



Déclaration liminaire des élus à la CAP n°5 – Filière Fiscale Barème de notation des contrôleurs des impôts 2010 gestion 2009

Monsieur le Président,

Jamais, les fonctionnaires ne se sont autant sentis agressés par les orientations gouvernementales en matière de gestion des personnels et 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 dues à l'empilement des réformes successives.

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, 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 doit aussi se traduire par des évolutions de carrière accessibles à tous. La linéarité de carrière doit, compte tenu de l'évolution des compétences, se traduire dans les faits, dans les déroulements de carrière intra catégoriel.

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 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.

Par ailleurs, cette CAP renvoie à une question non-tranchée lors des discussions sur les doctrines : comment notre administration peut-elle être crédible lorsqu'elle affirme disposer d'excellents agents à très forte technicité, alors qu'elle contingente le nombre d'agents majorés?

La dégradation du sentiment de reconnaissance a été aussi fortement perceptible lors des CAP locales mais aussi lors des CNE. De nombreux agents ont conçu leur appel de notation comme un cri de colère, de douleur face au manque de considération vécu au quotidien. (dématérialisation des relations hiérarchiques, objectifs démesurés, absence de confiance vis-à-vis de l'agent par le chef de service, etc.)

Ce constat nous renvoi donc à la question du bilan.

- Quel bilan de la campagne de notation 2009 (gestion 2008), la Direction Générale présente-t-elle aux élus, pour cette CAP ? Les chiffres en notre possession ne sont nullement révélateurs par rapport au malaise généré par le système de l'évaluation notation.
- Une fois de plus, nous dénonçons le fait que certaines directions ne distribuent pas l'intégralité de leur dotation. Pour 2009, ce sont 106 mois qui ont été perdus pour la catégorie B. dans un contexte de crise et de difficultés financières pour les agents, il est inacceptable que l'administration fasse de la cavalerie budgétaire en décalant chaque année des possibilités d'avancement pour nombre d'agents.
- Concernant le volume des appels de note des cadres B, force est de constater qu'il a globalement diminué, même s'il a augmenté chez les CP, et particulièrement chez ceux du grade terminal. Nous ne concluons pas hâtivement de cette diminution que les agents sont satisfaits de leur sort. Les remontées des sections nous conduisent à penser que les actions locales de dissuasions (allant de la pression amicale jusqu'à de franches intimidations) ont pesé tout autant dans la balance que l'auto censure des agents. Les faibles réserves des CAP locales et la manière dont les présidents de CAP abordent les dossiers découragent les agents de faire appel.
- Concernant la notation des agents en fin de carrière, l'Union dénonce le manque de considération que leur porte l'administration (peu de majoration, littéral plat, parfois note d'alerte,). Remarquable manière de saluer leur parcours professionnel. A ce sujet, comment seront gérées les notations antérieures et les marges d'évolution non encore appliquées lors du reclassement dans la nouvelle carrière ?

En regardant attentivement les chiffres, on constate un phénomène que nous dénonçons déjà l'an dernier, à savoir une exclusion disproportionnée des majorations envers les contrôleurs dans leur première année de notation.

Les chiffres parlent d'eux même :

- au titre de la notation 2007-gestion 2006, il y avait 169 C2 2^{ème} échelon notés, 49 ont obtenu + 0,02 et 19 + 0,06 soit 40% des agents de cet échelon majorés
- au titre de la notation 2008-gestion 2007, il y avait 193 C2 2^{ème} échelon notés, 25 ont obtenu + 0,02 et 7 + 0,06 soit 17% des agents de cet échelon majorés
- au titre de la notation 2009-gestion 2008, il y avait 87 C2 2^{ème} échelon notés, 9 ont obtenu + 0,02 et 6 + 0,06 soit toujours 17% des agents de cet échelon majorés.

Ces chiffres sont éloquents et ne sont pas tolérables.

L'Union a obtenu par ses recours de nombreuses avancées pour les échelons fixes, priver ces jeunes agents d'évolution de carrière est inacceptable.

Finalelement, on constate que lorsque les majorations n'ouvraient droit à aucune réduction pour ces agents, ils bénéficiaient d'une répartition quasi semblable aux autres échelons, tandis qu'aujourd'hui alors qu'ils peuvent capitaliser les réductions de mois on ne leur en attribue plus de façon équitable.

Pour ce qui est de la détermination des dotations nationales pour 2010, nous constatons amèrement que les réserves prévues pour les CEN sont de 3 + 0,06 et 13 +0,02 pour 3 +0,06 et 12 +0,02 l'an dernier. Est ce là le résultat de vos engagements au cours de la dernière CEN ? Nous sommes scandalisés ! Alors que vous aviez admis que les réserves constituées ne permettaient pas un fonctionnement correct des CEN et que vous étiez engagé à les augmenter, vous rajoutez 1 seul + 0,02 !!!! Pensez vous sincèrement que cela va résoudre les difficultés ? La conception du dialogue et des engagements de l'administration sont édifiants. Et ce n'est pas le seul exemple : l'engagement de l'administration sur la tenue d'un GT sur les Tableaux d'avancement n'est toujours pas tenu. Nous attendons donc fermement vos explications, mais sachez que ce type de comportement dégrade considérablement le niveau de confiance.

Concernant les entretiens d'évaluation, il est clair que les agents ont de plus en plus l'impression d'être en permanence mis en accusation, de devoir justifier tout et son contraire. A l'heure ou beaucoup parle de respect, nous ne pouvons que déplorer que l'entretien d'évaluation ne présente pas les garanties élémentaires en la matière. En effet, il engendre souvent un aspect négatif qui ne permet pas à l'agent de rebondir et face à un dialogue de gestion de plus en plus dégradé, il entraîne parfois fatalisme, frustration, ou pire de la dépression. Le boycott de l'entretien est, dans ce contexte de dérive, un réflexe naturel et un droit que l'Union portera et accompagnera.

Enfin, l'Union constate que nous ne sommes encore et toujours pas dans la bonne CAP. Dans le respect du décret de 2002, nous devrions être consultés avant que les attributions individuelles de réductions et de majorations ne soient décidées. Or, c'est bien cette attribution à priori qui conditionne la suite des opérations et non l'appréciation de la valeur intrinsèque et de la manière de servir des agents. La seule manière de rétablir les opérations de notation dans le bon ordre serait de respecter les dispositions du décret et notamment l'article 13, en réunissant une véritable CAPN en fin de campagne pour attribuer l'intégralité des réductions.

En conclusion, l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires, réaffirme que l'évaluation et la notation sont toujours 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 de fait entraîne des conséquences néfastes en matière de rémunération.

Nous remercions le bureau RH 2A pour les informations transmises dans le cadre de cette CAP.