

Paris, le 22 février 2008

Déclaration liminaire des représentants des personnels élus à la CAP n°3. Barème de notation 2008 gestion 2007.

Monsieur le Président

Les agents de la DGI sont plus que jamais en situation de perte de repères et l'inquiétude monte de toute part.

Jamais notre administration n'a connu un tel bouleversement et tous les agents de la nouvelle direction doivent y trouver du plus par rapport aux efforts qui leurs sont une nouvelle fois demandés. Du plus en matière indemnitaire. Du plus en matière de conditions de travail. Du plus en matière d'évolution des qualifications. Du plus en matière de reconnaissance. Du plus en matière de garantie des règles de gestion.

Les discussions engagées à la suite de l'annonce de la fusion DGI/DGCP ont permis de poser à plat nos revendications. Si à travers certaines d'entre elles, une porte semble s'être entrouverte, il y a encore du chemin à parcourir dans la réalisation de nos attentes.

Pour les agents, les motifs de mécontentement subsistent car :

- Ils n'ont aucune garantie concrète et durable concernant les règles de gestion, dont les modalités seront toujours plus soumises à la nécessité de service et seraient encore plus déconcentrées. Ils ne sont pas dupes de ce que le Ministre offre plus de blocages que d'opportunités en matière de gestion du quotidien, de temps de travail, d'affectations et de mobilité.

- Ils ont vu le refus de la DGI et du Ministère de régler le problème de carrière des agents en échelons fixes, malgré l'arrêt du Conseil d'Etat.

- 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 aggravée en 2007.

Pour le SNUI 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 pouvoir d'achat.

Quel bilan la Direction Générale fait-elle aux élus de la campagne de notation 2007, pour cette CAP ? Nous avons fini par avoir quelques chiffres, mais cela reste largement opaque. Il serait pourtant nécessaire de tirer d'autres enseignements que le coût pour l'administration de la réforme ! Nous persistons à dire que le coût le plus important ce sont les agents qui le payent !

Manifestement, 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. Au contraire, vous ne vouliez même plus tenir cette CAP pour en débattre avec les élus !

Ce n'est pas le seul point sur lequel vous ne respectez pas le décret ! Alors que le volume d'attribution de majorations de + 0,06 est censé être de 20%, de nombreuses attributions n'ont pas été effectuées. 45 Directions n'ont pas attribué l'intégralité des réserves et la moitié d'entre elles l'on fait pour la deuxième année.

Dans ces conditions :

- Comment notre administration peut-elle être crédible lorsqu'elle affirme disposer d'excellents agents à forte technicité, qu'elle contingente le nombre d'agents majorés et ce à l'insatisfaction de ces derniers, qu'elle laisse sur le bord de la route de part les règles statutaires et qu'en plus de cela elle ne fait pas bénéficier bon nombre d'entre eux des majorations dont elle dispose ?

- Comment la DG peut-elle se plaindre du volume des appels de note alors qu'elle y contribue par le non déblocage des majorations en local ?

Que dire aussi de la gestion des notations dans le cadre de l'attribution des notes négatives. On s'aperçoit qu'au titre de 2006 gestion 2005, les directions avaient

largement utilisé la note d'alerte, et qu'elles en sont revenues pour appliquer plus volontiers les notes sanctions de manière directe.

A l'inverse, le nombre de majoration de +0,01 est en net retrait par rapport à 2006 sans pour autant accorder de vraies majorations. Combien de +0,01 se sont transformés en +0,02. Ce sont ces chiffres que nous aurions aimés disposer dans le présent bilan.

Par ailleurs, les agents ayant été sanctionnés par l'octroi d'une note négative sont majoritairement des agents dans les échelons de fin de carrière. Remarquable manière de saluer leur parcours professionnel. Alors que par ailleurs, l'administration tend à solliciter les « anciens » pour éveiller Eve, elle les matraque sans état d'âme. Pire, l'absence de reconnaissance et la pression s'expriment aussi dans le contenu des appréciations générales. Alors que nous revendiquons une amélioration du déroulé de carrière des inspecteurs les plus anciens, ceux-ci n'ont ni reconnaissance, ni majoration, ni distinctions, mais plutôt le mépris et le bâton.

Globalement, les conditions du dialogue professionnel restent tout particulièrement insatisfaisantes. Les agents sont de plus en plus :

- Victimes d'une perte de proximité au quotidien du dialogue professionnel. De fortes remontées du terrain illustrent les carences en matière de soutien technique et d'écoute des chefs de service.

- Victimes d'une pression accrue cette année pour participer à l'entretien d'évaluation. Nombre d'agents se sont vus menacés de représailles ! Y a-t-il un lien avec les indicateurs de la DPA des chefs de service ? Et ou doit-on y voir la volonté de la DG de réduire le volume des appels de notes pour se rapprocher des ratios de la DGCP.

- Les agents sont aussi victimes d'une pression sans précédent sur les objectifs, objectifs jamais ou trop peu débattus dans le cadre de la DPA du service. Combien de chef de service organise de vrais échanges pour parler des missions, des moyens ? Nous sommes donc bien dans une logique de management unilatéral et brutal.

- Victimes d'un réel sentiment de malaise suites aux entretiens. Ils ont l'impression d'être en permanence mis en accusation, de devoir justifier tout et son contraire.

A l'heure où 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.

Nul n'étant préparé à ce type de dérive, pour nombre d'entre eux cet entretien entraîne, au mieux du fatalisme, de la frustration, au pire de la dépression.

Qu'à a y gagner l'administration ? Rien, mais tout à y perdre !

A l'heure où à la centrale, tout se focalise sur la fusion DGI/DGCP, sur le terrain, au quotidien, les personnels sont confrontés aux incidences douloureuses des suppressions d'emplois, des réformes et des évolutions des missions... De même certaines évolutions de la philosophie du contrôle fiscal notamment, font que les repères déontologiques sont parfois bousculés. Le vérificateur devant devenir le fer de lance d'une approche libérale de l'économie.

Le SNUI réaffirme son attachement à la neutralité du service public, notamment fiscal.

Enfin à l'orée du nouveau mandat, nous insistons sur le fait que les élus doivent pouvoir exercer leur mandat sans avoir à régler en permanence des questions matérielles irritantes concernant les conditions de transport et de remboursements. Il faut que les contentieux persistants finissent par se régler lorsqu'ils ne le sont pas, et que les nouveaux élus puissent se voir dès le début pris en charge normalement et sans difficultés.

Nous remercions pour cela le bureau H1 de faire le nécessaire et le bureau H3 pour la consultation de cette CAP.