



## Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

BOITE 29 - 80 RUE DE MONTREUIL 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax  
01.43.48.96.16 union@snuisudtresor.fr snuisudtresor.fr

### Déclaration liminaire des représentants des personnels élus aux CAP n°1 et n°2

#### Bilan de la campagne de notation 2010 - Barème de notation 2011

#### CAP DU 03.02.2011 et CAP DU 04.02.2011

Monsieur le Président,

Le 1/02/2011 le Directeur général a présidé une réunion visant à faire un point d'étape sur les discussions en matière de règles de gestion.

Nous retenons de ce rendez vous : peu d'annonces venant clarifier le paysage et une double certitude, la détermination du Directeur général à boucler le dispositif cible et la période de convergence pour la fin mars. Si nous comprenons l'importance pour les agents d'avoir de la lisibilité sur les règles de gestion, nous ne pouvons pas accepter que des débats essentiels soient avortés pour des raisons de calendrier. Lors de cette réunion, l'Union a réaffirmé les revendications portées par les agents et largement exprimées dans la plate forme revendicative de l'intersyndicale DGFIP, notamment en matière d'emplois, de conditions de travail, de rémunération, de plan de qualification. Des engagements forts sont toujours attendus en la matière. Nous avons aussi noté que le Directeur général a éludé le sujet de la notation. Néanmoins, ce débat nous attend rapidement. Dans ce cadre, l'Union tient à réaffirmer ici certaines de ses positions.

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 n'a pas caché lors du dernier Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat 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 plus que jamais le fait que le Secrétariat Général entend instaurer une limitation cible à 60 % du quota des agents méritants alors que, seul point positif, le décret n'impose pas de quota impératif. Sur ce point, nous avons relevé dans le cadre des éléments de bilan sur l'expérimentation de l'entretien professionnel que certains ministères ont été très souples dans l'application du texte, allant jusqu'à octroyer à 80 % des agents des réductions d'ancienneté (Meeddm). D'autres ministères octroient peu de réductions d'ancienneté de trois mois, privilégiant des réductions d'ancienneté d'un et deux mois. De plus, les majorations d'ancienneté sont dans certains ministères utilisées très rarement comme par exemple à l'Education nationale avec 32 mois pour plus de 100 000 agents. Pour L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, l'actuelle limitation des réductions d'ancienneté à 50 % des agents, et la cible de 60 % envisagée par le Secrétariat général du Ministère sont lourdes de conséquences en terme de carrière pour les agents. Enfin, cette année encore nous vous demandons comment l'administration peut-elle être crédible lorsqu'elle affirme d'une part disposer d'excellents agents à très forte technicité mais que d'autre part elle contingente le nombre d'agents majorés ?
- 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.
- ce système est préjudiciable tant pour les agents que pour les chefs de service. Sur ce point, nous pourrions nous appuyer sur les délibérations des CAP de cadres qui mettent en exergue les effets pervers de ce système dans le pilotage des équipes, sur le climat social dans les services et sur les conditions de travail de tous, ainsi que sur leur propre évaluation.

A ce stade des discussions sur les règles de gestion et compte tenu des réformes de structures et de service engagées, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires exige une pause dans le rythme des réformes et des expérimentations. Par ailleurs, il est indispensable, d'ouvrir sans délai un cycle de négociations pour répondre aux revendications des personnels notamment en matière d'emplois, de reconnaissance des qualifications, de pouvoir d'achat, d'amélioration des conditions de vie au travail.

### **Sur le principe de la notation**

Nous évoquerons, pour la notation concernant cette CAP :

- les pressions exercées dans certaines directions à l'encontre des cadres faisant appel,

- les dérives en matière de fixation des objectifs, certaines directions fixant notamment des objectifs intenable en matière de contrôle interne,
- l'absence de recours possible en CAP nationale pour les attributions indemnitaires (PALP, part variable ACF) alors que les modulations sont devenues une réalité,
- le fort décalage, mis en évidence lors de l'examen des appels de notation, entre les grands principes énoncés dans les chartes départementales de l'encadrement et le manque de transparence lors des entretiens individuels de notation.

### **Bilan de la campagne 2010 (année 2009)**

L'examen des documents fournis met en évidence les constats suivants :

- Le niveau constaté en matière de marges d'évolution est dû en partie à l'utilisation du reliquat des années antérieures ; ce système de report ayant été dénoncé antérieurement pour ses effets de décalage.
- Le corps des IDEP finance, cette année encore, les transferts de marges les plus importants en nombre de mois (+0.06) au profit des directeurs divisionnaires. Pour l'Union, le volume et l'importance des bonifications allouées vont au-delà d'un simple transfert « marginal », comme l'administration l'a toujours affirmé.

En effet :

- les IDEP transfèrent 19 marges +0.06 au bénéfice des seuls DDIV (19),
- les DDIV transfèrent 21 marges +0.02 et les IDEP transfèrent 3 marges +0.02 au profit des IP (24).

Il est à souligner que cette année les IDEP sont les contributeurs nets pour les deux types de marges alors que l'an dernier, ils ne l'étaient que pour celles à +0.06.

- Comme pour les années précédentes, la Centrale a bénéficié d'un régime dérogatoire consistant en un abondement de 15% par rapport à la dotation théorique.

### **Prévisions campagne 2011 (année 2010)**

La détermination nationale des marges d'évolution positive n'appelle pas de remarque particulière car elle est conforme au décret.

Même si les bilans antérieurs démontrent que les projets de répartition entre interrégions n'ont qu'un caractère théorique, celui qui nous est soumis appelle les mêmes critiques que les années précédentes car il favorise la Centrale au détriment des autres interrégions ainsi que l'atteste le tableau prévisionnel.

L'application des nouveaux statuts va générer pour certains grades des marges d'évolution supplémentaires : les cadres actuellement dans un échelon terminal qui seront reclassés à un échelon dans un grade qui en comporte plusieurs (cas des IP2/6 des Impôts et des IP2/7 du Trésor reclassés dans le grade linéaire d'IPFiP par exemple).

### **Bilan des appels de note**

L'Union déplore que les CAP nationales d'appels de note n'utilisent pas de façon plus favorable les marges d'évolution mises en réserve.

Remerciements du Bureau RH-1B pour la qualité des documents transmis.