



Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

*La force de tous
les agents de la DGFIP*

Le 07/11/2011

Déclaration liminaire à la commission d'évocation nationale d'évocation des inspecteurs de la filière impôt.

Monsieur le président ;

Nous ne pouvons débiter cette déclaration liminaire sans commenter le résultat des récentes élections professionnelles à la DGFIP. Nous nous félicitons du remarquable taux de participation (supérieur à 86%) qui démontre :

- la volonté des personnels de la DGFIP d'exprimer leurs choix et avis après une réforme majeure,
- l'attachement des agents de la DGFIP au dialogue social,
- la confiance qu'ils accordent à leurs organisations syndicales.

Ce taux de participation très important renforce la légitimité de l'ensemble des organisations syndicales de notre administration.

L'Union SNUI SUD TRESOR Solidaires a conforté sa place de 1^{ère} OS à la DGFIP. Cette position confère à notre organisation syndicale une responsabilité particulière tant au regard de la dynamique et de l'unité intersyndicale, qu'au niveau de la qualité du dialogue social au sein de la DGFIP. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est plus que jamais résolue à oeuvrer dans l'intérêt général de tous les agents de la DGFIP et à assurer avec détermination la défense des dossiers individuels dont elle aura reçu mandat.

Cependant ce satisfecit ne peut nous faire oublier le contexte social dans lequel s'ouvre cette commission.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénonce le plan gouvernemental en matière de réduction des déficits publics, qui renforce les disparités et les injustices sociales. L'Union SNUI-SUD Trésor réaffirme qu'il est inacceptable de vouloir faire supporter la rigueur aux seuls salariés et aux consommateurs. Le fait d'évoquer une journée de solidarité supplémentaire comme une possibilité de renforcement des économies budgétaires est purement insupportable. Pour nous, l'équité aurait conduit à changer d'orientation en matière de politique économique, à tourner le dos à une politique fiscale et sociale de plus en plus injuste. L'Union SNUI SUD Trésor Solidaires dénonce aussi, les choix opérés en matière de révision générale des politiques publiques et notamment les vagues successives de suppressions d'emplois. Cette politique a des conséquences sociales néfastes pour la grande majorité de nos concitoyens. Elle va aggraver la casse des services publics et accélérer la récession économique.

Casse des services publics parfaitement illustrée à la DGFIP. Depuis 2002 notre administration a perdu 20 000 emplois détériorant ainsi la qualité et les missions de

service public avec pour corollaire la dégradation considérable des conditions de vie au travail.

Le malaise social mais aussi le malaise professionnel ne cessent de s'amplifier au gré des réformes et au gré de l'évolution de la politique gouvernementale. Aucune mesure ne vient corriger les dérives orchestrées par les politiques d'austérité mises en œuvre par le gouvernement. La RGPP, si chère au Président de la République, a incontestablement conduit à un abaissement sans précédent de la qualité du service rendu en matière de missions de services publics et à une dégradation significative des conditions de travail notamment à cause des suppressions d'emplois, mais aussi à cause d'une approche managériale inspirée des pires pratiques de l'entreprise privée.

Le malaise social est aussi renforcé par la baisse du pouvoir d'achat. Ce sujet est aussi au cœur des préoccupations des agents. Le refus de réduire les écarts indemnitaires existants entre les catégories A, B et C, le gel de la valeur du point d'indice, le refus de mettre largement en place le 8^{ème} éch du C, sont autant de signes d'indifférence aux revendications des agents. Il en est de même du refus de la fonction publique de mettre en place le 13^{ème} éch du A.

Dans le cadre de cette CAP/CNE, Il est important de rappeler que l'actuel système de notation comporte un certain nombre de « travers », contribuant fortement à la dégradation des conditions de travail des agents. Ainsi, le dogme du contingentement des réductions d'ancienneté est un obstacle majeur à la reconnaissance du travail réalisé. L'avenir n'est hélas pas plus porteur d'espoir. En effet, les menaces qui accompagnent la mise en place de l'entretien professionnel notamment en matière de recours, de modulation des primes en fonction des évaluations, le renforcement du poids des indicateurs dans l'évaluation individuelle, etc... sont autant d'obstacles à la définition d'un système cible qui serait accepté par tous.

Un système de notation, d'évaluation, d'entretien professionnel fondé exclusivement sur des notions de productivité, de performance individuelle mais aussi collective, de mérite sur la base d'indicateurs de performance ne peut que porter atteinte à la bonne marche du service public et à l'intérêt supérieur de la Fonction publique. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la finalité des missions de l'Etat et plus particulièrement de la DGFIP, ne peut être comparée à celle d'une entreprise privée qui a pour objectif ultime le profit.

Nous abordons maintenant à ce stade de la déclaration liminaire, les constatations que nous avons pu faire lors de la préparation de cette CAP/CNE :

1/ Stabilité des appels au plan local dont il ne faut pas se féliciter trop rapidement. En effet, il ne faut pas y voir une forme d'adhésion, mais plutôt un signe évident de dépit. Par contre parmi ceux n'ayant pas obtenu satisfaction au niveau local, on notera une augmentation significative du nombre de saisines de la commission nationale d'évocation ce qui démontre :

- une réelle frustration des agents qui tient à s'exprimer dans une enceinte nationale,
- les limites du champ d'action et de dialogue des CAP locales.

2/ Sur l'attribution négative de notes on peut s'interroger sur leur réelle motivation. Comment ne pas être « indigné » en voyant des inspecteurs tout juste nommés sur un poste complexe sans formation particulière à qui on attribue une note négative ? Et que penser d'une collègue minorée (-0,02) la veille de son départ en retraite ? Ces situations parmi d'autres illustrent la dérive d'un système managérial inapproprié.

3/ L'objectivité en matière de notation est primordiale pour les agents et avec la mise en place des nouveaux statuts et des règles de gestion cela le sera encore plus. Par exemple, pour le passage d'inspecteur divisionnaire la notation constituera un des trois supports à la sélection.

Pour l'Union, cette commission, au travers des PV des CAP Locales, met en exergue dans certains cas un manque d'écoute évident et souvent affligent des équipes directionnelles locales comme ils mettent en relief la dégradation des relations hiérarchiques et le poids d'un management enfermé dans une logique exclusivement fondée sur le rendu des objectifs. Les procès verbaux illustrent par ailleurs que trop de présidents de CAP locales enferment l'exercice de la CAP dans une confrontation stérile. Les présidents/directeurs refusent trop souvent :

- d'entendre les contre arguments mis en avant par l'agent et par son défenseur,
- de remettre en cause leur pré jugement,
- de trancher en faveur d'un agent au détriment de la hiérarchie de proximité.

Ce dernier point est encore plus frappant quand l'appel fait suite à une notation effectuée par un directeur ou par un chef de service apprécié par l'équipe de commandement car systématiquement en phase avec sa hiérarchie.

Les PV des CAP locales de notation illustrent à la perfection les dysfonctionnements du paritarisme local en matière de défense des agents.

En effet, comment donner du sens à la notion de recours, quand il n'y a pas de grain à moudre (absence de majoration de 0.06, absence de majoration pour les échelons terminaux), quand il n'y a aucune volonté d'atténuer les tensions locales ou de condamner des griefs hasardeux ou des comportements qui n'ont rien de hiérarchiques ?

L'Union dénonce par ailleurs la pratique de certains Présidents de CAPL qui attribuent les majorations au fur et à mesure des évocations sans passer par la mise en réserve de certains dossiers. Au final, comment la CAPL peut jouer son rôle quand le Président a épuisé ses réserves et qu'il reste encore des dossiers à évoquer ?

D'autre part, la pauvreté des débats transcrits dans beaucoup de PV de CAPL est consternante. Cette pauvreté nuit au travail de la commission nationale d'évocation.

L'union continue à exiger que toutes les majorations mises en réserve soient distribuées.

L'Union exige que les avis des directeurs soient transmis à toutes les personnes qui présentent une requête au national. Une telle obligation doit être mentionnée dans l'instruction annuelle sur la notation. Déjà dénoncée antérieurement cette abstention traduit un manque inacceptable de transparence envers les agents.

Enfin, l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires s'inquiète de la recrudescence des dossiers présentant des relations conflictuelles entre l'agent et sa hiérarchie intermédiaire. Pour l'Union, ces relations conflictuelles ne sont pas du seul ressort des agents concernés, mais bien de la responsabilité de l'Administration. En imposant des charges de travail et une pression insupportables aux chefs de services et à leurs agents dans un contexte de suppressions d'emplois, l'administration place les premiers dans une position telle que leur seule échappatoire est un management musclé. Les tensions et les incompréhensions entre les agents et les chefs de service se démultiplient. Les situations de « burn out » n'ont jamais été aussi nombreuses et cela touchent toutes les populations, tous les services. Pour l'Union, le poids des indicateurs et la pression croissante instaurée par l'Administration génèrent une augmentation de la souffrance au travail constatée par la majorité des médecins de préventions dans leurs rapports annuels.

Ainsi, il ne suffit pas d'afficher une volonté d'amélioration des conditions de travail pour inverser une tendance, il faut s'en donner les moyens. Le respect, l'écoute, la prise en compte des difficultés du quotidien et notamment du quotidien professionnel doivent être au cœur du dialogue professionnel. Ceci est vrai à tous les étages de la fusée DGFIP, notamment entre les équipes de direction et les chefs de services et entre ceux-ci et leurs agents, Si l'administration ne remédie pas très vite à cela elle prend le risque d'exposer encore plus les agents de la DGFIP à des confrontations douloureuses et dangereuses pour les toutes les parties en présence. Le fait que de plus en plus d'agents nous contactent ou contactent des cabinets d'avocats pour évoquer des situations d'harcèlement moral doit interpeler l'administration. Nous attendons que tout soit fait pour améliorer le dialogue professionnel à la DGFIP, il en va aussi de la bonne image de notre administration.

Concrètement, la pression est devenue si importante que le niveau local n'est pas le niveau approprié pour dégonfler les situations de conflit, le directeur ayant tendance à se ranger systématiquement du côté des chefs de service. Pour le bien des agents comme des chefs de service, il est nécessaire de dépasser les clivages et de comprendre la vraie nature des difficultés. Seul le recul du niveau national permet de dépassionner les débats. Sur ce point, en matière de notation, la commission nationale d'évocation doit jouer pleinement son rôle.

Lors de cette CNE nous évoquerons des situations individuelles pas toujours faciles.

En conclusion, nous rappelons que les agents font aujourd'hui face à des charges de travail et à des missions de plus en plus complexes. Limiter leur investissement et la reconnaissance légitime qui leur est due au seul système de notation est réducteur et malsain.

L'Union SNUI SUD Trésor Solidaires remercie le bureau RH1C pour sa disponibilité tout au long de la consultation. Nous en profitons pour souligner que la période de consultation est cruciale en matière de CAP. Ceci est vrai au niveau national mais aussi localement. Il faut donc donner à tous les élus en CAP locales les moyens de pouvoir creuser les dossiers et aborder avec la plus grande efficacité la défense des dossiers individuels dont ils ont la charge.