



Déclaration liminaire des représentants des personnels élus CAP n°5 Bilan de la campagne de notation 2010 - Barème de notation 2011 CAP du 11 février 2011

Madame la Présidente,

Le 1^{er} février 2011 le Directeur Général a présidé une réunion de point d'étape sur les discussions en matière de règles de gestion.

Nous retenons de ce rendez-vous :

- peu d'annonces venant clarifier le paysage,
- et une double certitude : la détermination du directeur général à boucler le dispositif cible et la période de convergence pour la fin mars.

Si nous comprenons l'importance pour les agents d'avoir de la lisibilité sur les règles de gestion, nous ne pouvons pas accepter que des débats essentiels soient avortés pour des raisons de calendrier. Lors de cette réunion, l'Union a réaffirmé les revendications portées par les agents et largement exprimées dans la plateforme revendicative de l'intersyndicale DGFIP, notamment en matière d'emplois, de conditions de travail, de rémunération, de plan de qualifications. Des engagements forts sont toujours attendus en la matière. Nous avons aussi noté que le Directeur général a éludé le sujet de la notation. Néanmoins, ce débat nous attend rapidement. Dans ce cadre, l'Union tient à réaffirmer ici certaines de ces positions.

Avec le décret de 2010 relatif à l'entretien professionnel, le système actuel de notation des agents de la DGFIP risque d'évoluer dans le sens attendu par la Fonction publique. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénonce ces orientations qui instaureront un système de concurrence entre les fonctionnaires. Dans ce système, l'entretien d'évaluation deviendra l'élément déterminant pour :

- l'inscription des agents sur les tableaux d'avancement,
- leur rémunération, en individualisant le montant des primes selon le mérite et la performance de chacun, notamment au travers de la prime de fonction et de résultat (PFR).

Sur ce dernier point, la DGAFP n'a pas caché que le système de l'entretien professionnel était clairement décideur du niveau d'attribution de la PFR.

Un système fondé exclusivement sur des notions de productivité, de performance et de mérite ne peut que porter atteinte à la bonne marche du service public et à la neutralité des agents. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, les missions de l'Etat et plus particulièrement de la DGFIP, ne peuvent être comparées à celles d'une entreprise privée qui a pour objectif le profit.

L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires rappelle ses revendications :

- nous réitérons nos critiques par rapport au décret de 2002 qui a renforcé les pertes de repère des agents dans le cadre de leur métier et de leur déroulement de carrière,

- nous réaffirmons que les évolutions de carrière ne peuvent se construire au travers d'appréciations. Les réductions d'ancienneté doivent bénéficier de manière équitable au plus grand nombre.
- nous dénonçons fermement la volonté de limiter à 60 % le nombre d'agents méritants alors même que le décret n'impose aucun quota. Il est à noter que plusieurs ministères ont été très souples dans l'application de ce texte : certains en octroyant des réductions d'ancienneté à 80% des agents, d'autres en privilégiant aux réductions de trois mois, des réductions de un et deux mois, au bénéfice d'un plus grand nombre d'agents.
Que ce soit dans l'ancien système ou le nouveau, l'Union SNUI- SUD Trésor Solidaires considère que l'application de quotas est lourde de conséquences sur la carrière des agents. Comment l'administration peut-elle se féliciter de disposer d'excellents agents à très forte technicité et dans le même temps, ne pas les récompenser en instaurant un contingentement.
- les modalités à venir en matière d'entretiens, d'évaluation et de recours sont en recul par rapport à l'existant, déjà loin d'être satisfaisant. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, un agent ne peut être noté, évalué, que sous réserve d'une présence significative au cours de l'année civile. Le seuil des 180 jours est donc incontournable. Les recours devant les CAP compétentes doivent être déconnectés des recours devant l'autorité hiérarchique, et doivent porter sur l'ensemble des éléments constitutifs de l'appréciation des agents.
- ce système est préjudiciable aux agents mais aussi au fonctionnement des services. Sur ce point, nous pourrions nous appuyer sur les délibérations des CAP de cadres qui mettent en exergue les effets pervers de ce système dans le pilotage des équipes, sur le climat social dans les services et sur les conditions de travail.

A ce stade des discussions sur les règles de gestion et compte tenu du rythme effréné des réformes l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires exige, dans le cadre de sa campagne « laissez nous respirer » un arrêt des expérimentations. Par ailleurs, il est indispensable, d'ouvrir sans délai un cycle de négociations pour répondre aux revendications des personnels notamment en matière d'emplois, de reconnaissance des qualifications, de pouvoir d'achat, d'amélioration des conditions de vie au travail.

Concernant tout particulièrement cette CAP, nous ne pouvons commencer sans traiter d'un contentieux qui impactera la notation 2011 (gestion 2010) pour la catégorie B. En effet, au titre de l'année 2010, 4584 contrôleurs étaient notés dans un échelon terminal (très majoritairement des CP 7).

Au titre de l'année 2011, ils ne seront plus que 122 contrôleurs en échelon terminal (uniquement en C2 et C1).

Ceci est dû au reclassement injuste imposé par la Fonction Publique lors de la mise en place du NES. En effet, les anciens CP 7 se retrouvent au mieux reclassés dans l'avant dernier échelon sans ancienneté soit CP 10 dans le NES.

Solidaires Fonction Publique et Solidaires aux Finances, ont déposé des amendements dans leurs instances respectives, pour modifier le projet de décret initial.

L'administration a fait un autre choix, en spoliant bon nombre de contrôleurs d'un nombre conséquent d'années.

Par conséquent, les anciens CP 7 se retrouvent désormais dans les échelons variables, leurs prochaines notations seront primordiales pour leur permettre d'atteindre enfin le grade terminal de la nouvelle carrière.

Nous nous retrouvons donc avec une nouvelle population qui aura fortement intérêt à faire appel en cas de note pivot, ceci aboutira forcément à une explosion du nombre de recours en CAPL et Commission Nationale d'Evocation pour les contrôleurs principaux dès cette année.

Les documents mis à notre disposition démontrent une fois de plus :

- l'injustice d'un système qui ne permet pas de favoriser les débuts de carrière indépendamment de la note attribuée. A ce titre, l'Union dénonce le fait que cette CAP ne soit pas consultée en amont des opérations d'attributions individuelles de réductions et de majorations de note. Le nombre de C2 2^{ème} échelon majorés au titre de la notation 2010 laisse sans voix. Pour 90 agents notés, seulement 3 ont obtenu une majoration de +0.06 et 16 un +0.02 soit un généreux taux de 21.1 % d'agents majorés au lieu des 50 % prévus par le décret.
- les pertes de repères générées par l'actuel système et par les fluctuations des appréciations au regard du parcours de carrière.

Cette CAP met aussi en exergue les éléments suivants :

a/ sur la note d'encouragement :

- nous ne disposons toujours pas des éléments de lisibilité pour voir les variations de traitements positifs d'une année sur l'autre,
- néanmoins nous constatons que l'utilisation du +0,01 demeure marginale mais que pour certains échelons, elle est plus utilisée, démontrant ainsi soit une volonté de « leurrer » les agents, soit d'une incapacité à satisfaire tous les besoins, soit les deux.

b/ sur les reliquats :

Nous constatons une augmentation des reliquats après cap et ajustement.

Au titre de la campagne de notation 2010, ce sont 27 +0.06 et 46 +0.02 qui n'ont pas été distribuées. L'Union dénonce la non utilisation de l'intégralité des marges au cours de l'année de notation. De plus, nous dénonçons le fait que les directions n'utilisent pas l'intégralité des réductions mises en réserve pour les CAP locales, majoration de note trop souvent limitée à du +0.02. Cette année encore, c'est le département du Bas-Rhin qui se distingue avec 5 +0.06 et 4 +0.02 non distribués. Les agents du département apprécieront.

c/ sur le fonctionnement des CAP

Nous dénonçons le manque de transparence au niveau local du niveau des réserves pour les CAP locales ainsi que de l'utilisation intégrale ou pas de l'ensemble de la dotation départementale.

Concernant le recours gracieux en CEN, nous réaffirmons notre volonté d'avoir une CAP Nationale d'appel de notation pour les raisons que nous exposons chaque année dans cette instance.

Plus globalement, nous tenons à réaffirmer dans le cadre de cette CAP que l'évaluation et la notation contribuent fortement à la dégradation des conditions de travail des agents. Le dogme du contingentement des réductions d'ancienneté est globalement un obstacle majeur à la reconnaissance du travail réalisé par les agents. 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.

C'est pourquoi, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a renouvelé son appel au boycott collectif de l'entretien d'évaluation.

Pour conclure, nous remercions les collègues du bureau RH 2A pour leur disponibilité durant la période de consultation.