



## **SYNDICAT NATIONAL UNIFIE DES IMPOTS**

80,82 rue de Montreuil - 75011 PARIS Tel : 01.44.64.64.44 Télécopie :  
01.43.48.96.16

### **Déclaration liminaire CAP n°1 du 3 Février 2005 NOTATION DES DIRECTEURS DIVISIONNAIRES**

Monsieur le Président,

Nous ne saurions commencer cette CAP sans nous interroger sur le sens qu'entend lui donner l'Administration Centrale :

Répond-elle à la nécessité d'une consultation que les textes imposent ?

Ou bien constitue-t-elle encore un espace pour le débat et le dialogue permettant d'ajuster les effets collatéraux d'un système encore mal finalisé ?

En effet les précédentes CAP de cette nature visaient à élaborer un barème d'utilisation des majorations en aval des campagnes de notation, permettant ainsi un débat sur plusieurs options possibles. L'exercice auquel nous sommes confrontés aujourd'hui, procède, à l'inverse, à une répartition à priori des moyens après application purement arithmétique des dispositions du décret

Doit-on rappeler qu'à nos yeux une CAP n'a de sens et d'intérêt que dès lors qu'elle offre un véritable espace pour de vrais débats sur de vraies questions.

Celle à laquelle vous nous conviez ce jour ne nous paraît pas rentrer dans cette définition puisqu'elle ne sert qu'à entériner des dispositions sur lesquelles nous n'avons aucune prise, qui ne reçoivent pas notre adhésion, que nous avons vivement combattues lors des groupes de travail et dont nous ne manquerons de combattre les effets pervers à l'avenir.

Ne voyez pas pour autant dans ce propos une ouverture pour en envisager la suppression.

Cela étant, si à l'inverse d'autre organisation, le SNUI n'a jamais refusé le principe même de la notation, il ne saurait aujourd'hui en participant à cette CAP cautionner une réforme qui :

- \* abandonne la notation de carrière au profit d'une contractualisation annuelle dont les modalités pratiques sont très contraignantes,
- \* augmente le poids des « équations personnelles » dans l'appréciation du travail fourni,
- \* balaie d'un revers de la main tous les efforts accomplis ces dernières années pour faire vivre un esprit d'équipe vrai et la mutualisation positive qu'il véhicule.

L'ancien système avait ses défauts, nous en convenons, et le moindre n'était sans doute pas sa transparence. L'administration et nombre de générations de directeurs s'en sont d'ailleurs souvent fort opportunément accommodés pour s'exonérer de décisions prises mais difficiles à assumer.

Ce système reposait cependant sur une notion essentielle de continuité de carrière et il permettait de gérer humainement les périodes difficiles et les passages à vide que chacun peut connaître dans sa vie et/ou son parcours professionnel.

Les références aux qualités et aux efforts accomplis les années précédentes étaient importantes, on ne pouvait pas se faire « condamner » en raison d'un incident de parcours.

A contrario, la réforme de la notation qui va présider aux destinées de carrière des fonctionnaires de l'Etat, telle que proposée, a pour conséquence particulièrement négative de ne plus pouvoir en adapter les effets à la réalité humaine et aux évolutions démographiques des populations d'agents de la DGI.

Ainsi, l'ancien système offrait il la possibilité de lisser les aspérités des règles de la notation stricto sensu en adaptant les conséquences pour un groupe de population (exemple les agents en début de carrière).

Plus rien de cela dans le nouveau décret ! Or rien n'interdisait de l'aménager, si ce n'est la stricte volonté comptable de réduire davantage encore l'incidence positive de la notation sur la carrière de quelques agents supplémentaires.

Manifestement, le décret de 2002 s'inscrit dans une idéologie politique fortement marquée du sceau de la pensée unique libérale qui prévaut dans les sphères du pouvoir et ignore absolument la réalité du terrain. Il concrétise l'incapacité des pouvoirs publics à payer le travail effectué par le plus grand nombre en attribuant quelques euros supplémentaires à une soi-disant « élite », sélectionnée on ne sait comment.

Et en vous disant cela, sachez qu'il ne nous a pas échappé que les concepteurs de cette réforme ne sont plus ceux qui en assurent aujourd'hui la promotion, ce qui ne manque pas de nous inquiéter davantage encore sur le caractère prégnant de cette pensée unique.

Pour le SNUI, cette réforme qui se surajoute au refus obstiné du gouvernement de maintenir le pouvoir d'achat des fonctionnaires est et sera catastrophique.

Elle l'est dès lors que ses finalités sont incompréhensibles pour la majorité des chefs de service en terme de management et de GRH mais surtout au regard de la dynamique de groupe qu'ils s'attachent à promouvoir et qui leur est pourtant particulièrement indispensable dans un temps où il leur est demandé de mener de paire réformes et restructurations tout en veillant à ne pas altérer voire à faire progresser les résultats.

Elle l'est aussi car obscure pour les agents.

Elle le sera demain car elle est inexplicable, non dans ses modalités pratiques **mais dans l'esprit**.

Elle le sera aussi en instaurant au sein des services, et à court terme, une émulation malsaine et à contre emploi de ce qui doit prévaloir si vous souhaitez vraiment que se développer une « Administration de services ».

La Direction Générale et le Ministère se sont totalement inscrits dans cette réforme comme dans bien d'autres avec une approche restrictive.

Cet état d'esprit ressenti comme tel explique en grande partie la forte mobilisation des agents des impôts le 20 janvier dernier. Il ne s'agissait pas d'un feu de paille et vous en aurez, n'en doutons pas, confirmation lors de la journée d'action du 5 février prochain.

Absurde dans son fondement, cette réforme complexe ne peut être que très difficile à mettre en œuvre car:

- elle oblige à faire des différences là où il n'y a pas lieu d'en faire,
- elle rompt brutalement et sans explication intelligibles avec une culture administrative qui privilégiait la performance collective (du service, de l'unité administrative, voire de la direction),
- pire et nous le disons avec une certaine gravité, elle sape les fondements même de la République dont la fonction publique constitue une des clés de voûte.
- elle se traduira par une perte financière pour un grand nombre de collègues et nous gageons que lorsqu'une majorité d'entre eux en aura pris conscience, nul doute qu'ils en tireront les conséquences en contrepoint de l'objectif qu'elle recherche,
- elle révèle d'ores et déjà des obscurités sérieuses et suscite beaucoup de questions à ce jour sans réponses. En voici un court florilège:

Il n'est pas prévu de réutiliser au niveau national (au titre de la réserve CAPN, par exemple) les mois non utilisés localement. A cet égard merci de nous préciser comment vous entendez déterminer cette réserve ?

Quels sont les critères ayant présidé à la répartition des dotations entre les différentes inter- régions ?

Pourquoi, les Services Centraux et la DI Ile de France bénéficient-ils d'un contingent plus important que les autres inter- régions ?

Doit-on considérer qu'à priori on est un directeur divisionnaire moins bon lorsqu'on exerce dans la DI SUD EST Réunion ou dans la DI EST ?

Comment entendez vous relayer ce message ?

Faut-il voir dans cette répartition la préfiguration d'un redéploiement des directeurs divisionnaires entre les DI ?

Faut-il imaginer, à défaut de cette intention, que certaine DI ne disposeront plus à l'avenir que de directeurs divisionnaires en passe d'accéder à l'échelon terminal ?

Faudra-t-il lorsqu'on envisagera une mutation, après l'épreuve du « mercato » qu'imposent déjà certains directeurs, supputer quel sera son sort selon qu'on aura eu la chance ou la malchance de naître dans telle ou telle région ? En d'autre terme est-on en passe de créer des régions viviers pour devenir directeur ?

Quelle cohérence dans tout cela si non une volonté d'augmenter l'individualisme, le culte de la performance avec sa cohorte de dérives dont on sait bien, in fine, qu'elles pénalisent les plus faibles parmi les agents, mais aussi et surtout les citoyens en terme de traitement égalitaire

**Pour conclure,**

- **opposé au principe même de cette réforme,**
- **constatant sa mise en œuvre chaotique,**
- **entendant les doutes exprimés par les évaluateurs notateurs sur les défauts qu'elle a en germes,**
- **relayant auprès de vous le rejet exprimés par les évalués-notés,**

**le SNUI, qui avec d'autres n'a cessé de combattre ce nouveau système, vous demande de prendre l'engagement, à l'instar de ce qui se fait pour d'autres réformes que soit dressé un bilan contradictoire sur la réforme de la notation dont les modalités seront définies en concertation avec les représentants des personnels.**