



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80/82, rue de Montreuil • 75011 PARIS
Tél. 01.44.64.64.44 • Fax 01.43.48.96.16
www.snui.fr • Courriel : snui@snui.fr

Paris, le 11 et 13 février 2009

DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS AUX CAP N°6 ET 7

Barème de notation des agents de catégorie C

Monsieur le Président,

Le 29 janvier dernier, 65% des agents de la filière fiscale de la DGFIP ont répondu à l'appel des organisations syndicales et participé à la journée inter professionnelle de grève autour des trois points suivants : l'emploi, le pouvoir d'achat, la défense des services publics.

L'ampleur exceptionnelle de la mobilisation démontre bien que lorsque les français sont en grève, cela se voit.

L'étendue de la crise économique et financière qui balaye les idées reçues d'un capitalisme sauvage inquiète les salariés du public et du privé. Les suppressions d'emplois qui frappent aveuglement les salariés prouvent l'impuissance et l'incapacité du marché à répondre aux aspirations du plus grand nombre.

C'est donc bien un retour du rôle régulateur et de l'interventionnisme de l'Etat dans les affaires économiques et financières qui sont attendus par les opinions publiques. Les agents de la DGFIP se sont mobilisés aussi pour, d'une part, réaffirmer leur attachement aux missions du service public fiscal et de gestion publique, et d'autre part, pour faire état d'un malaise et d'un contentieux persistant suite à la mise en place de la DGFIP.

Le malaise des agents est renforcé par le rythme des annonces et par le sentiment que les agents ne sont pas au coeur des préoccupations du ministre, du directeur général, de la réforme.

Contentieux, car les décisions annoncées à ce jour, n'apportent aucune solution aux questions antérieures à la fusion : la question indemnitaire, la reconnaissance des qualifications sont essentielles pour des agents qui ont « souffert » des réformes successives.

Ces mêmes agents n'ont plus aucune garantie concrète et durable concernant les règles de gestion, dont les modalités seront toujours plus soumises à la nécessité de service.

Ils ont bien compris qu'il leur est offert plus de blocages que d'opportunités en matière de gestion du quotidien, du temps de travail, d'affectations et de mobilité choisie.

Concrètement, l'harmonisation indemnitaire était le minimum, c'est bien une revalorisation indemnitaire que l'Union SNUI-SUD Trésor porte auprès du Directeur Général.

D'ailleurs il reconnaît souvent la technicité et la compétence des agents de sa direction, par contre les agents en ont assez des paroles, ils veulent tous désormais du concret sur leur fiche de paie à hauteur de leur implication quotidienne.

Rappelons quand même que les agents de catégorie C restent les « oubliés » dans le domaine indemnitaire : que ce soit au niveau de la carrière technique mais aussi de la filière administrative. Le passif reste important et l'administration n'a pas toujours une volonté réelle de la régler. Touchés de plein fouet par les réformes de structures, les suppressions d'emplois, le glissement des tâches de la catégorie B vers la catégorie C, cette population, la plus importante de la DGFIP, se sent de plus en plus lésée.

A titre d'exemple, (en pointant certains problèmes)

- concernant les personnels de la filière technique, ils attendent toujours un groupe de travail sur leurs conditions de travail, promis depuis des années pour évacuer les problèmes de suppressions de postes de gardiens, les rémunérations, le cahier des consignes, le mal-être d'un agent considéré comme « larbin »,

- concernant la filière administrative le contentieux est aussi lourd. Rien qu'une simple harmonisation indemnitaire et non une revalorisation.

- non-reconnaissance de la technicité

- les tableaux d'avancement de 2007 concernant les passages au grade d'AAPI 2^{ème} classe et AAPI 1^{ère} classe de 2007 dont la date d'effet a été fixée début mai et non au 1^{er} janvier.

Ils n'ont pas vu la volonté réelle de régler le passif des contentieux de carrière.

L'Union SNUI-SUD Trésor exige que des propositions concrètes pour les fins de carrière soient mises en place au plus vite.

Concernant la notation, l'évaluation et la note chiffrée sont bien toujours parmi les causes de la dégradation de leurs conditions de travail et des règles de gestion.

Elles ont aussi entraîné la dégradation du déroulement des carrières et ont contribué à la dégradation du pouvoir d'achat.

Ils ont vu la dégradation programmée des conditions de notation dont ne subsistera plus qu'une évaluation bien arbitraire et peu transparente !

Ils ont bien mesuré que depuis des années la direction générale fait tout pour les dissuader de contester les conséquences négatives de la réforme de 2002 aggravées en 2007.

L'Union SNUI-SUD Trésor rappelle cette année encore, l'ensemble des agents à boycotter collectivement l'entretien.

Suite au Groupe de Travail Notation du 3 février 2009, nous avons une nouvelle fois exigé que cesse les discriminations en terme d'évolution positive de la note chiffrée pour les agents au seul motif de non participation à l'entretien.

Le sous directeur s'est engagé à ce que la non participation à l'entretien ne soit pas prise en compte pour déterminer le niveau de la note chiffrée, nous insistons donc pour que la position de la Centrale soit appliquée sur l'ensemble du territoire.

Nous dénonçons le contingentement actuel qui ne permet pas de valoriser le maximum d'agents impliqués au sein de notre administration.

Le SNUI a obtenu par ses recours de nombreuses avancées pour les échelons fixes, priver ces jeunes agents d'évolution de carrière était inacceptable.

Finalement, 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 ils peuvent capitaliser les réductions de mois.

Nous continuons également à demander l'application de la rétroactivité pour les échelons fixes, la décision finale de la Fonction publique n'est pas juste, les tribunaux statuent actuellement pour de nombreux dossiers, nous aurions pu éviter toutes ces tracasseries administratives pour les agents concernés.

Même si le nombre global de baisse de note est en diminution, par rapport à la campagne de notation précédente, il reste beaucoup trop élevé.

La note d'alerte sert manifestement à écarter durablement les agents de toute possibilité d'évolution positive et de promotion par tableau d'avancement ou liste d'aptitude.

Ces effets pervers nous conduisent à réitérer notre demande de suppression de cette mesure.

Pour conclure au regard de la faible dotation pour les commission d'évocation nationales 2009, comment voulez-vous que cette instance joue pleinement son rôle pour réparer les injustices non rectifiées en CAP locales souvent par manque de réserves également.