



Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

BOITE 29 - 80 RUE DE MONTREUIL 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax
01.43.48.96.16 union@snuisudtresor.fr snuisudtresor.fr

3 février 2011

Déclaration liminaire des représentants des personnels élus aux CAP n°3

Bilan de la campagne de notation 2010 - Barème de notation 2011

CAP du 4 février 2011

Monsieur le Président,

Le 01/02/2011 le Directeur général a présidé une réunion visant à faire un 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 plate forme 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 ne peut souscrire aux orientations de la Fonction publique qui instaure, via l'esprit de sa réforme, un système de concurrence entre les fonctionnaires. Dans ce système, l'entretien d'évaluation devient 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 aux travers de la prime de fonction et de résultat (PFR).

Sur ce dernier point, la DGAFP n'a pas caché lors du dernier Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat que le système de l'entretien professionnel était clairement attaché, couplé, au niveau d'attribution de la PFR.

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.

Aujourd'hui, nous pourrions reprendre la quasi-intégralité des propos déjà tenus par Solidaires Finances sur la question de l'entretien professionnel. Nous ne développerons donc pas tous nos arguments, mais il est nécessaire, dans le contexte DGFIP de réaffirmer certains aspects :

- nous maintenons nos critiques par rapport au décret de 2002 qui a renforcé les pertes de repère des agents en matière de positionnement par rapport à leur métier, à leur déroulement de carrière,
- nous réaffirmons que les évolutions de carrière ne peuvent se construire au travers des appréciations, les réductions d'ancienneté devant être utilisées dans le cadre de l'intérêt général du corps,
- nous dénonçons plus que jamais le fait que le Secrétariat Général entend instaurer une limitation cible à 60 % du quota des agents méritants alors que, seul point positif, le décret n'impose pas de quota impératif. Sur ce point, nous avons relevé dans le cadre des éléments de bilan sur l'expérimentation de l'entretien professionnel que certains ministères ont été très souples dans l'application du texte, allant jusqu'à octroyer à 80 % des agents des réductions d'ancienneté (Meeddm). D'autres ministères octroyant peu de réductions d'ancienneté de trois mois, privilégiant des réductions d'ancienneté de un et deux mois. De plus, les majorations d'ancienneté sont dans certains ministères utilisées très rarement comme par exemple à l'Education nationale avec 32 mois pour plus de 100 000 agents. Pour L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, l'actuelle limitation des réductions d'ancienneté à 50 % des agents, et la cible de 60 % envisagée par le Secrétariat Général du Ministère sont lourdes de conséquences en terme de carrière pour les agents. Enfin, cette année encore nous vous demandons comment l'administration peut-elle être crédible lorsqu'elle affirme d'une part disposer d'excellents agents à très forte technicité mais que d'autre part elle contingente le nombre d'agents majorés ?
- les modalités retenues en matière d'entretiens, d'évaluation et de recours sont en recul par rapport à l'existant, qui lui-même est 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 incontournable. Les recours devant les CAP compétentes doivent être indépendants des recours devant l'autorité hiérarchique, et ils doivent porter sur l'ensemble des éléments constitutifs de l'appréciation des agents.
- ce système est préjudiciable tant pour les agents que pour les chefs de service. 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 de tous, ainsi que sur leur propre évaluation.

A ce stade des discussions sur les règles de gestion et compte tenu des réformes de structures et de service engagées, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires exige une pause dans le rythme des réformes et 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 cette CAP, les documents mis à notre disposition démontrent une fois de plus :

- un manque certain de lisibilité sur la réalité de l'appropriation de ce système au sein de la filière fiscale et sur les effets dévastateurs que cela entraîne chez les agents non majorés,
- 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,
- les tranches basses d'attribution de marges d'évolution concernent essentiellement les agents des 10^{ème} et 11^{ème},
- 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 les notes négatives :

- Cette année 66 agents ont eu une note négative. Nous observons que les inspecteurs des 10^{ème} et 11^{ème} éch sont les plus concernés par des notes négatives. Si l'on rapproche cette donnée du % de réductions d'ancienneté octroyé aux inspecteurs des 10 et 11^{ème} éch, on est en droit de s'interroger sur les raisons qui poussent l'administration à autant de sévérité. Une analyse particulière nous semblerait nécessaire afin de cerner les causes d'une telle problématique.
- Les agents affectés en gesco et en sip et sie sont les plus touchés par des marges négatives. Ceci doit conduire l'administration à analyser les conséquences de la pression des objectifs sur l'exercice des missions, sur l'ampleur du mal être au travail des agents de ces services. Ceci confirme aussi que l'affectation gesco ne permet pas aux inspecteurs d'avoir la lisibilité nationale utile leur permettant de solliciter un poste de travail conforme à leurs aspirations,
- comme nous l'avons souvent dénoncé, cette année encore, des agents sont passés brutalement d'une note pivot à une note négative sans passer par une note d'alerte,

b/ 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 marginal (3.5 %) 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.

c/ sur le barrage du contingentement :

- le contingentement est présenté comme un butoir infranchissable. 20 % d'agents avec des réductions de 3 mois et 30 % avec des réductions de 1 mois. Pourtant, l'examen des tableaux de répartition des agents notés par domaine d'affectation démontre qu'il peut être battu en brèche de manière significative. Ainsi, 64,9 % des inspecteurs hypothèques bénéficient de réduction d'ancienneté, et 43.6 % d'entre eux se sont vu octroyé une majoration de +0.06. Comme quoi, le dogme du contingentement peut être battu en brèche !

d/ sur les conditions de travail :

Le mal être au travail des agents des sie, sip notamment est réel. La pression qu'ils rencontrent au quotidien a largement été évoquée dans le cadre des GT métiers. Les

chiffres que vous nous avez communiqués sont pour le coup éclairants, car les inspecteurs notés dans ces structures sont les parents pauvres en matière de majoration de +0.06. On peut imaginer ici, les dérives qui seraient alors possible en matière de PFR dans le cadre de l'entretien professionnel.

e/ Sur les reliquats

Nous constatons une augmentation des reliquats après cap et ajustement. 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. Visiblement, l'analyse par département démontre que les réserves à distribuer ne sont pas cohérentes par rapport à la situation des effectifs et du climat social local.

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.

Nous vous remercions pour les documents transmis, mais tout de même, nous n'avons toujours pas les éléments d'information et de lisibilité que nous demandons depuis longtemps, comme nous avons reçu tardivement la répartition des majorations pour cette campagne. Nous ne vous cachons pas que nous avons vraiment le sentiment que l'administration se sent obligée de tenir cette CAP de barème et que cela l'ennuie profondément. Pour l'Union, cette CAP demeure néanmoins indispensable même si nous ne sommes pas dans l'exercice attendu.