

**A DIFFUSER**

MAI 2006 – N°3

## Editorial : Ne jamais cesser de réagir ...

*Le premier semestre, d'ordinaire chargé pour les agents du contrôle revêt cette année une teinture particulière avec la mise en place de la déclaration préremplie, avec les nouvelles expérimentations de compétences croisées entre la DGI et la CP, avec aussi la poursuite du bras de fer entre le SNUI et l'administration sur la réforme de la notation.*

*Le conflit contre le Contrat Première Embauche a montré une fois de plus que le mouvement social est capable de se mobiliser pour exprimer son refus de la précarité et de la flexibilité inhérentes aux dogmes néo-libéraux, mais quelle sera la portée de la victoire ? ...*

*Ne nous y trompons pas, même si on le regarde par le petit bout de la lorgnette, le contrôle fiscal n'est pas épargné par ces tendances, par ces vagues de transformations idéologiques qui veulent imposer plus de performance, plus de rentabilité, plus de flexibilité : réforme de la notation, culte des indicateurs, du contrôle et des restrictions budgétaires, surveillances électroniques de tous ordres,...*

*Les suppressions d'emplois à la DGI inscrites au contrat 2006/2008 (près de 4 000) correspondent pratiquement au nombre d'agent en charge du contrôle fiscal.*

*Comment ne pas constater et penser que les brigades, les BCR, les ICE, et toutes les structures de programmation et de recherche ne seront pas durement touchées à l'avenir ? Comment ne pas comprendre que les suppressions d'emplois sur d'autres secteurs de la DGI auront des conséquences sur les conditions de travail et d'exécution des missions ?*

*Déjà, dans le cadre de la campagne «DPR» qui est la priorité de la DGI, les conséquences des réductions d'effectifs se ressentent et des agents d'habitude marginalement mobilisés se voient imposer des permanences d'accueil sur Internet plus importantes que d'habitude, des permanences téléphoniques, mais sans la moindre contrepartie, notamment la diminution de leurs objectifs de contrôle fiscal !*

*Voilà donc une liste de contentieux qui s'allonge. Voilà donc tout ce contre quoi les acteurs du contrôle doivent se mobiliser.*



L'actualité du contrôle fiscal :  
<http://www.snui.fr>  
« La chronique fiscale »

### SOMMAIRE :

- LE CONTRÔLE FISCAL OU «BIG BROTHER AND CO»
- NOTATION ÉVALUATION
- AGORA

# BIG BROTHER ÇA SUFFIT !

Déjà installée dans les services de contrôle la panoplie des logiciels de suivi des travaux grandit sans cesse et tisse une toile de plus en plus serrée autour des agents, avec une finalité de plus en plus inquiétante : la recherche d'une pseudo performance « d'entreprise », le profilage des individus en fonction de leurs performances individuelles et de leur « rentabilité » attendue.

## ISIS

Outil de suivi statistique des travaux des ICE, ce « cahier de CSP » version informatisée est bien plus qu'une base de données à disposition des agents. Parce qu'il fonctionne en réseau Intranet, il permet un suivi plus complet des travaux réalisés par l'ICE, prend en compte les travaux d'expertise et les sorties sur le terrain. Les chefs de services ont ainsi un accès service par service ou agent par agent !

Le logiciel surtout, intègre une fonction de remontée automatique des statistiques à la Direction !

Ce logiciel n'a fait l'objet d'aucune présentation au niveau national et pourtant il est imposé aux ICE. Dans le même temps, l'administration compte déployer Alpage dans ses services, ce qui va renforcer le « pilotage » serré des travaux.

Trop c'est trop !

**Pour le SNUI, il est temps de réagir !**

## ALPAGE

La bataille de 1999 autour d'Alpage pourrait redémarrer alors que les agents commencent à être mis sous surveillance à leur insu.

Nous l'avons déjà écrit dans les colonnes de l'Unité, Alpage se modernise et comprend désormais une fonctionnalité à disposition de la hiérarchie qui n'existait pas auparavant sous cette forme : les résultats financiers par agent !

Quelle peut être l'utilité de cette fonctionnalité si ce n'est à terme une extraction directe par les directions des statistiques individuelles ? Les chefs de services directs n'ont pas besoin de cette fonctionnalité puisque la proximité avec leurs agents devrait leur permettre de suivre la réalisation des travaux. Alors, quelle est la véritable finalité de tout cela ? L'extraction des données servira-t-elle à réorienter la politique du contrôle fiscal uniquement en fonction du risque potentiel de fraude et du recouvrement attendu ? L'analyse des rendements financiers individuels ne deviendra-t-elle que le seul critère d'appréciation de la valeur professionnelle des agents dans le cadre de la notation ? ...

**Pour le SNUI, il est temps de réagir !**

## RIALTO

Rialto bon outil ou non ?

La réponse pencherait plutôt vers la négative si l'on en croit les mouvements de mécontentement qui naissent ça et là au fur et à mesure des niveaux de déploiement. Ce logiciel de dématérialisation des dossiers de vérifications peine à faire des émules ! Pauvreté de l'ergonomie, temps de connexion trop longs, scannage trop lourd, suppressions des emplois de C ou B là où ils existaient, autant d'inconvénients que les maigres avantages n'arrivent pas couvrir.

Des pétitions sur l'ensemble de ces thèmes ont été massivement signées par les agents des Yvelines, du Rhône, de la Dircofi Sud Est, de la Dircofi Ouest.

Malheureusement, trop souvent, l'administration se réfugie derrière « la conscience professionnelle des agents » et « la faible mobilisation de cette catégorie de personnel » pour refuser de répondre à leurs revendications !

Exigeons le retrait de Rialto, obtenons une réduction des objectifs de contrôle !

**Pour le SNUI, il est temps de réagir !**

Un trait commun se cache derrière ces outils informatiques : la mise en place à marche forcée d'une culture d'entreprise, qui se consacre plus aux aspects « coûts » qu'à la mesure de la qualité de la mission de service public. La déshumanisation des relations « GRH » en est le pendant avec la destruction des solidarités, l'individualisation à outrance. Mais tout cela pour quels résultats ? Nous vous invitons à méditer sur les deux extraits d'articles suivants :

### *Le Monde Economie du mois de février 2006*

Un article sur la notation et l'évaluation des salariés dans le secteur privé a particulièrement retenu notre attention. Le « forced ranking » (classement forcé) est un système de gestion du « capital » humain qui a pour but de classer dans des catégories fixées à l'avance les salariés, les uns par rapport aux autres, du pire au meilleur. Les résultats de ce classement servent par la suite à octroyer bonus et primes, mais aussi à déterminer ... les critères de licenciement !

Cette technique de classement née aux Etats-Unis (chez General Electric) dans les années 80 continue d'être utilisée dans les

multinationales et fait l'objet Outre-Atlantique de plus en plus de procès en discrimination de la part des salariés. En fait, diverses analyses pointent les effets largement pervers du système : cette approche très statistique de la gestion des ressources humaines ne fait que renforcer l'ambiance de « jungle » inhérente à toute entreprise. En obligeant les salariés à atteindre les objectifs, mais surtout à les dépasser, le système instaure une compétition sans fin entre les personnes. De fait, le « classement forcé » s'oppose à l'esprit d'équipe ; de plus en plus remplir ses objectifs est devenu plus important que de coopérer.

### *Revue « Perspectives gestion publique » n° 16*

Certains passages de cette revue d'octobre 2005, publiée par l'IGPDE, complètent notre analyse.

« La prééminence de la mesure est porteuse d'effets pervers à la fois pour les individus et pour les organisations » (...) « Cela peut aller jusqu'au comportement délibéré des acteurs qui souhaitent atteindre, coûte que coûte, l'objectif fixé, donnant la priorité à la mesure (elle devient une fin en soi) ou privilégiant les objectifs

de court terme au détriment de la stratégie à long terme de l'organisation ».

Le nouveau système de notation mis en œuvre à la DGI se trouve fort inspiré de cette technique puisqu'il vise à dégager de la masse des agents : 20% « d'élite », 30% de simplement bons, laissant tous les autres soit à l'amertume de la note pivot soit à la duperie du « + 0,01 » !

**Le SNUI, réaffirme que pour lutter efficacement contre la fraude fiscale, les services de recherche et de contrôle doivent pouvoir travailler dans un esprit de solidarité et de coopération. La course aux statistiques et la mise en concurrence des agents sont des non sens, tout comme une approche de la valeur professionnelle qui serait basée sur le rendement financier !**

# NOTATION

La réforme évaluation-notation est la figure emblématique de la nouvelle culture de la performance. Enfermée dans son obsession de la productivité, l'administration s'est appropriée la notation non comme un outil d'appréciation objective de la valeur professionnelle de l'agent dans le cadre des missions de service public, mais comme un outil de mise en concurrence pour pousser au rendement.

Si en 2005, près de 5 500 agents ont refusé de se rendre aux entretiens d'évaluation c'est bien, comme l'on t'écrit nos camarades de la Dircofi-Ouest parce qu' «ils refusaient d'être assujettis à des priorités pouvant altérer l'égalité de traitement des citoyens et compromettre la neutralité de leurs interventions» et qu'ils refusaient aussi «de laisser s'installer un système d'évaluation générateur de graves disparités en raison de la subjectivité des appréciations».

Malgré ces protestations, malgré le rapport Lajoumard, malgré la conscience professionnelle reconnue des agents, l'administration continue cependant de renforcer l'arbitraire et elle fait tout pour individualiser à l'extrême la gestion des personnels. En dehors de toute légitimité, elle tient à associer l'évaluation et la réalisation d'objectifs précis alors qu'au niveau ministériel, **le lien direct entre l'expression de la valeur professionnelle et le niveau des résultats atteints a été banni de tous les textes.**

Il faut aujourd'hui et de toute urgence montrer l'absurdité des entretiens et réclamer une relation de travail «humanisée». En effet, qu'en est-il de l'entretien journalier entre l'agent et son chef de service ? Qu'en est-il du dialogue entre le chef de service et son équipe ? En vérité, le dialo-

gue de gestion se résume à la multiplication de réunions de suivis statistiques et de répartition autoritaire des tâches. La méthode courtoise du dialogue repose surtout sur la messagerie Lotus. La note de service, avec traçabilité à la clé, devient un instrument normal de communication.

Par ailleurs, qu'en est-il des entretiens DPA au niveau des équipes de travail ? Aucune transparence sur les objectifs et leur répartition ! Les chefs de services sont les otages d'un système pervers et verrouillé par des indicateurs souvent absurdes. La loyauté que l'administration leur impose les enferme indirectement dans une logique assimilable au syndrome de Stockholm !

Il est donc nécessaire de redonner du sens au mot dialogue y compris au niveau des équipes de travail. Il faut remettre «l'humain» au cœur des rouages managériaux de la DGI !

Cette reconquête passe par l'expression massive et déterminée des agents contre les nouveaux modes de management, contre la paupérisation des relations sociales. Le nouveau système d'évaluation-notation n'est nullement un outil de

dialogue «franc et pertinent» et il ne sert plus aux agents à se situer dans leur travail. Il ne cherche qu'à établir une compétition malsaine qui débouche sur la rémunération au mérite, le profilage, et qui menace à terme l'essence même de la fonction publique de carrière !

**Vous devez être plus que jamais nombreux à faire appel de votre note, de votre évaluation et dénoncer les dérives en matière d'objectifs assignés.**

**Malgré l'affichage par le Ministre d'une prétendue ambition sociale, les systèmes de GRH, dont l'évaluation-notation, demeurent injustes, et ils favorisent les excès des méthodes managériales.**

*L'administration s'est appropriée le sens de la vertu budgétaire. Elle se veut vertueuse dans tous les domaines et elle multiplie les indicateurs et mesures contraignantes vis-à-vis des agents afin de rester fidèle à cet objectif.*

**«Il lui avait inoculé le virus redoutable de sa vertu»  
Victor Hugo**

## La note d'alerte (-0,01)

La note d'alerte aura bien des conséquences négatives directes sur le déroulement de carrière des agents (promotions). Dans ce sens, il s'agit bien d'une véritable sanction.

## La rotation

L'article de la circulaire ministérielle a été réécrit en profondeur pour assouplir dès 2006 les conditions d'attribution des réductions.

La DGI, dans sa note de cadrage adressée aux Directeurs, a par contre repris purement et simplement les anciens termes du texte. Elle entend ainsi reconduire pour l'avenir des dispositions restrictives qui ont pourtant disparu de la circulaire.

## Comment sont réparties les réductions ?

Le nombre des mois à répartir entre les agents d'un même corps est fonction de l'effectif (exemple : 100 agents = 90 mois). Les textes précisent que 20 % des agents doivent bénéficier de 3 mois de réductions de cadence (+ 0.06), les mois restants étant attribués aux autres agents (+ 0.02). Soit :

- réductions de 3 mois = 100 agents x 20 % = 20 agents (20 agents x 3 mois = 60 mois utilisés)
- réductions d' 1 mois = 90 mois – 60 mois = 30 mois qui peuvent être attribués à 30 agents (1 mois par agent).

Pour pouvoir bénéficier d'une réduction de cadence, il faut être classé dans un échelon à durée variable.

# INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

## Revalorisation au 1er avril

Par un arrêté du 24 avril 2006, les indemnités kilométriques viennent d'être revalorisées à compter du 1er avril 2006 et les taux des DOM sont enfin alignés sur ceux de la Métropole.

Catégories véhicules	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Au delà de 10 000 km
5 CV et moins	0,23 €	0,28 €	0,16 €
6 et 7 CV	0,29 €	0,35 €	0,21 €
8 CV et plus	0,32 €	0,39 €	0,23 €

Cette revalorisation est hélas déjà obsolète compte tenu de l'évolution du prix des carburants. Le SNUI continue d'exiger la revalorisation des frais des missions, l'avance à taux zéro pour l'achat du véhicule, la prise en charge du surcoût de l'assurance automobile et le remboursement des frais de stationnement.

## AGORA

### Après vérification, le programme n'est pas recommandable !

La DGI, présente les applications d'Agora et plus particulièrement «le libre-service agent » comme des «merveilles» de simplification et de «relationnalité». Pour les agents, finies les navettes de «bouts de papier» ! Finies les fiches de congés voguant au fil de l'eau ! Agora est présenté comme une avancée marquante, permettant aux agents d'avoir la main sur la gestion de leurs données personnelles et sur la gestion de leur temps de travail.

En réalité, Agora ouvre surtout un portail chef de service rénové et nettement étoffé !

C'est ce qui a conduit le SNUI à dénoncer les conséquences d'Agora sur la gestion individuelle, notamment en matière de ciblage des compétences et donc à terme de profilage, de surveillance accrue. Toutefois, les chantages de la cathédrale Agora crient au sacrilège car leur système serait dénué de tout machiavélisme managérial ! ...

Même si Agora se limite (pour l'instant) à la reprise des données «agents» figurant dans les applications actuelles et dans le dossier «papier», il va faciliter la vie «managériale» des chefs de service. Ils auront ainsi accès à l'intégralité des données professionnelles de leurs agents et ils vont disposer de toutes les informations «profilantes». Ils vont avoir sous les yeux le «check-up» complet du profil-agent, via notamment le recensement des diplômes, l'intégration prochaine de l'application Flore (formation professionnelle), d'éval-note, etc ...

Dans cette période agitée où les notions de compétence, de performances sont «divinisées», il faut combattre l'ambition de l'administration à vouloir utiliser au maximum les compétences «individuelles» des agents. Très vite, Agora pourrait bien devenir une arme de guerre redoutable contre les règles de gestion et la grille indiciaire.

### Agora menace tous les agents de la DGI, y compris les vérificateurs !

Le simple fait pour un agent de rentrer des données qui le concernent constituent un premier pas pour entériner le profilage. Le boycott de l'alimentation du «libre-service agent» est la seule solution pour faire comprendre à la Direction Générale, que nous ne voulons pas, à la DGI, d'une gestion inhumaine des ressources humaines ! Notre appel à boycotter le badgeage lors de l'expérimentation d'Agora

a été largement suivi par les agents concernés, obligeant ainsi la DGI à admettre que son système induisait un écrêtement du temps de travail ! Plus que jamais, les agents doivent boycotter tous les aspects d'Agora.

Pour le SNUI, l'évolution des outils GRH doit s'inscrire dans le respect des règles actuelles de gestion.

### Chronique des dérives préfigurées par Agora

➤ *Qu'un agent aborde en toute simplicité, avec son chef de brigade, les raisons qui l'ont amené à muter régulièrement, ça le regarde ! Que le dit chef, par contre, aille pêcher cette info dans Agora et qu'il forge son opinion en conséquence, cela nous dérange fortement !*

➤ *Qu'un agent ayant suivi un stage BNC se voie reprocher de ne pas exceller dans ce domaine (ratio de rendement insuffisant) alors que le chef de service estime que le stage était génial, ça nous braque carrément ! Notons au passage que ce type de clash existe déjà alors que tous les outils de performance ne sont pas encore tous déployés !*

➤ *Qu'un responsable de centre ordonne à un agent de catégorie B diplômé d'un DESS en compta, de mener une vérification, alors que dans le service il y a des cadres A, ça nous pose problème en matière de doctrine d'emploi et de rémunération !*

**En conclusion, le SNUI préfère aux méthodes d' « e-GRH » induites par Agora, une approche fondée sur le dialogue et le respect des règles de gestion.**

SNUI 80/82 rue de Montreuil 75011 PARIS  
TEL 01.44.64.64.44  
Fax : 01.43.48.96.16 snui@snui.fr  
http : //www.snui.fr