



# 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

8 février 2008

## ***Liminaire groupe de travail notation du 7/02/2008***

Monsieur SIVIEUDE,

Ce groupe de travail est particulier à plus d'un titre.

Particulier car c'est le dernier groupe de travail notation que vous présidez.

Particulier car c'est probablement le dernier à se tenir dans le cadre strict DGI.

Particulier car des discussions qui se sont engagées dans le cadre de la fusion, résulteront des évolutions, qui impacteront les systèmes de notation de la DGI et de la DGCP.

Particulier car les pressions du politique, de la DGAFP pour bouleverser les repères actuels en matière de reconnaissance, d'évaluation n'ont jamais été aussi fortes.

Particulier car, jamais les agents de la DGI n'ont été aussi « ballottés » de réformes en réformes, de pertes de repères en pertes.

Par contre, il est assez traditionnel sur trois points :

- traditionnel dans son manque de corps en matière d'éléments de bilans globaux
- traditionnel dans son positionnement tardif par rapport à l'engagement de la campagne de notation
- traditionnel enfin, car comme vous l'avez constaté, le SNUI appelle encore au boycott de l'entretien.

Le SNUI, depuis la mise en place du nouveau système de notation en 2002, n'a cessé de dénoncer les dérives qu'il engendrait.

Dérive statutaire car le nouveau système porte atteinte à notre conception d'une fonction publique de carrière.

Dérives managériales car l'entretien d'évaluation est trop souvent utilisé comme une phase de mise en accusation de l'agent noté.

Dérives managériales toujours car, comme jamais la notion d'équipe, de collectif, n'a été aussi peu valorisé. Le système portant dans ses gênes, l'opportunisme.

Ce système de notation a largement contribué à multiplier les iniquités, les injustices, les frustrations. L'instauration du +0,01 et de la note d'alerte a brouillé encore plus les cartes. Il en a été de même avec la gestion des agents se trouvant dans des échelons fixes.

Pour nous, il est évident que le système en vigueur est globalement moins favorable aux agents, notamment car il tend à réduire le nombre d'agents bénéficiant d'une accélération de la cadence d'avancement d'échelon.

Et ce n'est pas le décret de 2007 qui modifie la procédure de notation qui peut nous rassurer.

Le SNUI condamne la philosophie même du système de l'évaluation, de l'entretien professionnel fondé sur « l'attisation » de l'individualisme et sur une reconnaissance arbitraire du mérite individuel.

Comme l'a réaffirmé le 26<sup>ème</sup> congrès, le SNUI reste attaché à un système de notation de carrière assorti d'une note chiffrée, d'appréciations, le tout permettant d'utiliser de véritables voies de recours.

Aujourd'hui les espaces d'expression des agents sont « encadrés », « rigidifiés » par les textes, et la qualité du dialogue de gestion, du dialogue paritaire, du dialogue social, s'en ressent fortement.

La DGI a multiplié les indicateurs, mais un élément fondamental lui échappe, la souffrance au travail ne cesse de progresser. Pourtant les signes sont bien présents au quotidien, que ce soit dans les services ou dans l'expression des motifs avancés par les agents lors des recours de notation.

Au centre de ce mal être notamment :

- la baisse des effectifs avec les surcharges de travail que cela entraîne,
- les polyvalences exacerbées,
- le rythme des réformes,
- la dictature des indicateurs, des objectifs.

Et la fusion DGI/DGCP risque de dégrader encore plus les conditions de travail. De dégrader encore plus les procédures d'évaluation, de fragiliser davantage le paritarisme.

Dans la période qui s'ouvre, il est donc important, que l'Administration ne minimise pas l'importance des revendications, du paritarisme comme il est primordial que la DGI ne fragilise pas les repères DGI. Parmi ces repères, il y a les voies de recours en CAP et en CNE. Vous connaissez la position du SNUI en la matière, et pour nous, votre fiche 3 est inacceptable car d'une part elle amoindrit les voies de recours, et d'autre part, elle est en retrait par rapport à ce qui se fait à la DGCP. Il nous apparaît nécessaire de ne pas réduire encore davantage les droits des agents DGI.

De plus cette fiche nous apparaît en total décalage par rapport aux discussions à venir sur la rénovation du dialogue social. Dans un document de travail daté du 30/01/2008, le gouvernement préconise au delà des CAP de favoriser en amont de la saisine du juge administratif, le règlement précontentieux des litiges. Pour le SNUI, la CAP N succédant à une CAP L est l'instance appropriée. Cette instance doit porter sur l'ensemble des éléments constitutifs de la notation.

Nous tenons à évoquer un autre point abordé lors des commissions évocations et qui remonte également de nos sections locales. Les agents à temps partiel ou avec des décharges syndicales ou mutualistes ne sont pas traités d'égal à égal avec les collègues qui travaillent à temps plein que ce soit au niveau de l'attribution des objectifs ou de l'obtention d'une évolution positive de la note chiffrée. Nous demandons donc qu'au niveau national, une étude soit réalisée pour faire un état des lieux. Car nous sommes intimement convaincus que le compte n'y est pas pour bon nombre d'entre eux.

Autre sujet qui n'a pas de lien direct avec l'ordre du jour, vous avez reçu hier une demande intersyndicale pour régler le contentieux existant au sujet des rapprochements de conjoint pour les 1ères affectations de contrôleurs stagiaires.

Nous souhaitons qu'à la fin de cette réunion, vous puissiez nous donner la position de l'administration afin que les stagiaires puissent rédiger correctement leur demande.

En conclusion, à l'aulne de la création de la nouvelle direction générale, de la création des directions locales unifiées, les questions du paritarisme, des niveaux de recours et de défense des agents, des règles de gestion, notamment en matière de mobilité, de carrière, de notation, de formation sont essentielles.

Le positionnement du curseur social donnera le « tempo » du climat social. Les agents sont dans l'attente d'une réelle prise en compte de leur technicité, des efforts collectifs et individuels accomplis.

La campagne de notation qui s'ouvre ne sera pas propice à l'apaisement social compte tenu des règles en vigueur.

Si l'administration veut que les agents retrouvent le chemin de la confiance, elle devra faire évoluer les marges du progrès social et donner toute sa place au dialogue social notamment dans les Commissions Administratives Paritaires.