



Liminaire CAP locale n°1 « NOTATION » 2010

Monsieur le Président,

Le premier ministre a sonné le tocsin de la rigueur, sans en prononcer pour autant le nom. Et pourtant, c'est bien de cela qu'il s'agit. En effet, les coupes sombres qui sont annoncées dans les dépenses publiques, dans les dépenses sociales, relèvent bien d'une austérité renforcée.

Cette année, les vagues de suppressions d'emplois publics programmées avec la RGPP vont probablement être augmentées pour cause de crise. Il est évident que le niveau de l'emploi à la DGFIP ne permet pas un bon exercice des missions et amplifie la dégradation des conditions de travail et celui de beaucoup de responsables de la DGFIP qui tirent le signal d'alarme sur le manque d'effectifs. Les mobilisations de ces dernières semaines ont mis en évidence que la situation au sein de la DGFIP est plus tendue qu'ailleurs.

Enfin, avant d'aborder le sujet de la notation, rappelons que les agents attendent, au-delà des orientations affichées par la Direction Générale, notamment dans le DOS de réelles avancées, que ce soit en matière :

- d'évolution des carrières, de règles de gestion,
- d'emplois
- de revalorisation indemnitaire,
- d'amélioration des conditions de travail, des relations hiérarchiques,

Monsieur le Président, pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, le Ministre et le Directeur Général ne pourront pas mener à bien cette réforme si les agents ne sont pas considérés et reconnus comme les acteurs majeurs de la réforme et si la DGFIP ne dispose pas des moyens humains et financiers appropriés.

Récemment, la direction générale précisait que la fonction publique semblait vouloir réactiver les feux en matière de mise en œuvre de la réforme de la notation. L'Union tient à réaffirmer sa totale opposition aux dispositions du décret de 2007 qui vise à :

- semer la confusion dans les services,
- fragiliser encore plus la situation des agents,
- contribuer à la déréglementation incessante de la gestion des personnels y compris au niveau de l'indemnitaire via le recours à la prime de fonction et de résultats (PFR).

La décision du Directeur Général, Philippe PARINI, de ne pas précipiter la DGFIP dans les méandres de l'expérimentation de ce décret a constitué un signe d'apaisement, cet engagement doit désormais perdurer dans le temps.

Nous contestons toujours la déclinaison du décret de 2002 au sein de la DGFIP, parce qu'elle impose notamment, aux chefs de service évaluateurs/notateurs, l'obligation de dégager une élite d'agents fixée arbitrairement à 20 % de l'effectif.

De plus, depuis sa mise en place, le bien fondé de l'entretien d'évaluation a montré ses limites, la notation étant fortement conditionnée par un contingentement inapproprié de réductions

d'ancienneté. Le syndicat ne peut pas cautionner un système qui ne correspond pas à la réalité du "terrain" et à l'investissement quotidien des agents dans le bon fonctionnement de leur service.

L'Union tient à rappeler que le système de notation-évaluation tel qu'il a été conçu et remanié par l'administration, est l'une des causes essentielles de la dégradation des conditions de travail et des règles de gestion. Ce système est un frein majeur au bon déroulement des carrières et à la reconnaissance des qualifications.

Pour l'Union, la loi, le règlement, la doctrine administrative fixent le cadre dans lequel les agents de la DGFIP exercent leurs fonctions. Ce cadre nécessite neutralité et indépendance et les logiques de contractualisation et de rémunération au mérite portent atteinte au service public fiscal et foncier. L'Union dénonce cette logique du contrat, cette logique de la performance individuelle et du mérite.

Pour l'Union, l'entretien d'évaluation ne présente pas les garanties élémentaires en matière de respect des personnels. En effet, il engendre souvent un aspect négatif qui ne permet pas à l'agent de rebondir.

Le système est d'autant plus « pipé » que les chefs de service sont fortement invités à ne modifier les appréciations qu'en cas d'évolutions marquées des qualités de l'agent dans l'exercice de ces fonctions. Ainsi, l'agent se retrouve ficelé par une appréciation socle qui n'évolue qu'en cas de circonstances particulières ou lors de l'octroi d'une majoration. Nous ne pouvons accepter ce mode de gestion des appréciations littérales car ces dernières doivent logiquement refléter la valeur professionnelle de l'agent sans se préoccuper des contraintes liées au contingentement.

Lors de cette CAP Locale nous évoquerons des situations individuelles pas toujours faciles. Nous rappelons que les agents font aujourd'hui face à des charges de travail et à des missions de plus en plus complexes. L'immense majorité d'entre eux consacre une énergie folle pour faire fonctionner correctement leur service et exercer au mieux leur mission de service public, et ce avec une loyauté irréprochable. Limiter leur investissement et la reconnaissance légitime qui leur est due au seul système de notation est réducteur et malsain. Pour l'Union, la haute technicité des agents de la filière fiscale doit être réellement reconnue, cela passe par une revalorisation indemnitaire, par des plans de qualifications abondés et par une évaluation non partisane de la manière de servir des agents.

Monsieur le Président, au delà des évolutions positives de leur notation, les agents attendent surtout de la reconnaissance. Or, force est de constater que cette année de nombreux appels sont faits sur les appréciations littérales (leur nombre est multiplié par 4). Les agents estiment que leur travail n'est pas assez reconnu par leur chef de service et leur direction.

Nous tenons donc à attirer votre attention sur le nombre d'appel et plus particulièrement sur les appels concernant les appréciations littérales ou les comptes rendus d'entretien. Preuve en est qu'au delà des organisations syndicales, les agents trouvent ce système inique et injuste.

De même suite à la lecture des dossiers soumis à la CAPL et à la Commission Nationale d'Évocation, les élus de l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires tiennent à souligner avec force qu'ils ont constaté au travers des dossiers évoqués, une « poussée » inquiétante des dérives en matière de relations professionnelles et donc d'évaluation.

Les dérives sont multiples, mais les dominantes sont les suivantes :

- Le pilotage des services est de plus en plus verrouillé. Dès lors, l'objectif statistique fléché devient primordial au détriment des aspects qualitatifs ou des réalités professionnelles du quotidien et il fait trop souvent abstractions des difficultés que peuvent rencontrer les agents tant

au plan professionnel que personnel. Nous vous rappelons notre opposition à toute statistique individuelle comme notre Directeur Général, qui dans un courrier du 23 février 2010, indique que s'agissant des objectifs individuels, la pratique préconisée n'est pas de décliner arithmétiquement les objectifs chiffrés collectifs de la structure à laquelle appartient l'agent.

Les objectifs qui se déterminent lors de l'entretien d'évaluation sont individualisés, au demeurant rarement chiffrés, et portent sur les points sur lesquels l'évaluateur souhaite appeler l'attention de l'agent en tenant compte des particularités de sa situation professionnelle. Force est de constater que ces préconisations ne sont pas toujours respectées dans cette direction.

- Les pertes de repères des agents qui s'interrogent sur le bien fondé de certaines décisions de gestion, sur certaines approches fluctuante en matière de « priorisation » des missions, des objectifs. Ainsi la fixation des objectifs est dogmatique et ne tient pas compte de la réalité du terrain, des réalités professionnelles et personnelles.

- La perte de confiance de la hiérarchie à l'encontre des agents. Malgré les nettes évolutions de compétence et de technicité des personnels de la DGFIP, les agents sont trop souvent suspectés d'être potentiellement défaillants. De plus, quand ils requièrent une assistance pointue, une expertise, ils se heurtent souvent à l'absence de réels référents en la matière, et l'analyse technique du chef de service devient dès lors un cadre de référence souvent incompris car assez souvent éloigné de l'épure fiscale notamment.

- En matière de dialogue de gestion, les dérives se multiplient car celui-ci est de plus en plus distendu. L'e-dématérialisation des relations hiérarchiques sont de plus en plus marquées au détriment d'un dialogue physique ouvert, franc et objectif.

Est ce la preuve d'une bonne gestion de leur personnel, que certains chefs de service se permettent des commentaires très désobligeant et très peu professionnel à certains de leurs agents ?

Vous nous avez fourni différents mails à charge de nos collègues, mais y a-t-il eu une réponse des agents à ces messages ?

Doit-on considérer ces mails comme des notes de service ?

Quelles sont les consignes de la direction en la matière ?

A la lecture de ces messages, nos managers ont-ils pour consignes de « dégommer » certaines personnes ?

Pensez-vous honnêtement que c'est en intimidant certains agents et en les considérant comme peu de choses, que les services auront de meilleurs résultats ?

Monsieur Le Président, ces dérives qui ne sont pas exhaustives contribuent à renforcer le mal être au travail, à renforcer les pertes de repères notamment professionnelles. De nombreux agents recourent à l'appel de notation pour tenter d'obtenir une reconnaissance objective et honnête du travail accompli.

Enfin, Monsieur le Président, nous tenons à remercier nos collègues du service du personnel pour le travail effectué.