



# Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

CSI LYON

*La force de tous  
les agents de la DGFIP*

Le 16/06/2011

## LIMINAIRE CAP LOCALE N°1 APPEL DE NOTATION

Monsieur le Président,

Parmi les contentieux qui opposent les citoyens et le pouvoir politique il y a notamment la politique menée en matière de casse du service public.

Pour les fonctionnaires, l'heure du bilan a sonné, et il n'est pas brillant.

Ainsi, la modernisation de l'Etat qui est présentée comme bénéfique par le gouvernement et le ministre de la fonction publique, est, compte tenu des méthodes retenues et des suppressions d'emplois, un fléau notamment :

- pour les missions de service public,
- pour le maillage territorial des services publics
- pour le bon fonctionnement des services,
- pour les conditions de vie au travail des fonctionnaires.

Par ailleurs, le gel de la valeur du point d'indice dans la fonction publique notamment, conduit à renforcer la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires. C'est pourquoi, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires exige une revalorisation salariale immédiate mais aussi la revalorisation des frais de déplacements.

Pour les agents de la DGFIP, le climat ministériel et directionnel est déroutant et vecteur d'un fort malaise social. Nous vous rappelons que les agents sont notamment depuis la Fusion en perte de repères et ils attendent de réelles avancées en matière :

- de créations d'emplois,
  - indemnitaire,
  - d'amélioration de leurs conditions de travail.
  - d'évolution de carrière via notamment une meilleure reconnaissance de leur technicité.
- Ceci devant se traduire par la correction des injustices liées aux mesures Jacob pour les cadres A.

Les revendications sont nombreuses, et il est urgent que l'administration apporte des réponses à la hauteur des attentes et des enjeux.

Nous ne pouvons pas aborder cette CAP locale d'appel de notation sans faire référence aux discussions à venir sur la mise en place de l'entretien professionnel. 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 a réaffirmé 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 le projet de limiter à 60 % le quota des agents méritants alors que le décret de 2010 n'impose pas de quota impératif.
- 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.

Le système actuel de notation démontre 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 SNUI-SUD Trésor Solidaires 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.

La question du contingentement est plus que jamais au cœur des débats. A ce titre, nous revendiquons une réelle équité de traitement entre les services lors des commissions d'harmonisation.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires réaffirme son attachement à ce que les CAP aient de réelles marges de discussions et ce sur l'ensemble du champ des appels possibles.

Pour cette CAP y a t il des réserves de notation?

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires. exige que l'intégralité des réductions mises en réserve pour les CAP locales, soient utilisées à la fin des travaux.

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. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, 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.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la haute technicité des agents doit être réellement reconnue, cela passe par une évaluation non partisane de leur manière de servir.