



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80/82, rue de Montreuil • 75011 PARIS
Tél. 01.44.64.64.44 • Fax 01.43.48.96.16
www.snui.fr • Courriel : snui@snui.fr

Paris, le 13 Octobre 2008

Liminaire CAP n°3 C.N.E. des appels de note des inspecteurs

Monsieur le Président,

Depuis plusieurs mois, dans nos propres liminaires que ce soit en CAP, en groupe de travail, le SNUI souligne avec force le niveau d'inquiétude des agents.

Si nous insistons avec autant de vigueur sur l'inquiétude qui gagne les « troupes » de la DGFIP et plus particulièrement les agents de la filière fiscale, c'est qu'il y a urgence à y apporter des réponses claires et surtout satisfaisantes.

Nos actions de grève menées au printemps contre la loi sur la mobilité n'avaient rien de poussées de « fièvre » passagères. Si nos collègues se sont autant mobilisés, notamment les plus jeunes, c'est bien qu'ils ne veulent pas d'un schéma organisationnel fondé sur la précarisation. Ils refusent la suprématie de la nécessité de service au détriment de la mobilité choisie, ils ne veulent pas voir disparaître des règles statutaires et des règles de gestion auxquelles ils sont attachés. Ils en ont assez de la course à l'échalote visant à distinguer certains au détriment du plus grand nombre. Ils en ont assez d'un mode de management qui se résume trop souvent à une pression stérile exercée sur les agents.

Nos collègues, depuis de trop nombreuses années, oeuvrent et travaillent au quotidien à la bonne marche des services ainsi qu'à la réalisation effective des missions. Face aux réformes souvent mal ficelées, souvent mal déclinées localement, face aux objectifs et à des initiatives locales souvent paradoxales, ils ont fait front pour maintenir le haut niveau du service public fiscal et foncier. En réponse, qu'ont-ils eu ? La reconnaissance par l'opinion publique de leur haut niveau de compétence et la mise en place par l'administration d'un système de reconnaissance des mérites individuels axé sur l'évaluation-notation.

Certains humoristes pourraient traduire cela en disant « ce n'est que du bonheur ! »

La réalité est plus cruelle ! Car, reconnaissons-le, l'administration refuse d'admettre l'importance des efforts collectifs et des mérites collectifs.

Sans tomber dans la comparaison opportuniste, il est clair que la crise financière actuelle met en évidence qu'il est suicidaire de laisser libre cours à des systèmes qui ne mesurent leur efficacité qu'en fonction d'indicateurs de rentabilité et qu'en fonction d'une mise en concurrence permanente. En matière de ressource humaine, c'est la même chose, avec une différence de taille, le « crash » est systématiquement humain en fin de course.

Pour le SNUI, il faut donc s'engager dans un processus de dialogue social permettant de reconnaître pleinement les mérites de tous les agents et les efforts accomplis pour porter au plus haut niveau nos missions.

Il faut aussi compte tenu de la spécificité des missions fiscales, foncières, de gestion publique, réaffirmer l'importance des statuts particuliers et maintenir des règles de gestion justes et transparentes compatibles avec l'attachement irréfragable des agents à la notion de mobilité choisie.

Vous l'avez compris, le SNUI n'entend pas baisser sa garde par rapport à l'actuel système de notation et nous combattons résolument la mise en place des dispositions prévues par le décret de 2007. En effet, un système fondé sur la prédominance de l'esprit de compétition, sur l'individualisme, sur la contractualisation des missions de services publics n'a pas de légitimité sociale et est contradictoire avec les valeurs d'indépendance du service public.

Cette année encore, la campagne de notation met en exergue les nombreux travers du système de notation. Nous en citerons dès à présent quelque uns, et nous en développerons certains lors des évocations.

Nous notons une mise sous tension, sous pressions, exagérées et totalement anormales, des agents en fin de carrières. Souvent pour des « brouilles », certains chefs de service se « payent » un ancien.

Certaines situations ressemblent à un combat entre anciens et modernes et ne relèvent pas d'une réelle évaluation des travaux réalisés. Pourquoi attaquer un agent de 58 ans sur ses connaissances par rapport à l'outil informatique alors qu'il est un référent en matière de fiscalité ?

Pourquoi l'accessoire devient l'arme fatale pour discriminer les qualités génériques ou pour « barrer » certains agents candidats à une promotion (Idep 3 « FDC »).

Par ailleurs, le fait que 12% des appels devant la CNE soient le fait d'agent du 12^{ème} échelon n'est pas neutre ! Il y a pour ces agents une réelle attente de reconnaissance. Le système de notation ne le permet pas au niveau de la note chiffrée et force est de constater que les directions ne se lâchent nullement en éloges littéraux.

Suite à l'analyse des appels de notation, des PV, il ressort de réelles dérives en matière de relations managériales. Beaucoup d'agents parlent de harcèlement au quotidien, parfois certains comportements s'apparentent à du mobbing. En effet certains chefs de service n'hésitent pas à multiplier les pressions, les propos vexatoires, pour arriver à ce que l'agent quitte le service de son plein gré.

Les dérives ont été aussi constatées à l'occasion des entretiens d'évaluation, les agents boycottant ayant été re-sollicités dans des termes souvent déplacés. Rappelons que participer à l'entretien reste de l'ordre du libre arbitre pour l'agent.

Les dérives sont par ailleurs plus manifestes encore lorsque l'agent s'engage dans la procédure d'appel. Il est anormal que certains notateurs utilisent des griefs fallacieux pour justifier une non majoration, des appréciations inchangées...

Comme il est anormal que lors des CAP locales, l'administration utilise tous les arguments, même s'ils sont contradictoires, pour justifier le statut quo.

Les agents qui subissent des baisses de note sont encore plus marqués du sceau de « l'infamie » ; et leur possibilité de faire valoir, en toute transparence, en totale objectivité, leurs arguments, est réduite par le système, la procédure contradictoire étant à notre sens trop restrictive.

Nous avons aussi été alertés par des agents qui ont été sollicités pour interrompre leur procédure d'appel et surtout pour qu'ils n'aillent pas devant la CNE. Pour le SNUI, il faut remettre de l'ordre dans ce dispositif et faire en sorte que les efforts déployés par les agents soient salués et récompensés.

Il faut aussi noter que le système de notation actuel ou tel qu'il pourrait être décliné avec le décret de 2007, n'est nullement approprié pour aider, accompagner, soutenir les agents en difficultés. Il ne l'est pas non plus lorsqu'il s'agit de noter avec objectivité et de manière satisfaisante les agents en 1^{ère} affectation, les agents ayant des absences lourdes ...

Il est clair, que dans un contexte de sous effectifs, comme celui que connaît la catégorie A, le fait qu'un agent ne soit pas mobilisable à 120%, qu'il ne soit pas en permanence le nez dans le guidon des indicateurs, est considéré comme un handicap majeur pour le tableau de bord des indicateurs de performance.

Par ailleurs, nous dénonçons encore pour cette année les modalités de gestion des réserves, toutes les dotations non utilisées doivent remonter au niveau national pour éviter le renforcement des disparités inter directionnelles.

Enfin, le SNUI constate que la note d'alerte devient un outil de gestion qui se banalise, et ce, en dehors de tout cadre de cohérence (ex : pas de note de service ...), renforçant ainsi l'arbitraire.

Concernant les éléments chiffrés qui nous ont été communiqués, nous les relativiserons parce que les remontées du terrain démontrent que le mal être, les ressentis négatifs par rapport à ce système de notation, sont très forts. Le volume de requêtes illustre parfaitement tout ceci. On notera comme par le passé un pourcentage d'appels plus important chez les A, mais ceci aussi n'est qu'un élément indicatif parmi d'autres.

Nous notons toutefois que les dossiers que nous avons à défendre deviennent plus complexes. Les arguments développés sont de plus en plus fournis, acides, parfois désespérés. Il s'agit là de « clignotants » souvent concrets, que l'administration devrait examiner avec la plus grande attention surtout en cette période de mobilisation des synergies ex-DGI et ex-DGCP pour construire le devenir de la DGFIP.

Nous aurions aimé avoir, dans le cadre de la préparation à cette CAP, plus de lisibilité sur le volume de baisse de note, sur les réserves non distribuées, ... Par ailleurs, quand aborderons-nous les dossiers DG ?

En conclusion, nous attendons que cette CNE soit en mesure de prendre la hauteur de vue nécessaire pour apporter les réponses adaptées non trouvées en local.

Nous remercions vos services pour la qualité des échanges lors de la consultation. Nous les remercions aussi pour leur réactivité qui a permis d'obtenir de quelques directions que certains dossiers remontent réellement.