



Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

*La force de tous
les agents de la DGFIP*

Le 07/11/2011

Déclaration liminaire à la commission nationale d'évocation des inspecteurs de la filière impôt.

Monsieur le président ;

Nous ne pouvons débiter cette déclaration liminaire sans commenter le résultat des récentes élections professionnelles à la DGFIP. Nous nous félicitons du remarquable taux de participation (supérieur à 86%) qui démontre une fois de plus l'attachement des agents à ce scrutin et la confiance réitérée en leurs organisations syndicales. Ce taux de participation très important renforce la légitimité de l'ensemble des organisations syndicales de notre administration.

L'Union SNUI SUD TRESOR Solidaires a conforté sa place de 1^{ère} OS à la DGFIP et continuera bien évidemment à oeuvrer dans l'intérêt général des agents et la défense des dossiers individuels dont elle aura reçu mandat.

Cependant ce satisfecit ne peut nous faire oublier le contexte social dans lequel s'ouvre cette commission.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénonce le plan gouvernemental en matière de réduction des déficits publics, qui renforce les disparités et les injustices sociales. Pour nous, l'équité aurait conduit à changer d'orientation en matière de politique économique, à tourner le dos à une politique fiscale et sociale de plus en plus injuste. L'Union SNUI SUD Trésor Solidaires dénonce aussi, les choix opérés en matière de révision générale des politiques publiques et notamment les vagues successives de suppressions d'emplois. Cette politique a des conséquences sociales néfastes pour la grande majorité de nos concitoyens. Elle va aggraver la casse des services publics et accélérer la récession économique.

Casse des services publics parfaitement illustrée à la DGFIP. Depuis 2002 notre administration a perdu 20 000 emplois détériorant ainsi la qualité et les missions de service public avec pour corollaire la dégradation considérable des conditions de vie au travail.

Ce malaise professionnel ne cesse de s'amplifier au gré des réformes, qui plus est sans aucune compensation.

Ainsi la baisse du pouvoir d'achat est aussi au cœur des préoccupations des agents. Le refus de réduire les écarts indemnitaires entre les catégories A, B et C, le gel de la valeur du point d'indice, le refus de mettre largement en place le 8^{ème} éch du C, sont autant de signes de mépris vis-à-vis des personnels.

Le dispositif de notation est par ailleurs un bon baromètre de l'actuel malaise social vécu par les agents de la DGFIP.

Ainsi nous réaffirmons que l'évaluation et la notation contribuent fortement à la dégradation des conditions de travail des agents. Le dogme du contingentement des réductions d'ancienneté est un obstacle majeur à la reconnaissance du travail réalisé. L'avenir n'est hélas pas plus porteur d'espoir. En effet, les menaces qui accompagnent la mise en place de l'entretien professionnel notamment en matière de recours, de modulation des primes en fonction des évaluations, le renforcement du poids des indicateurs dans l'évaluation individuelle, etc... sont autant d'obstacles à la définition d'un système cible qui serait accepté par tous.

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.

Quant à cette présente commission plusieurs éléments :

-stabilité des appels au local dont il ne faut pas se féliciter trop rapidement. En effet, il ne faut pas y voir une forme d'adhésion, mais plutôt un signe évident de dépit. Par contre parmi ceux n'ayant pas obtenu satisfaction au niveau local, on notera une augmentation significative du nombre de saisines de la commission nationale d'évocation ce qui démontre une réelle frustration qui tient à s'exprimer dans une enceinte nationale.

- sur l'attribution négative de notes on peut s'interroger sur leur réelle motivation. Comment ne pas être outré en voyant des inspecteurs tout juste nommés sur un poste complexe sans formation particulière à qui on attribue une note négative ? Et que penser d'une collègue minorée la veille de son départ en retraite ? Ces situations parmi d'autres illustrent la dérive d'un système inapproprié.

- si la notation revêt une grande importance pour les agents, aujourd'hui la mise en place des nouveaux statuts et des règles de gestion y afférents rendent la notation encore plus sensible. Par exemple, pour le passage d'inspecteur divisionnaire la notation constituera un des trois supports à la sélection.

Pour l'Union, cette commission, au travers des PV des CAP Locales, met en exergue dans certains cas le niveau affligent de l'écoute des équipes directionnelles locales comme ils mettent en relief la dégradation des relations hiérarchiques et le poids d'un management enfermé dans une logique exclusivement fondée sur le rendu des objectifs. Les PV illustrent par ailleurs que trop de présidents de CAP locales enferment l'exercice de la CAP dans une confrontation stérile. Les présidents/directeurs refusent trop souvent d'entendre les contre arguments, de remettre en cause leur pré jugement, de trancher en faveur d'un agent au détriment de la hiérarchie de proximité. Ce dernier point est encore plus frappant quand l'appel fait suite à une notation effectuée par un directeur.

Les PV des CAP locales de notation illustrent à la perfection les dysfonctionnements du paritarisme local en matière de défense des agents.

En effet, comment donner du sens à la notion de recours, quand il n'y a pas de grain à moudre (absence de majoration de 0.06, absence de majoration pour les échelons terminaux), quand il n'y a aucune volonté d'atténuer les tensions locales ou de condamner des griefs hasardeux ou des comportements qui n'ont rien de hiérarchiques ?

L'Union dénonce par ailleurs la pratique de certains Présidents de CAPL qui attribuent les majorations au fur et à mesure des évocations sans passer par la mise en réserve de certains dossiers. Au final, comment la CAPL peut jouer son rôle quand le Président a épuisé ses réserves et qu'il reste encore des dossiers à évoquer ?

D'autre part, la pauvreté des débats transcrits dans beaucoup de PV de CAPL est consternante. Cette pauvreté nuit au travail de la commission nationale d'évocation.

L'union continue à exiger que toutes les majorations mises en réserve soient distribuées.

L'Union exige que les avis des directeurs soient transmis à toutes les personnes qui présentent une requête au national. Une telle obligation doit être mentionnée dans l'instruction annuelle sur la notation. Déjà dénoncée antérieurement cette abstention traduit un manque inacceptable de transparence avec les agents.

Enfin, l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires s'inquiète de la recrudescence des dossiers présentant des relations conflictuelles entre l'agent et sa hiérarchie intermédiaire. Pour l'Union, ces relations conflictuelles ne sont pas du seul ressort des agents concernés, mais bien de la responsabilité de l'Administration qui en imposant des charges de travail et une pression insupportables aux chefs de services et à leurs agents dans un contexte de suppressions d'emplois, les placent dans une position où le report sur l'autre de ses propres difficultés devient le seul échappatoire. La pression est devenue si importante que le niveau local n'est pas le niveau approprié pour dégonfler les situations de conflit, le directeur ayant tendance à se ranger systématiquement du côté des chefs de service. Pour le bien des agents comme des chefs de service, il est nécessaire de dépasser les clivages et de comprendre la vraie nature des difficultés. Seul le recul du niveau national permet de dépassionner les débats. Sur ce point la commission nationale d'évocation doit jouer pleinement son rôle.

Pour l'Union, le poids des indicateurs et la pression croissante instaurée par l'Administration génèrent une augmentation de la souffrance au travail constatée par la majorité des médecins de préventions dans leurs rapports annuels.

Lors de cette CAP Locale nous évoquerons des situations individuelles pas toujours faciles.

En conclusion, nous rappelons que les agents font aujourd'hui face à des charges de travail et à des missions de plus en plus complexes. Limiter leur investissement et la reconnaissance légitime qui leur est due au seul système de notation est réducteur et malsain.