



UNION SNUI - SUD Trésor Solidaires

SNUI 80/82 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 Fax 01.43.48.96.16
E-mail : union@snuisudtresor.fr http://www.snuisudtresor.fr

MOUVEMENT DE MUTATIONS ET NOMINATIONS DES DIRECTEURS DIVISIONNAIRES.

CAP du 24 MARS 2010

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

L' Union SNUI-SUD Trésor Solidaires souhaite évoquer les points suivants :

1 le climat social à la DGFIP.

Le mardi 23 mars, les organisations syndicales appelaient les agents de la DGFIP à se mettre en grève pour la défense et le renforcement des missions, pour l'amélioration des conditions de vie au travail, pour l'arrêt des suppressions d'emplois, pour la revalorisation des rémunérations, des carrières et des pensions.

Avec 40 % de grévistes, la DGFIP fait, une fois de plus, partie des secteurs professionnels les plus mobilisés.

Ce mécontentement durable et profondément ancré ne doit rien au hasard : il s'explique par l'accumulation de réformes et de suppressions d'emplois depuis une dizaine d'années qui ont progressivement dégradé l'exercice des missions de service public et les conditions de travail. Il s'explique également par le poids des règles managériales inspirées du secteur marchand qui sont inadaptées aux missions de la DGFIP. Il s'explique enfin par la situation créée depuis deux ans du fait de la fusion.

Eric Woerth part au moment où la situation se complique, il laisse à son successeur une situation conflictuelle. Les opérations découlant de la fusion ne sont pas achevées : statuts des agents, règles de gestion, restructurations....

Le non remplacement de deux départs à la retraite sur trois met l'ensemble des agents et des services sous tension et ne permet plus l'exercice normal des missions.

Le bilan est édifiant : 18 000 suppressions d'emplois, 1 000 trésoreries supprimées, des objectifs en hausse et des délais de plus en plus contraints.

Il en résulte que certaines tâches sont abandonnées pour parvenir à satisfaire les indicateurs qui font, dans ces conditions, à tort la fierté de la DGFIP.

Le Ministre et le Directeur général doivent d'urgence ouvrir des négociations et apporter des réponses concrètes et positives aux revendications qui expriment un profond malaise.

2 les mouvements de commandement.

Le changement de ministre a-t-il une incidence sur le respect du calendrier relatif aux CAP des emplois de commandement ?

3 le revendicatif pour les directeurs divisionnaires.

Nous vous le disions lors de la CAP du 15 mars 2009, le succès de la fusion dépend de l'implication et de la motivation des cadres, dont les directeurs divisionnaires constituent la clef de voûte en tant que membres de l'échelon de commandement.

Si l'harmonisation indemnitaire (dont nous acceptons sans réserve le bénéfice) avait pour objectif d'inciter à cette implication et à motiver les acteurs de la réforme, force est de constater qu'il n'est pas atteint.

- Le refus d'intégrer le grade de directeur divisionnaire dans le statut d'administrateur des finances publiques ne peut être ressenti que comme vexatoire et démotivant.
- L'absence de visibilité sur le rôle et le positionnement des directeurs divisionnaires dans l'organigramme de certaines DDFiP et DRFiP, où ils n'ont plus guère de responsabilités que celles des rédacteurs qu'ils encadraient naguère, inquiète et fait naître des sentiments de dévalorisation et de frustration.
- La perte de repères en termes de déroulés de carrières, (suite aux suppressions des SIEC et des CH) nécessite que la Centrale communique rapidement sur ce sujet, (possibilité d'accès aux emplois HEA, HEB et HEC)
- Le passage d'un mode d'échange d'information participatif et constructif au sein des conseils de direction restreints au système d'information descendant mis en place dans les nouveaux comités de directions, renforce encore le sentiment d'isolement et de laissés pour compte que ressentent les directeurs divisionnaires.
- Le déséquilibre créé par le positionnement des administrateurs adjoints des finances publiques dans les DDFiP de 3^{ème} et 4^{ème} catégories face à celui du même grade dans les 1^{ère} et 2^{ème} catégories n'est pas sans susciter des interrogations quant à l'égalité des chances dans la sélection d'accès au grade d'AFIP.

Le malaise est donc très fort et la réponse à y apporter passe par une prise en considération claire et rapide des revendications déjà plusieurs fois exprimées. Ainsi l'Union rappelle sa demande, à défaut d'une intégration dans le corps des Administrateurs des finances publiques, d'un indice terminal à HEA pour les administrateurs adjoints, ainsi que la possibilité d'accéder à un emploi de CSC HEA au bout de 17ans et demi de carrière en catégorie A (comme dans la filière gestion publique et conformément à l'engagement ministériel de retenir le meilleur des deux statuts actuels).

4 le mouvement.

La transparence, valeur constamment réaffirmée par l'administration centrale, n'est pas totale. La lisibilité du mouvement est altérée par les offres d'emploi publiées sur Ulysse Cadres, les gels et les fiches de postes.

- Les offres d'emploi « au fil de l'eau » :

L'Union est intervenue auprès du Directeur général à deux reprises (le 28 janvier et tout récemment le 17 mars suite à une réponse très insatisfaisante) pour dénoncer les dérives constatées en matière d'affectation des cadres supérieurs et de respect des conditions d'exercice du paritarisme.

L'Union renvoie à ces deux documents largement diffusés mais réitère dans cette instance sa demande d'arrêt immédiat des affectations « au fil de l'eau » pour les services de la filière fiscale.

- sur les gels :

Nous déplorons l'existence de 73 gels et de 6 surnombres contre respectivement 51 et 9 en 2009, ce qui représente une dégradation structurelle sans précédent.

.Comment l'administration peut-elle justifier une telle situation qui est inadmissible ?

- 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%)
- en 2010 : 12 fiches de poste dont 4 utiles (30%)

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.

Il ressort que ce dispositif ne génère que des inconvénients :

- pour les cadres : manque de lisibilité et déconsidération pour ceux qui sont écartés,
- pour l'administration : système contre-productif.

L'Union demande, à nouveau, l'abandon de ce système de gestion, inopérant.

Par ailleurs, il est regrettable de constater 3 affectations d'office.

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

C'est à l'administration, et à elle seule, de prendre les dispositions nécessaires :

- d'une part, pour fournir toute la documentation qu'elle s'est engagée progressivement à mettre à la disposition des représentants des personnels ;
- et d'autre part, pour respecter le timing prévu et en particulier le temps imparti à la consultation.

Ce n'a pas été le cas lors de cette CAP et nous demandons une audience à M. Gardette avant la prochaine CAP d'IDEP pour mettre sans délai un terme à ce type de situation.

COMPTE RENDU

Cette CAP était présidée par Eric BARBIER, Chef du Bureau RH-1B.

Il s'est engagé à «faire remonter» aux échelons supérieurs de la Centrale les observations contenues dans la déclaration liminaire et que nous avons largement développées oralement en séance.

Les réponses suivantes ont été apportées.

➤ Les conditions de préparation de la CAP.

Il a regretté que le délai de consultation ait été réduit du fait d'une publication tardive du projet de mouvement. Il a expliqué cela par des arbitrages de dernière minute et a précisé être toujours disponible pour assurer des conditions satisfaisantes de consultation.

➤ Le climat social.

Il a précisé que le Directeur général analyserait très attentivement les chiffres de grève compte tenu notamment des différents motifs de revendication.

Il ne partage pas l'idée que les suppressions d'emplois sont dogmatiques et il considère que les indicateurs mesurent réellement la qualité du service rendu aux usagers.

➤ La CAP de commandement.

Le changement de ministre n'impactera pas le calendrier prévu et annoncé par le Sous-directeur en l'occurrence le mois d'avril.

➤ Les sujets revendicatifs.

Les organigrammes des DLU sont validés par la Mission DLU et par le DGA chargé des Ressources ou le DG.

Pour M. Barbier, la circulaire de juillet 2009 répond aux attentes des directeurs divisionnaires en ce qui concerne le mode d'association et la manière de les impliquer.

Les questions relatives aux statuts et aux règles de gestion ont été renvoyées aux groupes de travail prévus pour discuter de ces sujets.

Concernant le revendicatif indiciaire, il a expliqué que le meilleur des deux systèmes avait été retenu dans les nouveaux statuts à partir des indices terminaux des actuels grades.

Grades DGI	Grades DGCP	Futurs grades
I DEP 966	TP 985	IDIV 985
IP 966	IP 966	IP 966
DDIV 985	DDEP 985	AAFIP 985

Il a souligné que la carrière des IP était basée sur celle des attachés principaux (d'où l'indice terminal 966) mais que tous termineront à 985 via le grade d'AAFIP (ne serait-ce que de fin de carrière)

Il a rappelé les propositions statutaires liées aux statuts d'emploi hors-échelle A, B et C.

Il a enfin précisé que la passerelle IDIV hors-classe à AAFIP n'était que la traduction d'une possibilité qui existait dans les grades équivalents de la filière gestion publique et qu'elle ne pouvait qu'être conservée sauf à avoir un statut régressif.

Concernant l'aménagement de certaines règles de gestion, il a renvoyé à un groupe de travail.

➤ Les compositions d'équipe :

Sans renoncer au système, la DG note que le nombre de fiches de poste a baissé de façon drastique.

➤ Les gels :

L'Union a attiré l'attention du Chef de Bureau sur le problème du recrutement dans les grades d'I DEP, d'IP et de DIR DIV et a souligné que 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.

Pour les DDIV, il explique les gels d'une part par des promotions au grade de directeur départemental et aux grades de comptables (CSC ou CH) conséquentes et d'autre part, par la nécessité de garantir un recrutement de qualité.

Par ailleurs, certains gels anticipent la mise en place des DLU.

Lors de cette CAP, l'Union a voté contre les projets pour dénoncer tous les problèmes évoqués dans la déclaration liminaire.

QUELQUES CHIFFRES

163 IP (dont 10 de la 2^{ème} voie et 7 IP 28) ont sollicité utilement l'examen de leurs titres en vue de leur nomination au grade de directeur divisionnaire.

La répartition des lauréats en fonction de leur nombre de présentation s'établit comme suit (hors les dix de la 2^{ème} voie) :

PRESENTATION	CANDIDATS	LAUREATS	POURCENTAGE
1	92	51	55
2	41	16	39
3	20	9	45

Parmi ces 163 candidats, les 146 postulants de la « voie normale » se sont majoritairement présentés en 1^{ère} candidature.

81 IP dont 4 issus de la promotion art 28 et 5 au titre de la 2^{ème} voie ont été inscrits au projet.

L'âge moyen des lauréats s'établit à 43 ans et 7 mois au 1^{er} janvier du tableau d'avancement (contre 43 ans et 6 mois en 2009).

Le plus jeune est âgé de 36 ans et le plus âgé de 54 ans.

Les femmes représentent 39 % des candidats à la sélection et 59 % des promus (45 % pour 2009).