



SYNDICAT NATIONAL UNIFIE DES IMPOTS

80/82 rue de Montreuil - 75011 PARIS Tel : 01.44.64.64.44 Télécopie : 01.43.48.96.16

MOUVEMENT DE MUTATIONS ET NOMINATIONS DES DIRECTEURS DIVISIONNAIRES

CAP du 22 MARS 2007

Monsieur le Président,

Avant d'aborder l'ordre du jour de cette CAP, nous souhaitons vous rappeler qu'à l'issue du cycle de définition des sujets pouvant faire l'objet de négociations, l'intersyndicale SNUI, SNADGI-CGT, SGI-FO, CFDT Impôts, UNSA Impôts et CFTC Impôts, réunie le 20 mars, rencontrera le directeur général des Impôts le 28 mars à 15 h 30 pour une réunion de synthèse et de prospective sur les négociations.

Lors de cette réunion, l'intersyndicale contestera le fait que certains sujets sont toujours écartés de la négociation et nécessitent donc la poursuite de la mobilisation.

Le maintien de la règle de l'ancienneté pour l'élaboration des mouvements de mutation, la revalorisation des régimes indemnitaires et l'emploi doivent entrer dans le champ de la négociation.

D'autre part, l'intersyndicale sera très attentive aux propos que tiendra le directeur général pour entamer concrètement les négociations. La reprise du dialogue social, tant au niveau national que local, en dépendra.

Le SNUI souhaite attirer l'attention de l'administration sur les points suivants :

1. La sélection :

L'an passé, il y a eu 69 promus sur 147 postulants soit un taux de satisfaction de 44%.

Cette année, le nombre de promus s'élève à 77 pour 183 candidatures, soit un taux de promotion de 42%.

Ne nous trompons pas sur l'augmentation du nombre de candidats à la sélection. Il s'explique par le changement des règles : l'administration a décidé d'appeler un tableau et demi pour maintenir une sélectivité certaine.

Ce changement de règles a surpris un certain nombre d'IP et a suscité des interrogations sur le niveau de fixation de la césure.

Il semblerait que seraient appelés pour la prochaine sélection les tableaux 2001 (fin) et 2002 et qu'ensuite, ce serait le rythme annuel (un tableau).

Pouvez-vous nous donner des informations sur ce sujet et de la visibilité car les interrogations sont nombreuses.

Par ailleurs, comme l'an passé, le SNUI réitère ses demandes de mise en place d'un jury unique, garant d'une meilleure objectivité.

Vous vous êtes engagé, lors de la dernière CAP, à ce que chaque candidat non retenu soit reçu par le président du jury. Pouvez-vous nous fournir un bilan sur la tenue de ces engagements ?

2. Le mouvement :

La transparence, valeur constamment réaffirmée par l'administration centrale, est en fait un leurre au regard du présent mouvement. La lisibilité de celui-ci s'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 25 gels et 9 surnombres contre 30 et 13 respectivement en 2006, ce qui représente une diminution modeste par rapport aux engagements pris par M. Sivieude.

Sur les 25 gels, combien sont frictionnels ?

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

Par ailleurs, un certain nombre d'inconnues demeurent :

Attaché fiscal en Italie, missions internationales ...laissant prévoir d'autres vacances.

Par ailleurs, afin de pouvoir exercer la plénitude de nos fonctions de représentant des personnels, nous vous demandons de nous communiquer lors de la consultation la liste des postes comptables sur-indiciés attribués à des directeurs divisionnaires afin que nous puissions veiller au remplacement des promus.

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 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%)
- soit un doublement du nombre de fiches depuis leur mise en place il y a deux ans ;
- soit 130% d'augmentation de postes réellement attribués à partir des fiches.

Il semble nécessaire de rapprocher cette évolution des propos tenus à la même CAP de 2004 par M. Sivieude : « cette pratique doit conserver en tout état de cause un caractère limité ».

Sachant que 29 postes DG et 20 postes en directions nationales et spécialisées sont déjà attribués selon le profil du candidat, seuls 37 postes sur 90 en directions territoriales l'ont été à l'ancienneté.

En résumé, seuls 37 postes sur 139 sont attribués à l'ancienneté soit 26%.

Au surplus, sur 14 fiches de poste, 6 se révèlent être des fiches de choix purement discrétionnaire.

Sont des fiches de choix, les postes attribués dans les DSF de l'Indre, du Morbihan, de Nord-Lille, de Paris-Est, de Paris-Sud et du Rhône.

Il est fait observé que 9 départements sur les 14 sont des départements d'importance contrairement aux dispositions de la note du 27.12.2005 de H2.

En résumé, 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 l'abandon de ce système de gestion.

Il est temps de redonner à la règle de l'ancienneté toute sa place, justifiée par la polyvalence et la sélection propre à ce grade.

Une véritable politique RH se doit de donner des perspectives d'évolutions claires à ses cadres et de mettre en place un dispositif d'accompagnement personnel et familial lors des affectations dans des résidences éloignées de la résidence d'origine.

Sans une démarche volontariste dans le sens d'une véritable politique RH, la DGI court le risque de voir s'effriter l'adhésion de ses cadres à la structure de son management et de générer des réticences de plus en plus fortes à postuler sur les postes de commandement.

Au surplus, la GRH doit s'engager dans une action déterminée pour la reconnaissance de ses cadres. Or force est de constater que les directeurs divisionnaires restent dans l'angle mort.

Aucune mesure n'est intervenue en matière de reconnaissance indemnitaire, pas plus qu'indiciaire.

Il est grand temps que cesse cette situation, injuste au regard de l'investissement de ces cadres dans la modernisation de la DGI, et que la direction générale rouvre très rapidement ce dossier.

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.