



Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

Boîte 29 - 80 rue de Montreuil 75011 PARIS

Tél. 01.44.64.64.44 Fax 01.43.48.96.16

union@snuisudtresor.fr snuisudtresor.fr



Paris le 15 février 2011

Déclaration liminaire des représentants des personnels élus à la CAP n°7

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

CAP du 10 Février 2011

Monsieur le Président,

Le 1/02/2011 le Directeur général a présidé une réunion visant à faire un point d'étape sur les discussions en matière de règles de gestion.

Que retenons nous de ce rendez vous : peu d'annonces viennent clarifier le paysage mais une double certitude, la détermination du Directeur Général pour boucler le dispositif cible et la période de convergence pour la fin mars. Si nous comprenons l'importance pour les agents d'avoir une 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 et d'entretien professionnel fondé exclusivement sur des notions de productivité, de performance individuelle, de mérite et ce 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 à 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 les agents de services techniques, nous sommes en pleines discussions sur leurs missions au niveau national et nous souhaitons fortement que les propositions faites lors des groupes de travail passés et à venir soient prises en compte. Cette population, peu importante, doit être considérée et doit faire l'objet de toute l'attention de l'administration centrale. Nous saluons, au passage, le travail effectué par le bureau de gestion durant l'opération des « faisant fonction ». Concernant le régime indemnitaire et bien que le 8^{ème} échelon soit activé dans ce corps, il ne faut pas oublier que ce sont les agents les plus mal payés de notre administration qui, en plus, effectuent les tâches les plus ingrates.

Une solution doit être trouvée aussi pour les agents de l'échelle deux et trois qui effectuent les mêmes tâches que ceux de l'échelle quatre.

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 pertes de repères générées par l'actuel système et par les fluctuations des appréciations au regard du parcours de carrière.

En conclusion, cette année encore, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires réaffirme que l'évaluation et la notation sont l'une des causes essentielles de la dégradation des conditions de travail des agents. Le contingentement des réductions d'ancienneté est un obstacle majeur à la reconnaissance du travail réalisé par l'immense majorité des 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 remercions le bureau de gestion pour la qualité des documents transmis.