



Réunion technique du 1^{er} décembre 2005

Gestion des inspecteurs départementaux

«Le SNUI souhaite, avant de rentrer dans l'analyse technique des fiches, élargir le propos qui recouvre des choix politiques dans la gestion des cadres.

Sur le dossier de l'encadrement.

Le SNUI a toujours, dans ses fondamentaux, défendu l'existence de métiers différents qui correspondent à des besoins spécifiques dans l'administration, et à des possibilités de choix pour les agents.

Partie d'une idée purement managériale de banalisation des postes d'encadrement avec un grade unique se voulant uniformisant, la Direction générale a dû prendre en compte un certain nombre de réalités que nous avons mis en exergue : l'existence de métiers comptables et non comptables ; les évolutions de structures avec une augmentation des missions et des charges comptables ; la prise en compte des difficultés géographiques ; le maintien pour les employés supérieurs des possibilités d'accès aux postes comptables (50%).

La transformation de 140 emplois de 2^{ème} classe en emplois 966 est un point très positif mais, faut-il le rappeler, le dossier initial transmis à la Fonction Publique par la Direction Générale ne prévoyait pas de revalorisation indiciaire. C'est pourquoi le SNUI a toujours défendu l'idée que c'est la structure qui permet d'obtenir le grade et l'indice.

Suite aux travaux des différents groupes de travail, le mouvement de mutations et de promotions des IDEP se déroule en deux étapes :

- un pré-mouvement national d'affectation sur un département ou une zone infra-départementale, et, pour les IDEP1, sur un type de poste ou de fonction ;
- un mouvement définitif d'affectation soit sur un poste comptable, soit sur une résidence pour les IDEP non comptables.

Lors de la CAP du 9 juin 2005 (relative au mouvement définitif), le SNUI a souligné que la mise en place de cette CAP et des fiches de vœux que nous avons revendiquées a permis de limiter les effets de la déréglementation.

Toutefois, cette CAP intervenait dans un contexte où les marges de manœuvre des directeurs étaient encadrées par des règles transitoires et les garanties de gestion (système des priorités et des agents considérés comme étant dans le « stock »).

Le SNUI exercera, au prochain mouvement, d'autant plus sa vigilance que les protections seront moindres puisque nous serons en régime de croisière.

Enquête d'opinion des cadres (sondage IPSOS).

Il en ressort une satisfaction professionnelle certaine qui s'explique par l'intérêt des cadres de la DGI pour leur travail.

Néanmoins, le rythme du changement et l'état d'esprit collectif constituent un malaise bien réel.

Quant à la prime à la performance, nous y reviendrons ci-après.

Toutefois, le SNUI regrette que certaines questions précises sur les règles de gestion n'aient pas été posées. Il pouvait être intéressant de connaître leur sentiment sur les nouvelles règles d'affectation mises en place depuis la création du grade d'IDEP :

- affectation au département ou à la zone infra ;
- suppression des 31 directions à plusieurs résidences pour les IP avec affectation obligatoire au chef lieu ;
- dispositif d'indemnisation des frais.

Prime à la performance.

A questions précises, réponses précises ! (Sondage IPSOS – Mai 2005) :

« les modalités d'attribution de la prime sont-elles claires ? » (Non : 71% - Oui : 12%)

« est-ce un facteur de motivation pour vous-même ? » (Non : 55% - Oui : 24%).

Cette prime, qui était à l'origine conçue pour combler, en partie, la différence indemnitaire entre comptables et non comptables, est devenue une prime à la performance entièrement modulable ! Le SNUI a immédiatement dénoncé cette approche de la DG et a demandé dans les divers groupes de travail qu'elle soit attribuée équitablement entre les cadres non comptables, sans modulation et dans la plus grande transparence.

En juin 2005, le SNUI a adressé aux cadres un questionnaire relatif aux conditions d'attribution de cette prime. Il ressort des nombreuses réponses reçues que celle-ci a été distribuée dans la plus grande opacité, qu'elle n'est absolument pas un facteur de motivation et qu'elle est source d'injustices.

Le SNUI n'a pas manqué d'interpeller la DG à chaque occasion (CAP ou groupe de travail) en précisant qu'on ne peut accepter qu'autant d'éléments de la rémunération soient dorénavant laissés à l'appréciation d'un directeur tout-puissant (prime à la performance, modulation de la prime de rendement sans préjudice des conséquences du nouveau système de notation). Il demande au Directeur général de revenir à l'objet originel de cette prime tel qu'il l'a lui-même défini lors de la réunion du 06.07.2004 et de supprimer son caractère modulable.

Par ailleurs, il réitère sa demande de création d'une instance paritaire interne permettant d'offrir une possibilité de recours aux collègues ayant subi une modulation de régime indemnitaire.

A défaut, les collègues n'ont d'autres solutions que d'intégrer les problèmes de modulation négative dans leur appel de note, ce à quoi les directeurs répondent que cette demande n'est pas conforme à l'objet de la CAP.

Outre l'examen des différentes fiches soumises, nous souhaiterions aborder avec vous, deux problèmes :

- celui des remboursements de frais de déplacement
- celui relatif au reclassement dans le grade d'IDEP».

Fiche n°1 : bilan du mouvement IDEP 2005/2006.

Sans commentaire.

Fiche n°2 : délai de séjour.

L'administration souhaite :

- que le délai de séjour, pour obtenir **une promotion** soit porté comme pour les mutations à **deux ans** ;
- qu'aucun délai de séjour ne soit exigé pour le mouvement **local**.

Intervention du SNUI.

Si le SNUI est d'accord sur cette dernière proposition, il revendique la suppression du délai de séjour, que ce soit en mutation ou en promotion, que ce soit pour le grade d'IDEP ou celui d'IP.

Il n'est, en effet, pas raisonnable de bloquer un candidat qui remplit les conditions statutaires pour obtenir une promotion en raison d'un délai de séjour de 24 mois.

➤ **Décision de la DG (H2).**

Après échanges des points de vue, un compromis a été trouvé entre certaines organisations syndicales (dont le SNUI) et l'administration centrale.

Délai de séjour de 18 mois applicable aussi bien au plan national qu'au plan local.

Pour le SNUI, il s'agit d'une avancée qui permet de réduire la contrainte proposée par H2 de 24 mois à 18 mois (applicable aux mutations et promotions).

Par ailleurs, il a été rappelé par les organisations syndicales (et accepté par la DG) **qu'une mutation devait toujours primer une promotion.**

Fiche n°3 : rapprochement de conjoint (date de la séparation).

L'administration propose :

- soit le **maintien de la règle actuelle** de l'effectivité de la séparation au moment du dépôt de la demande de mutation ;
- soit la **prise en compte des cas de séparations futures** mais **sans introduire de distinction entre séparation déjà effective ou séparation à venir.**

Intervention du SNUI.

Pour le SNUI, il est souhaitable de maintenir la pratique actuelle (1^{ère} proposition) car dans la seconde, la non distinction entre séparation effective et à venir pose problème.

En effet, dans certains cas, un agent non encore séparé pourrait primer en raison de son ancienneté un collègue déjà séparé mais d'une ancienneté moindre.

Le critère de la séparation effective doit demeurer un élément déterminant dans l'application du dispositif de rapprochement de conjoint.

La prise en compte d'une séparation à venir ne pourrait être retenue qu'à condition d'être examinée après les affectations des agents déjà séparés.

➤ **Décision de la DG (H2).**

Compte tenu des inconvénients de la 2^{ème} proposition, il a été convenu de **maintenir la règle actuelle de l'effectivité de la séparation** au moment du dépôt de la demande de mutation.

Fiche n°4 : condition de notation en cas de promotion.

L'administration précise que le cadre qui sollicitera une promotion devra :

- justifier d'une **note au moins égale à la note pivot** de son échelon grade ;

- **ne pas** voir fait l'objet d'une **baisse de note au cours des 3 années** de gestion précédant le mouvement (s'être vu infligé une évolution négative de – 0,02 ou – 0,06).

Intervention du SNUI.

Cette proposition est conforme avec ce qui existe dans les autres grades.

➤ **Décision de la DG (H2).**

Proposition adoptée.

Fiche n°5 : situation des IDEP 2 fondés de pouvoir ou assistants.

L'administration précise que lors d'une réduction du volume d'emplois dans une direction, c'est le cadre justifiant de l'ancienneté la plus faible à la résidence concernée par la suppression qui perd son poste.

Pour un fondé de pouvoir, l'administration propose :

- si **l'emploi supprimé est celui de fondé** de pouvoir ou d'assistant, c'est **le titulaire du poste qui doit partir**,
- si son **poste est maintenu**, le fondé de pouvoir **n'a pas à quitter la résidence**, même si c'est lui le moins ancien des IDEP 2 à la résidence.

Cette règle ne vaut que pour les **cadres en poste avant l'application des nouvelles règles** de gestion (emplois désormais banalisés).

Intervention du SNUI.

Le SNUI donne son aval à cette proposition puisqu'il s'agit de postes attribués à des anciens receveurs, nommés au poste par arrêté, au même titre que les comptables de plein exercice.

➤ **Décision de la DG (H2).**

Proposition adoptée.

Fiche n°5 (suite) : mouvement national et mouvement local (priorités).

Pour **tous les prioritaires**, l'administration préconise la **souscription systématique d'une demande** de mutation nationale, y compris pour ceux qui ne souhaitent en bénéficier qu'au niveau local.

Intervention du SNUI.

Le SNUI qui avait à travers un cas concret souligné, lors de la CAP précédente, les difficultés d'articulation entre ces deux types de priorité pour un IDEP 2, estime que **cette proposition permettra d'éviter**, à l'avenir, ce type de problème.

➤ **Décision de la DG (H2).**

Proposition adoptée.

Sur le remboursement des frais de déplacement : le SNUI est intervenu pour que H2 interpelle le bureau L1 (chargé du remboursement des frais de missions), afin que les règles applicables en la matière soient respectées dans toutes les directions locales.

Sur le reclassement des «ex receveurs» dans le grade d'inspecteur départemental : H2 s'est engagé à fournir, très prochainement, une réponse sur ce sujet, qui nous le rappelons, a été posé dès le mois de février 2005.