en faisant peu ou prou tourner les majorations.

Ainsi, sachant que les attributaires historiques de +0.06 bloquent l'arrivée de nouveaux méritants, le turn-over des 0.06 est instauré pour des raisons techniques, ce que ne comprend pas forcément celui qui tourne vers le bas. Et en théorie, il a raison.

Quant aux + 0.02, c'est le grand marché où l'on pèse au trébuchet le pour et le contre et où la « tournante » a été organisée depuis belle lurette pour créer les conditions minimales d'un travail en équipe dans une ambiance la moins dégradée possible.

Pour couronner le tout, personne n'est, à ce jour, capable de faire un lien entre une note chiffrée attribuée à un agent et sa manière de servir et plus personne n'est en capacité de justifier les fondements théorique d'un système de notation que chacun subit plus qu'il n'y adhère.

Au moment où l'on s'interroge sur les orientations stratégiques de la DGFIP, il serait grand temps de repenser à un système simple consistant à récompenser les plus investis, avertir ceux qui le méritent, et reconnaître les mérites de tous ceux qui donnent satisfaction. Le tout avec un référentiel compréhensible par tous et dont la gestion reste dans la limite du raisonnable.

Il y a quand même plus compliqué en mécanique administrative.

Y aura-t'il un stratège pour revoir la copie ? C'est en tout cas une bonne piste pour l'amélioration des relations sociales à la DGFIP.

MOUVEMENT DE MUTATIONS ET NOMINATIONS DES DIRECTEURS DIVISIONNAIRES.

CAP du 25 MARS 2009

Déclaration des élus du SNUI lors de la CAP des directeurs divisionnaires

Le succès de la fusion passe par des cadres motivés et impliqués, dont les directeurs divisionnaires sont la clef de voûte. Or, le contexte général de morosité, certes lié à la crise économique actuelle, est également dû au blocage généré par l'administration elle-même. A ce titre, nous relevons l'absence de vraies négociations salariales mais aussi les flottements qui règnent pour la mise en place de directions en préfiguration DLU/DRU. Il est plus que jamais nécessaire que le Ministre, qui se targue d'une réforme historique, prenne conscience que les grèves du 29 janvier et du 19 mars, particulièrement suivies par les cadres, ne sont que la traduction d'une inquiétude et d'un mécontentement grandissant.

Les craintes exprimées l'an dernier à pareille époque sont toujours d'actualité et se sont amplifiées : besoin d'éclaircissements et de visibilité sur le rôle et le positionnement des directeurs divisionnaires dans l'organigramme des futures DLU, notamment sur les missions transverses. Se pose également la question des débouchés en terme de carrière, il est indéniable que les opérations de fusion entraîneront une suppression d'emplois de directeurs départementaux (cf. DSF de catégorie 3), dans ce contexte, l'accès aux emplois de comptables incluant les SIP et les PRS importants, conserve toute sa pertinence.

L'an dernier, à cette même CAP, nous dénoncions les retards pris dans l'élaboration du mouvement des emplois de commandement qui s'était tenue fin juillet 2008, force est de constater que cette année aucune amélioration n'est constatée sur ce point.

Pour la présente CAP, le SNUI souhaite attirer l'attention de l'administration sur les points suivants :

1. La sélection :

L'an passé, il y a eu 78 promus sur 200 postulants soit un taux de satisfaction de 39%.

Cette année, le nombre de promus s'élève à 82 pour 162 candidatures, soit un taux de promotion de 50.6% qui ne contribue pas encore à la résorption des gels.

Cette année, la sélection intègre à moindre proportion les collègues issus de la centrale ou des délégations, ce qui va dans le sens de nos demandes des années antérieures.

2. Le mouvement :

La transparence, valeur constamment réaffirmée par l'administration centrale, n'est pas totale. La lisibilité du mouvement est encore altérée par les gels et les fiches de postes.

- sur les gels :

Nous constatons l'existence de 51 gels et 9 surnombres contre respectivement 43 et 7 en 2008, ce qui représente une situation qui se dégrade d'années en années.

Sur ces 51 gels combien sont frictionnels ?

L'administration ne s'est donc toujours pas mise en situation de résorber ces gels.

Nous remercions RH 1B de nous avoir communiqué lors de la consultation la liste des postes comptables sur-indiciés attribués à des directeurs divisionnaires. Pour autant, ces nominations prévisibles ne sauraient être d'ores et déjà validées.

En conclusion, la poursuite de la politique des gels alliée aux fiches de postes réduit de facto les possibilités d'affectation, sans compter qu'elle fait reposer sur les directeurs divisionnaires en poste dans les directions concernées une charge de travail accrue à laquelle viennent se rajouter toutes les opérations liées à la mise en place des opérations liées à la fusion.

- sur les fiches de poste :

Nous vous rappelons que nous demeurons toujours dans l'attente du bilan précis concernant ce dispositif.

Le constat :

- en 2005 : 12 fiches de poste dont 6 utiles (50%),
- en 2006 : 18 fiches de poste dont 6 utiles (33%),
- en 2007 : 25 fiches de poste dont 14 utiles (56%),
- en 2008 : 23 fiches de poste dont 10 utiles (43%),
- en 2009 : 19 fiches de poste dont 8 utiles (42%)

Si nous constatons favorablement une diminution de cette pratique, cette année, il n'en demeure pas moins qu'elle est contraire aux engagements de l'administration.

Nous déplorons également, comme les années précédentes, que dans le cadre de ces compositions d'équipe, des promotions priment encore des mutations dans des conditions opaques. Nous constatons que les inspecteurs principaux affectés dans les Délégations sont les principaux bénéficiaires de ce dispositif.

Il est fait observé que 5 départements (Hte Garonne, Hérault, Vaucluse, Ille et Vilaine, Hauts de Seine) sur les 8 départements concernés par des fiches de poste sont des départements dotés d'un nombre important de directeurs divisionnaires où les profils requis sont conformes à la doctrine d'emploi de directeurs divisionnaires dûment sélectionnés. On ne perçoit donc aucunement la légitimité de la démarche.

Il ressort que ce dispositif génère plus d'inconvénients que d'avantages aussi bien pour les cadres (manque de lisibilité et déconsidération pour les non-retenus) que pour l'administration (système contre-productif au bout du compte)

Le SNUI demande, à nouveau, l'abandon de ce système de gestion, inopérant.

Si nous constatons 5 affectations d'office, nous tenons à exprimer notre relative satisfaction sur le fait que la règle de l'ancienneté a été plus souvent appliquée que les années précédentes (hors postes au choix et à profil)

Nous remercions l'équipe de RH 1B pour la qualité de son accueil, et sa disponibilité pour nous apporter toutes les explications que nous avons sollicitées.

COMPTE RENDU DES DEBATS

Cette CAP était présidée par Eric BARBIER, Chef du Bureau RH-1B qui a formulé les observations suivantes :

➤ **Le malaise grandissant à la DGFIP :**

Il a précisé que la DG était évidemment très attentive aux chiffres de grève (agents et cadres).

Il a cherché à rassurer en soulignant que toutes les missions des deux anciennes Directions générales étaient pérennisées et en rappelant le dispositif des garanties de gestion en matière de ressources humaines.

Il a également rappelé la mécanique d'harmonisation des régimes indemnitaires et les effets positifs pour une partie des agents d'encadrement de l'ex-DGI.

Le SNUI et d'autres organisations syndicales ont dénoncé la non-communication des informations chiffrées de la part de la Centrale sur ce sujet malgré les engagements pris.

Le SNUI s'est interrogé -compte tenu des nombreuses demandes effectuées- sur la volonté réelle de la Direction générale de communiquer encore sur ce sujet et a exigé que les représentants des personnels soient destinataires de l'information.

M. BARBIER a précisé que les nombreux chantiers en cours à la DGFIP étaient motivants et que les cadres auraient des responsabilités encore plus grandes qu'auparavant.

➤ **Le dialogue social :**

Le Président de la CAP a rappelé les réunions régulières entre la DG et les organisations syndicales et tout particulièrement les nombreux groupes de travail : DLU, SIP, GFU, Dialogue social...

Il a souligné la difficulté pour l'administration centrale de trouver le juste milieu entre la nécessité de laisser suffisamment de temps aux syndicats pour préparer les groupes de travail et la nécessité d'en tenir un nombre suffisant.

Concernant les grandes messes organisées par la DG, il ne partage pas l'idée qu'il s'agit de messes alibi et assure que la Centrale en a eu des retours positifs.

C'est, selon lui, l'occasion de donner les mêmes informations à tout le monde et de répondre en direct aux interrogations.

Pour autant, nombre de cadres nous ont fait savoir que peu de réponses précises ont été apportées aux questions formulées dans la salle.

➤ **CAP de commandement :**

La Centrale est dans l'incapacité de communiquer la moindre date sur ce mouvement.

Le SNUI a attiré l'attention de la DG sur le retard considérable pris lors de la CAP de l'an dernier et les conséquences pour les collègues concernés.

Le SNUI demande à ce sujet de la visibilité et le respect des calendriers. En effet, outre le bon fonctionnement des directions, sont concernés les cadres qui relèvent de cette CAP mais aussi ceux affectés dans le cadre d'autres CAP (certains directeurs divisionnaires par exemple dont la date d'installation en dépend).

➤ **CAP de Conservateurs des Hypothèques :**

La CAP du mouvement de CH1, 2, 3 et du mouvement complémentaire 4, 5 et 6 est fixée le 16 avril (consultation le 15).

Le PBO vient d'être publié, il était temps !

➤ **La sélection :**

La Centrale reconnaît que le jury national offre des garanties d'objectivité et de transparence : le jury combine avec le plus d'impartialité possible le dossier et l'entretien.

➤ **Les compositions d'équipe :**

Sans renoncer au système, la DG note que le nombre de fiches de poste a baissé de 25 % par rapport à l'an dernier.

➤ **Les gels :**

Le SNUI a attiré l'attention du Chef de Bureau sur le problème du recrutement dans les grades d'IDEP, d'IP et de DIR DIV.

Les nombreuses vacances conduisent la DG à positionner des gels pour répartir la pénurie, ce qui manifestement ne peut-être une solution durable tant pour le fonctionnement des services que pour la gestion des CAP.

QUELQUES CHIFFRES

162 IP ont sollicité utilement l'examen de leurs titres en vue de leur nomination au grade de directeur divisionnaire.

La répartition par tableau est la suivante : TA2003 : 82 - TA2002 : 32 - TA2001 : 23 - TA2000 : 7 - TA1999 : 1 - 2^{ème} voie : 12 - art28 : 5.

Parmi ces 162 candidats, les 150 postulants de la « voie normale » se sont majoritairement présentés en 1^{ère} candidature (59 %), puis 29 % en 2^{ème} et 12 % en 3^{ème}.

82 IP dont 4 issus de la promotion art 28 et 5 au titre de la 2^{ème} voie ont été inscrits au projet (une renonciation a été actée lors de la CAP).

L'âge moyen des lauréats s'établit à 43 ans et 6 mois au 1^{er} janvier du tableau d'avancement (contre 43 ans en 2008).

Le plus jeune est âgé de 36 ans et le plus âgé de 53 ans et 2 mois.

BREVES

Harmonisation indemnitaire ou le b....ambiant

Pour nous, il y a deux principes à respecter qui sont l'égalité et l'équité. L'égalité, c'est la mise à niveau indemnitaire qui doit intervenir dans de bonnes conditions pour tout le monde, c'est-à-dire à grade égal salaire égal. De l'autre, il y a le principe d'équité qui consiste à réclamer pour tout le monde une augmentation du pouvoir d'achat.

La section des directeurs défend ces deux principes avec la même force. Aujourd'hui, en application du principe d'égalité, certains bénéficient à dire vrai d'un heureux concours de circonstances en euros alors que beaucoup d'autres tirent le diable par la queue de plus en plus tôt dans le mois. A la DGFIP, il faudra marcher sur nos deux jambes : égalité d'un côté, c'est l'harmonisation ; équité de l'autre, c'est la revalorisation.

Inégalités, pouvoir d'achat, partage des fruits du travail sont des questions de société à traiter en urgence sous peine de drame.

Harmonisation toujours : les directeurs départementaux

Lors du dernier journal de la section des directeurs, nous avons évoqué la piste étudiée par la centrale d'alignement des directeurs départementaux sur CSTP 1 ou 2 selon l'implantation ou non dans une direction avec CSFF. Nous avons reçu un abondant courrier pour nous indiquer qu'il s'agissait d'une mauvaise piste. Finalement faisons simple. Sachant que le régime indemnitaire du grade de directeur départemental des impôts était indépendant du lieu d'affectation et qu'au surplus avec l'affectation dans des directions particulières (Dircofi, SCN etc,...) le plus simple serait d'utiliser la règle de l'ancienneté dans la période transitoire et d'harmoniser le tout dans le régime indemnitaire des administrateurs des finances publiques.