



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80,82 rue de Montreuil - 75011 PARIS Tel : 01.44.64.64.44 Télécopie : 01.43.48.96.16
E-mail : snui@snui.fr - <http://www.snui.fr>

Paris le 22 janvier 2007

DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS A LA CAP N°2 et 3 SELECTION DES IDEP 3 « CHEFS DE SERVICE »

Madame la Présidente,

Pour les agents de la DGI, l'année 2006 s'est achevée dans un contexte très particulier, marqué par un conflit d'une rare âpreté. Dès les premiers jours de 2007, les actions locales ont repris et l'intersyndicale DGI a lancé un nouvel appel à la grève le 8 février prochain.

Encore une fois, le SNUI vous interpelle, Madame la Présidente, pour que vous insistiez auprès du Directeur général sur l'urgence qu'il y a à répondre aux revendications :

- retrait de la fiche et maintien de la règle de l'ancienneté ;
- ouverture de négociations sur les 4 thèmes rémunérations, conditions de travail, règles de gestion et de moyens alloués au service public fiscal et foncier.

Les représentants du personnel ont décidé, dans le cadre intersyndical, de continuer à siéger pour défendre les cas individuels, aussi nous n'allons pas entrer plus en détail dans l'expression des revendications générales. Il appartient plus que jamais aux responsables administratifs de la DGI d'y répondre autrement que par le blocage du dialogue social.

Pour le SNUI, ce dialogue social ne peut se résumer à la simple expression des agents au travers d'enquête de satisfaction commandée par l'administration auprès d'organismes de sondage.

Si pour le directeur général, les résultats de la seconde enquête de l'institut IPSOS sur l'état d'esprit des cadres, montrent « un renforcement de l'adhésion des cadres au processus de changement », il n'en demeure pas moins que ce satisfecit est dû à un fort attachement à la DGI, aux valeurs du service public et à la grande conscience professionnelle dont font preuve les agents de tout grade. Pour autant le malaise des agents et des cadres en particulier est bien réel.

Le SNUI n'a eu de cesse de vous alerter sur le malaise ressenti par l'encadrement du fait :

- de l'absence d'écoute et de soutien de la part de la hiérarchie. Les cadres attendent de leur direction l'appui nécessaire pour assumer leurs missions, appui technique afin d'être en capacité de soutenir leurs collaborateurs...
- des multiples sollicitations auxquelles ils doivent faire face dans le cadre des réformes de la DGI,
- de l'absence de perspective de carrière,
- de la déréglementation des règles de gestion et d'affectation à la disposition du directeur,
- de la prime individuel d'intéressement dont le but originel était de compenser la différence indemnitaire entre comptable et non comptable, et qui s'est transformée en une véritable prime à la performance modulable dont les modalités d'attribution sont pour le moins opaques.

Si pour toute réponse à ce malaise, l'administration n'a que la charte de l'encadrement à proposer c'est qu'elle n'entend et ne comprend rien à rien.

La confiance entre les directeurs et leurs cadres est elle tombée si bas qu'il faille tout contractualiser, tout mettre par écrit ?

Pour le SNUI, les réponses à ce malaise seront apportées par plus de transparence dans les décisions prises, par l'application de règles d'affectations objectives, par des moyens humains et matériels à la hauteur des besoins..., et peut être que les inspecteurs retrouveront un regain d'intérêt, de l'engouement pour les fonctions d'encadrement en général et pour le grade d'inspecteur départemental en particulier.

Car les chiffres parlent d'eux même, le taux de candidats cette année à la sélection d'Idep chef de service reste encore faible (3,9%). Outre les motifs du malaise des cadres, qui exprime en partie ce peu d'engouement des inspecteurs pour des fonctions d'encadrement, nous vous avons aussi souvent exprimé notre inquiétude sur la non prise en compte des qualités techniques des candidats au détriment du seul aspect managérial. Si ce dernier est essentiel, il ne faut pas négliger l'aspect technique, car les services ne peuvent fonctionner qu'en ayant à

leur tête un encadrement possédant ces deux qualités. Le grade d'idep expert ne peut répondre à lui seul aux besoins techniques des directions locales.

Sur cette cap en elle-même, quelques remarques.

- Il existe une grande disparité entre les comités de sélection. Pour certains candidats, il y a eu beaucoup de mise en situation, exercice auquel les agents ne sont pas toujours préparés. Exercice qui a ses limites car il s'agit le plus souvent de questions comportementales.

On doit apprécier la potentialité des qualités managériales des agents et non pas faire une analyse des aptitudes techniques managériales.

L'entretien doit rester une analyse globale. Les techniques de management sont vues, elles, lorsque l'agent sélectionné accède au grade lors de sa prise de poste. Des impressions recueillies des candidats montrent que souvent l'administration a mis la charrue avant les bœufs dans les questions posées et dans les commentaires du comité d'entretien.

D'ailleurs, pour certains candidats n'avoir jamais ou peu encadré pouvait les pénaliser malgré des qualités professionnelles reconnues.

Pour le SNUI, le poids de l'entretien est trop important et nie totalement le dossier professionnel de l'agent. Cet entretien ne peut apporter qu'un éclairage complémentaire sur les qualités de l'agent à se projeter sur des fonctions d'encadrement.

- Nous avons pu constater aussi un décalage entre la présentation de l'épreuve de l'entretien par les directions et l'entretien tel qu'il se passe réellement. Il faut que certaines direction arrêtent de dédramatiser, de banaliser l'exercice, sans pour autant tomber dans l'excès inverse.

L'entretien tient une place importante aujourd'hui, et se doit de préparer ses candidats comme c'est le cas pour tous les autres concours. Elle doit permettre l'accès à Eole cadre comme pour les candidats IP.

Beaucoup de candidats nous ont fait part du manque de préparation ou alors quand ils en ont reçu un, en total décalage avec l'entretien tel qu'il s'est réellement passé.

- Le SNUI revendique un jury unique qui éviterait les disparités constatées à la lecture des rapports et de ce que nous avons pu recueillir des impressions des candidats. De même avoir un membre de sa direction dans le jury peut être déstabilisant et perturbateur.
- Il y a toujours un manque de transparence dans cette sélection. Combien d'agent nous ont fait savoir que s'ils avaient eu connaissance du rapport du directeur avant l'entretien, il ne serait pas partie au « casse pipe ». Les directeurs doivent avoir le courage de dire à un agent qu'il ne le voit pas dans les fonctions de manager. Les dégâts à l'issue d'un entretien seraient moindres.
- Les rapports d'entretien doivent être plus lisibles et permettent aux agents de se positionner. Leur classement devrait pouvoir leur être communiqué.
- Certains agents bien qu'excellents dans leur domaine de compétence n'arrivent pas suffisamment à se vendre dans l'approche globale de la DGI telle que la conçoit l'administration et l'appartenance à certaines structures semble peu porteuse (domaine/FI, BVG, DGE). Structures dans lesquelles les agents sont souvent seuls dans l'exercice de leur mission et n'encadre qu'eux-mêmes. D'où l'importance là encore de la formation et d'une véritable préparation.
- Sur les chiffres, certaines inter régions (RAB (33%), IDF (33%) et Nord (29%)) sont encore en deçà du taux moyen de sélections (40%) au regard du potentiel de candidats (en particulier en RIF). Les jurys seraient -ils trop sévères ?
- Nous avons apprécié la communication des listes des sélectionnés par vivier, comme nous vous l'avions demandé l'an passé. Cela permet aux candidats sélectionnés de mieux se positionner pour leur demande de nomination et de savoir s'ils doivent ou non élargir leur demande.
- Pour l'an prochain, nous aimerions avoir en statistiques la répartition par âge des candidats, à l'instar de ce que nous avons pour IP 28. Y compris que l'âge ne peut et ne doit pas être un élément discriminant de non sélection (dans la mesure où l'administration entend avoir un retour sur investissement) car la réforme des retraites a modifié considérablement le comportement des agents sur leur date de départ en retraite et à

l'inverse, que l'on oppose pas à un candidat sa jeunesse en disant il peut encore se représenter. Le but n'est pas de multiplier les candidatures mais de sélectionner les candidats au moment opportun. (date de naissance du plus jeune sélectionné 16 août 1966, du plus âgé 8 mai 1949).

- Dans les statistiques l'an prochain il nous faudrait aussi la répartition des candidats par sexe et pas seulement pour les sélectionnés.