



Groupe de travail Notation - Filière Fiscale

En prévision de la campagne de notation 2010 (gestion 2009) un groupe de travail notation s'est tenu le 23 novembre 2009.

Dès l'ouverture des travaux, la Direction Générale a rappelé que conformément aux engagements du ministre et du directeur général, les agents de la DGFIP seront en 2010, évalués et notés sur les fondements du décret de 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, et conformément aux dispositions existantes dans chacune des deux filières de gestion. La direction générale a versé aux débats, 4 fiches de travail visant à amender certaines dispositions en vigueur dans la filière fiscale.

En propos liminaire, le SNUI a rappelé qu'il n'est pas possible d'aborder le sujet de la notation sans évoquer la dégradation de la situation des emplois, les difficultés que rencontrent les agents et les services pour mener à bien les missions du service fiscal et foncier, la pesanteur des objectifs et des indicateurs dans l'exercice des missions. Pour le SNUI, la photographie des appels de notation, tant au plan local que national, met en évidence une montée en puissance du mal être au travail. Partout, on constate une dégradation des conditions de vie au travail. L'état des lieux est ainsi extrêmement inquiétant. Pour le SNUI il devient urgent que l'administration prenne conscience que sa politique en matière d'emploi, d'objectifs, de management conduit la DGFIP et les agents droit dans le mur. Le SNUI a souligné aussi que de plus en plus d'agents sont en pertes de repères. Ils s'interrogent sur le bien fondé de certaines décisions de gestion, sur certaines simplifications administratives, sur certaines approches fluctuantes en matière de « priorisation » des missions, des objectifs. L'administration doit être consciente que certaines priorités directionnelles amplifient les pertes de repères mais aussi le stress au travail.

Il faut donc changer de logique en stoppant les suppressions d'emplois, en priorisant la qualité du service, en mettant un terme aux dérives managériale en matière de pressions statistiques notamment. Par ailleurs, il faut redonner du sens au dialogue de gestion au quotidien, il y a trop de situations où l'on constate un délitement au quotidien des relations professionnelles et hiérarchiques et ce délitement est renforcé par l'entretien d'évaluation.

Pour le SNUI la réforme de l'évaluation-notation de 2002 a été un levier managérial désastreux. Très clairement cette réforme a renforcé les inégalités de traitements entre les agents notés. Pour autant, la Fonction Publique entend imposer partout la suppression de la note chiffrée et instaurer la généralisation de l'entretien professionnel. Pour le SNUI cette réforme renforce l'arbitraire de la notation et elle crée un lien direct avec l'indemnitaire (via la PFR). Pour le SNUI ceci est tout simplement inacceptable et dès à présent la DGFIP doit s'affranchir de cette réforme !

Enfin, le SNUI a demandé que le fonctionnement du paritarisme en matière de gestion des agents et notamment lors des appels de notation soit amélioré. Pour le SNUI, il faut que les CAP nationales redeviennent le lieu central de décision et de défense des agents.

En réponse la Direction Générale a souligné que globalement le volume des appels de notation était en baisse (environ 14 % pour le A, 7 % pour le B et 17 % pour le C). Le sous-directeur note qu'il est vrai qu'il y a de plus en plus de cas individuels qui posent question. Si pour lui, la notation fait partie de la vie professionnelle, l'administration se doit d'être attentive aux conditions de travail des agents.

Quatre fiches étaient proposées par l'administration.

La première fiche s'appuyait sur l'analyse juridique des conséquences d'un arrêt du conseil d'Etat concernant la durée minimale de présence requise pour être évalué et noté. L'administration proposait de passer le délai de présence minimale à 90 jours. Le SNUI s'est prononcé pour le maintien d'une durée minimale de 180 jours et a rappelé les raisons qui avaient conduit au sein de la filière fiscale à fixer la durée minimale de présence à 180 jours. Compte tenu de l'unanimité des organisations syndicales sur ce sujet, la direction générale a décidé de maintenir pour les agents de la filière fiscale la durée minimale de présence pour être noté et évalué à 180 jours.

La fiche 2 était relative à la création des SIP. Cette fiche préconisait notamment la possibilité lorsque le responsable de SIP a un adjoint de catégorie A, de pouvoir se répartir les agents à évaluer et à noter. Le SNUI a rappelé que le pouvoir de notation est entre les mains du chef de service. Ce dernier doit donc mener l'ensemble des opérations de notation pour tous les agents de son service car c'est lui qui fixe les objectifs et pilote la structure. Par ailleurs, le SNUI a soulevé que des difficultés existent au sein des SIP entre adjoint A+ de la filière fiscale et d'adjoint A de la filière Comptabilité Publique. Après discussion, la Direction Générale a décidé qu'au sein des SIP les opérations d'évaluation et de notation pourront se répartir entre le responsable du SIP et son adjoint A+ uniquement.

La fiche 3 visait le recours contentieux devant le tribunal administratif. En effet, deux recours engagés par des agents dans le délai de deux mois de la notification du directeur après avis de la commission d'évocation ont été déclarés irrecevables et rejetés par les juridictions administratives au seul motif que l'exercice du recours administratif (saisine de la commission nationale d'évocation) ne proroge ni ne réouvre le délai de recours contentieux. Après discussion, la Direction Générale a décidé de modifier l'instruction notation. Désormais les agents pourront, après notification de la décision de la CAP locale saisir la commission nationale d'évocation mais aussi le tribunal administratif. L'administration examinera la requête de l'agent sans préjuger de la décision du tribunal administratif. Si en commission nationale d'évocation l'agent obtient satisfaction il aura toute latitude pour renoncer à son recours devant le TA.

Pour le SNUI, il y a une légère avancée car l'administration va enfin accepter d'examiner des recours devant la commission d'évocation alors que l'agent a aussi saisi le TA. Toutefois, le SNUI ne partage pas les conclusions que l'administration tire des jugements des TA de Pau et de Dijon. En effet, il semble que certaines juridictions administratives ne considèrent pas qu'il y ait forclusion. Enfin, et c'est le plus important, le SNUI a rappelé que le bon niveau d'examen des appels de notation devait être la CAP Nationale.

La fiche 4 visait l'avis du fonctionnaire d'encadrement, la mise en cohérence de l'appréciation générale et de la note chiffrée et l'établissement des procès verbaux des CAP locale de notation. Le SNUI a souligné l'importance pour les agents d'avoir l'avis de l'agent qui participe à leur encadrement. Concernant les appréciations, le SNUI a rappelé que cette cohérence avec la notation chiffrée conduisait bien souvent les notateurs à tirer les appréciations vers le bas en cas de non majoration. Ce n'est pas acceptable. Enfin, le SNUI a estimé, que tous les agents, même ceux qui ne bénéficient pas de majoration, méritent de trouver dans le littéral les signes de reconnaissance et de confiance légitimes au regard de leur collaboration. La Direction Générale précise qu'elle souhaite une meilleure cohérence des éléments concourant à la notation mais qu'il était légitime de maintenir le bon niveau des appréciations.

Enfin, le sous-directeur a rappelé que si les chefs de services avaient l'obligation de proposer l'entretien d'évaluation pour des raisons de procédure, les agents sont totalement libres d'y participer ou pas.