



## Union SNUI – SUD Trésor Solidaires

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.

### **Déclaration liminaire des représentants des personnels élus aux CAP n°1 et n°2**

#### **Bilan de la campagne de notation 2009 - Barème de notation 2010**

#### **CAP DU 05.02.2010 et CAP DU 09.02.2010**

Monsieur le Président,

Les fonctionnaires se sentent agressés comme jamais par les orientations gouvernementales en matière de gestion des personnels publics et en matière de conception du service public. La loi sur la mobilité constitue le fer de lance emblématique du mépris gouvernemental vis-à-vis des fonctionnaires et du service public. La journée d'action du 21 janvier a été pour de nombreux agents, l'occasion de marquer leur désaccord avec la politique actuelle.

Les agents de la DGFIP et plus particulièrement les agents de la filière fiscale sont fortement perturbés par les conséquences de la mise en place de la DGFIP et ils sont en proie à de réelles pertes de repères à cause des réformes successives.

Les cadres sont stupéfaits de se voir proposer des postes à partir d'annonces publiées sur Ulysse.

Cette dernière démarche constitue une remise en cause du paritarisme et de l'utilité des CAP.

Le secrétaire général de l'Union attend sur ce sujet la réponse du directeur général.

Plus formel, mais très mal ressenti par les cadres, est le vocabulaire utilisé dans des notes de portée nationale. Ainsi, dans le cadre de la collaboration des filières gestion publique et fiscale pour renseigner les collectivités locales, les cadres du Trésor sont qualifiés de comptables alors que leurs collègues de la filière fiscale sont dénommés responsables de SIE alors qu'ils sont également des comptables.

L'attachement des agents de la DGFIP aux missions de service public est connu et reconnu. Les discussions sur les doctrines d'emplois ont démontré que par leur forte technicité, les agents sont les acteurs majeurs du bon fonctionnement du service public fiscal, foncier et de la gestion publique. Malheureusement, et contrairement aux déclarations du ministre, les suppressions massives d'emplois, les pilotages à courte vue via des indicateurs inappropriés aux enjeux des missions notamment, entachent et entravent le bon fonctionnement des services.

Aujourd'hui, les services sont confrontés à deux difficultés majeures.

- La première repose sur une dégradation constante de la qualité des missions. Force est de constater qu'avec la fusion et notamment la création des SIP, des GFU, des PRS, les services sont confrontés à des organisations du travail nouvelles qui affectent la qualité du service rendu (notamment en terme de proximité) et qui affectent aussi les missions de contrôle, pendant naturel d'un système fiscal fondé sur le principe déclaratif.
- La seconde difficulté porte sur la dégradation constante des conditions de vie au travail. Cette dégradation résulte d'une part, de la dégradation des conditions matérielles du travail : locaux souvent exigus, ergonomie douteuse, postes de travail en plateau, fusions de service aux contours imprécis, etc... D'autre part, cette dégradation est aussi la résultante des méthodes managériales en vigueur (manière d'encadrer, de gérer, d'accompagner les agents, les cadres, au sein de leur service).

Pour l'Union, le malaise professionnel des agents de la DGFIP est une réalité. Le sentiment de ne plus être considéré, reconnu, pèse lourdement dans le paysage actuel. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires estime que la technicité exigée des agents de la DGFIP justifie totalement une revalorisation statutaire, indiciaire et indemnitaire de tous les agents C, B et A.

Mais pour l'Union, la reconnaissance financière doit reposer sur des principes statutaires justes et transparents, c'est pourquoi nous ne pouvons accepter la notion de PFR qui porte en elle, les germes de l'arbitraire et de l'injustice.

La reconnaissance c'est aussi, le verbe, le geste, l'attitude, le sens que l'on donne au quotidien à une relation professionnelle. La notation n'est qu'un instrument, permettant à un agent de se situer dans le temps. Malheureusement, l'administration utilise la notation comme un instrument managérial permettant de « presser les agents et les cadres comme des citrons ». Très clairement, pour l'Union, la réforme de l'évaluation notation de 2002 a été un levier managérial désastreux. Elle a renforcé les inégalités entre agents et malgré ce constat détestable, la fonction publique entend imposer partout la suppression de la note chiffrée et instaurer la généralisation de l'entretien professionnel, donnant ainsi tout son sens à la notion de méritocratie. Pour l'Union, ceci est tout simplement inacceptable et la DGFIP doit concevoir autrement ses approches en matière de reconnaissance collective et individuelle.

### **Sur le principe de la notation**

L'Union se félicite que la DGFIP ne soit pas expérimentatrice du décret de 2007 instituant le système de l'évaluation, source de subjectivité et d'inéquité.

Si nous nous félicitons de ne pas expérimenter l'entretien professionnel, cela ne signifie pas pour autant qu'il n'y a pas de dysfonctionnement dans l'actuel système.

A ce titre, nous évoquerons :

- les pressions exercées dans certaines directions à l'encontre des cadres faisant appel,
- les dérives en matière de fixation des objectifs, certaines directions fixant notamment des objectifs intenable en matière de contrôle interne,
- l'absence de recours possible en CAP nationale pour les attributions indemnitaires (PALP, part variable ACF),
- le fort décalage, mis en évidence lors de l'examen des appels de notation, entre les grands principes énoncés dans les chartes départementales de l'encadrement et le manque de transparence lors des entretiens individuels de notation.

### **Bilan de la campagne 2009 (année 2008)**

L'examen des documents fournis met en évidence les constats suivants :

- Le niveau constaté en matière de marges d'évolution est dû principalement à l'utilisation du reliquat des années antérieures ; ce système de report ayant été dénoncé antérieurement pour ses effets de décalage.
- Le corps des IDEP finance, cette année encore, les transferts de marges les plus importants en nombre de mois (+0.06) au profit des directeurs divisionnaires et des IP. Pour l'Union, le volume et l'importance des bonifications allouées vont au-delà d'un simple transfert « marginal », comme l'administration l'a toujours affirmé.  
En effet :
  - les IDEP transfèrent 28 marges +0.06 au bénéfice des DDIV (21) et des IP (7).
  - les DDIV transfèrent 18 marges +0.02 dont 17 pour les IP et seulement une pour les IDEP.
- Comme pour les années précédentes, la Centrale a bénéficié d'un régime dérogatoire consistant en un abondement de 15% par rapport à la dotation théorique. Qui plus est, la dotation réellement attribuée en 2009 a dépassé celui-ci.

### **Prévisions campagne 2010 (année 2009)**

La détermination nationale des marges d'évolution positive n'appelle pas de remarque particulière car elle est conforme au décret.

Même si les bilans antérieurs démontrent que les projets de répartition entre interrégions n'ont qu'un caractère théorique, celui qui nous est soumis appelle les mêmes critiques que les années précédentes car il favorise la Centrale au détriment des autres interrégions ainsi que l'atteste le tableau prévisionnel.

### **Bilan des appels de note**

L'Union déplore que les CAP nationales d'appels de note n'utilisent pas de façon plus favorable les marges d'évolution mises en réserve.

Remerciements du Bureau RH-1B pour la qualité des documents transmis.