



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

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

MOUVEMENT DE MUTATIONS ET NOMINATIONS DES DIRECTEURS DIVISIONNAIRES.

CAP du 20 MARS 2008.

Lors de cette CAP présidée par Mme PELATA, Chef du Bureau H2, le SNUI a prononcé la déclaration liminaire suivante :

« Madame la Présidente,

Avant d'aborder l'ordre du jour de cette CAP, nous tenons à évoquer le contexte général de la baisse du pouvoir d'achat, de l'absence de vraies négociations salariales pour les fonctionnaires, situations qui frappent l'ensemble des agents de la DGI, et bien entendu les cadres, d'autant que pour certains d'entre eux promotion signifie automatiquement mobilité.

Nous tenons aussi à souligner le fait que c'est la première CAP qui se tient après les annonces respectives du ministre du mois de février dernier et la création de la nouvelle D.G.F.P.

Il est plus que jamais nécessaire de faire prendre conscience au ministre de la nécessité de payer une réforme historique et de prendre des mesures concrètes pour l'amélioration des conditions de vie au travail. Ce sont les raisons pour lesquelles le SNUI, SUD TRESOR, et la CGT (Impôts et Trésor) appellent à la grève le 27 mars.

Ainsi, entre les assurances du ministre (maintien du nombre de cadres dans les deux anciennes directions et niveau de promotion) et la réalité des faits révélés par le projet de cette CAP (43 postes gelés) nous sommes en droit de craindre pour l'avenir des cadres.

Aujourd'hui, face

- 1 / au retard pris dans l'affectation effective de nos collègues promus directeurs départementaux,
 - 2 / au flou complet engendré par ce différé,
 - 3 / à l'incidence, en cascade, sur les dates d'affectation pour cette promotion de directeurs divisionnaires,
 - 4 / aux interrogations légitimes de ces cadres et des directeurs impatients de connaître la date d'arrivée de leurs nouveaux collaborateurs,
- nous dénonçons déjà le malaise et les inquiétudes consécutifs à l'installation de cette nouvelle direction qui manifestement n'a pas été préparée .

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 77 promus sur 183 postulants soit un taux de satisfaction de 42%.

Cette année, le nombre de promus s'élève à 78 pour 200 candidatures, soit un taux de promotion de 39%, en dessous des engagements pris depuis deux ans (taux de promotion supérieur à 40%).

A noter, encore cette année, une sélection intégrant une proportion toujours aussi importante de collègues issus de la centrale ou des délégations, qui à terme va poser de réels problèmes au sein du corps des directeurs divisionnaires. Ainsi en 2003, 27 % de la sélection (62 promus) était issue de ces services contre 47% cette année (78 promus).

Avec satisfaction nous notons la prise en compte de notre demande relative à la mise en place d'un jury unique.

2. Le mouvement :

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

- sur le délai de séjour :

Le SNUI rappelle son opposition à l'existence de tout délai de séjour.

Néanmoins, lorsque l'administration l'impose, elle se doit au minimum d'en faire une application équitable (respect de celui-ci sauf circonstances particulières). Or, tel n'est pas le cas puisqu'il n'est pas appliqué pour les personnels de la Centrale.

- sur les gels :

Nous constatons l'existence de 43 gels et 7 surnombres contre respectivement 25 et 9 en 2007, ce qui représente une dégradation inacceptable et contraire aux engagements pris par les présidents successifs de cette CAP.

Sur les 43 gels, 13 semblent frictionnels ! N'est-ce vraiment que du ponctuel ?

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

Nous remercions H2 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, 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 encore accrue.

- sur les fiches de poste :

Nous vous rappelons que nous demeurons 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%),

ainsi, cette pratique est contraire aux engagements de l'administration qui s'était engagée à ne l'utiliser qu'à titre limité .

En effet, M. Sivieude déclarait en 2004: « cette pratique doit conserver en tout état de cause un caractère limité ».

Nous constatons plusieurs dérives consécutives à la pratique non maîtrisée des fiches de poste :

- une affectation prime une mutation (Hérault),
- deux affectations de convenance (Seine et Marne , Morbihan) .

Il est fait observé que 5 départements sur les 10 sont des départements d'importance contrairement aux dispositions de la note du 27.12.2005 de H2.

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).

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

Par ailleurs, certaines affectations sont dérogoires aux règles de gestion acceptées par tous (Marne, Oise, Yonne).

Enfin nous constatons deux affectations d'office.

Dés lors, sachant que les 29 postes DG et les 16 postes en directions nationales et spécialisées sont déjà attribués selon le profil du candidat, seuls 86 postes restent à pourvoir selon les règles de l'ancienneté.

En fait, nous constatons que seuls 41 postes sur 131 sont attribués à l'ancienneté soit 31%.

Il est temps de redonner à ce principe de gestion toute sa place, justifiée par la polyvalence et la sélection propre à ce grade.

Nous tenons, encore, à attirer l'attention de la direction générale sur l'inquiétude liée à la fusion, porteuse d'incertitude sur le devenir des cadres et d'un manque évident de lisibilité. Ainsi s'ouvre devant nous une période de turbulences, qui va peser sur l'engagement des cadres

.

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. »

COMPTE RENDU DE LA CAP

La présidente a apporté les éléments de réponse suivants :

➤ sur le taux de promotion des cadres :

L'engagement contractuel de 40% s'apprécie sur la période de trois ans, il a donc été respecté. La fusion ne va pas dégrader le taux de promotion des cadres.

Pour cette sélection, la DG souhaitait établir un tableau à la hauteur des besoins (particulièrement importants car nombreux départs sur des postes comptables CSC CH) mais il n'était pas envisageable de recruter 120 directeurs divisionnaires (peu pertinent par rapport au nombre de candidatures et en affichage).

➤ sur le premier jury national :

Dans le nouveau système, les appréciations des DI sont au nombre de trois : excellent, très bon, avis réservé.

La DG n'a pas fixé aux DI d'objectifs quantitatifs ou de quotas entre ces trois avis, elle a volontairement « laissé faire les choses » mais a demandé que les avis ne soient pas communiqués aux candidats avant l'entretien.

On observe que sur 200 candidats, 10 ont eu un avis réservé et qu'aucun d'entre eux n'a été sélectionné.

Le SNUI a fait valoir que, dans un souci de transparence et d'honnêteté, il serait préférable d'informer ces candidats qu'ils n'ont aucune chance à l'entretien, libre à eux de se déterminer ensuite en toute connaissance de cause.

A l'issue des opérations de sélection, un classement des candidats et donc des promus est établi mais la Centrale refuse absolument de publier le tableau considérant qu'il pourrait y avoir des conséquences désastreuses pour les derniers du classement compte tenu des « tendances » de la maison.

Pour le SNUI, cet argument peut, certes s'entendre, mais c'est la transparence du mouvement de nominations qui en fait les frais avec toutes les conséquences et interrogations suscitées chez les agents en nomination.

Par ailleurs, il n'y a plus comme dans le système antérieur de sélection de quota minimum assuré par interrégion, ce qui explique certaines variations interrégionales par rapport aux autres années.

Pour 2009, la centrale organisera une sélection pour l'accès au grade de directeur divisionnaire mais il n'y a aucune visibilité pour l'après 2009.

➤ sur les gels :

Outre les considérations purement démographiques, la DG a également anticipé les restructurations afin que les directeurs divisionnaires soient responsables dans les DLU d'une division ou d'un pôle dans les directions de petite taille.

Le SNUI a fortement dénoncé les effets négatifs d'un tel niveau de gels sur le mouvement et les contraintes qu'il représente.

➤ sur les compositions d'équipe :

Pour la Présidente, elles sont raisonnables.

Le SNUI est de nouveau intervenu pour dénoncer le caractère contreproductif de ce système.

➤ sur les délais de séjour :
Hormis la Centrale, ils sont toujours respectés sauf cas particuliers dûment justifiés.

QUELQUES STATISTIQUES :

200 IP ont sollicité utilement l'examen de leurs titres :

- 187 postulants au titre de la voie normale : 76 (TA 2002), 61 (TA 2001), 22 (TA 2000), 17 (TA 1999), 3 (TA 1998), 1 (TA 1997) et 7 IP art 28.
- 13 postulants au titre de la 2^{ème} voie.

Parmi les 187 candidats, 69 % étaient en 1^{ère} candidature, 26 % en 2^{ème} et 5 % en 3^{ème}.

Les femmes représentent 37 % des candidats à la sélection et 36 % des promus.

Le tableau d'avancement comprend 78 IP dont 2 issus de la promotion IP art 28 et 5 de la 2^{ème} voie.

Parmi les lauréats, 59 appartiennent à la nouvelle plage et 19 à l'une déjà prospectée.

L'âge moyen des lauréats est de 42 ans et 9 mois au 1^{er} janvier du TA : le plus jeune est âgé de 35 ans et 9 mois et le plus âgé de 54 ans et 7 mois.