



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

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

Déclaration liminaire CAP n°2 du 3 Février 2005

Nous ne saurions commencer cette CAP sans nous interroger sur le sens qu'entend lui donner l'administration centrale.

Les précédentes CAP de cette nature visaient à élaborer un barème d'utilisation des majorations en aval de la campagne 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 qui se traduit par une application purement arithmétique des dispositions du décret.

Pour nous, toute CAP est utile dès lors qu'elle permet un véritable débat sur de vraies questions. Or, cette CAP ne sert qu'à entériner des dispositions sur lesquelles nous n'avons aucune prise.

Ceci étant, si le SNUI au contraire d'autre organisation, n'a jamais refusé le principe même de la notation, il ne saurait aujourd'hui cautionner une réforme qui :

- abandonne la notation de carrière au profit d'une contractualisation annuelle très contraignante,
- augmente le poids des « équations personnelles » dans l'appréciation du travail fourni.

L'ancien système avait ses défauts, il reposait cependant sur une notion essentielle de continuité de carrière et il permettait de gérer au mieux les périodes difficiles et les passages à vide. Les références aux qualités et efforts des années précédentes étaient importantes, on ne pouvait pas se faire « assassiner » en raison d'un incident de parcours.

A contrario, la réforme de la notation a pour conséquence particulièrement négative de ne plus pouvoir adapter les effets de la notation à la réalité humaine et démographique de la DGI. Ainsi, autrefois privilégiait-on les agents en début de carrière ! Rien dans le nouveau décret n'interdisait de l'aménager pour cela, si ce n'est la volonté comptable de réduire encore l'incidence positive de la notation sur la carrière d'une minorité d'agents.

Manifestement, le décret de 2002 s'inscrit dans une idéologie politique fortement marquée « libérale » 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 faisant bénéficier une soit disant « élite », sélectionnée on ne sait comment, de quelques euros supplémentaires.

Les conséquences de cette réforme alliées au refus obstiné du gouvernement de maintenir le pouvoir d'achat des fonctionnaires sont catastrophiques, illisibles et obscures pour les agents.

La Direction Générale et le ministère se sont totalement inscrits dans cette approche restrictive, ce volontarisme explique d'évidence la forte mobilisation des agents des impôts

le 20 janvier dernier. Ne doutons pas que la journée d'action de samedi prochain 5 février confortera cette analyse.

Absurde dans son fondement, cette réforme complexe est très difficile à mettre en œuvre :

- elle oblige à faire des différences là où il n'y a pas lieu d'en faire,
- elle rompt avec une culture administrative qui privilégiait la performance collective (du service, de l'unité administrative, voire de la direction),
- elle se traduira par une perte financière pour un grand nombre de collègues,
- elle révèle des incohérences :

ex : il n'est pas prévu de réutiliser au niveau national (au titre de la réserve CAPN, par exemple) les mois non utilisés localement,

ex : la quantification a priori des satisfactions à attendre des appels de notes (12 Idep, selon vos documents)

- elle est source d'obscurités : comment est déterminée la réserve CAPN ? Quels sont les critères ayant présidé à la répartition des dotations dans les différentes interrégions ? Pourquoi, la DI d'Ile de France bénéficie d'un contingentement de +10 Idép, la DI Rhône-Alpes-Bourgogne de +5, alors que la DI EST est pénalisée : -5 agents et la DI OUEST : -4 agents ? Quelle cohérence ? selon la région dans laquelle le cadre exerce son activité, sa carrière se déroulera plus ou moins rapidement. Naguère, la République se donnait pour mission d'unifier. Autre temps, autres mœurs !!!! Cette réforme tourne le dos à l'égalité de traitement de l'ensemble des agents.
- elle va augmenter l'individualisme, le culte de la performance, dérives largement dénoncées par le SNUI, au mépris de la mission de service public et d'égalité de traitement des citoyens,
- elle impacte pour les évaluateurs notateurs des difficultés de mise en œuvre. Cette réforme a un coût en temps (préparation, entretien, compte rendu) totalement disproportionné avec l'intérêt qu'elle représente. La diffusion du logiciel d'EVALNOT dont le caractère pratique n'a pas été suffisamment apprécié rend son utilisation plus complexe que prévue : nécessité de travailler au bureau, brochure pratique dense, ergonomie du logiciel mal étudiée pour des écrans 17 pouces communément utilisés dans les services. Manifestement, les responsables de la Centrale méritent, sur ce coup, un avancement à cadence ralentie !!! Le soutien des directions sur ce point est, généralement, inexistant, étant mal informées et livrées, elles aussi, à elles-mêmes.

Sans nous répandre sur les états d'âme des cadres, la légitimité des choix, qu'ils sont amenés à opérer, conduit à beaucoup d'interrogations et génère une grande insatisfaction.

Bref, opposé au principe même de cette réforme, constatant sa mise en œuvre chaotique, son rejet par les évalués notés, le SNUI, qui avec d'autres n'a cessé de combattre ce nouveau système, allant jusqu'à déposer un recours devant le conseil d'Etat, demande qu'il en soit dressé un bilan contradictoire.

Cette CAP est, également, pour nous, l'occasion d'évoquer la modulation de la prime de rendement des cadres. Les directions brillent, une fois de plus, par une absence totale de transparence. Nous rappellerons, en préalable, que nous sommes opposés à toute modulation indemnitaire (ce qui a été acté après les grèves historiques de 1989 doit s'appliquer à tous les agents). Cette année encore, de nombreux camarades nous sollicitent n'ayant pas eu communication du pourcentage attribué, ni pour certains des raisons qui motivent des baisses. On ne cesse, dans cette maison, de se gargariser de communication ou de dialogue. Ceux qui promotionnent le discours sont les premiers à s'en affranchir.

Au bout du compte, par principe hélas et par construction, ce sont toujours les agents qui vont payer.