

Paris, le 8 novembre 2007

## CAP des 28, 29 et 30 novembre 2007 APPELS DE NOTE DES INSPECTEURS PRINCIPAUX.

### Déclaration liminaire.

Madame la Présidente,

Cette CAP d'appels de note s'inscrit, comme la précédente, dans un contexte conflictuel particulièrement aigu et tendu.

Les principaux motifs de revendication tournent autour de quatre points :

- l'aventure de la fusion DGI -DGCP,
- la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires, estimée à au moins -6% cumulés depuis 2000, chiffres enfin reconnus par le ministre lui-même,
- les suppressions d'emplois confirmées par le CTPC du 26 novembre dernier, soit 1.378 emplois redonnés à la collectivité,
- les conditions de travail de plus en plus déplorable pour les cadres et les agents (rapprochement CDI- CDIF, expérimentation SAPHIR, hôtel des finances et certification).

### La fusion DGI-DGCP :

Le SNUI est intervenu longuement sur cette réforme dans ses différentes expressions et lors des précédentes CAP .

Nous nous bornerons donc à rappeler les points essentiels du constat effectué par le SNUI sur ce dossier

- le caractère aventureux d'une réforme où manifestement le politique prime sur le fonctionnel et dont le but ultime et majeur est de supprimer des milliers d'emplois,
- les inquiétudes que cette fusion fait peser sur le devenir du statut des agents, et sur la pérennité des valeurs de service public portées par l'ensemble des agents de la DGI,
- les incertitudes qui subsistent au regard de l'harmonisation des règles de gestion et de rémunération entre les deux directions.

Le SNUI combattra toute réforme préjudiciable pour les agents, comme pour le service public. Dès le départ, le SNUI a été la seule organisation à prendre parti contre la fusion globale.

Il réitère sa revendication sur l'existence de deux filières de missions, de métiers et de gestion, l'une fiscale, l'autre de gestion de la dépense publique.

Le SNUI revendique aussi que les postes de responsables de SIP , qui auront donc le statut de comptable, soient offerts à tous les cadres A + de la DGI ( IP et inspecteurs départementaux ) associés à des indices allant d'un poste 966 à des postes sur-indiciés-1040 comme pour les SIE .

Alors que s'ouvrent les divers ateliers sur la mise en œuvre de la fusion DGI/DGCP, l'absence de nomination d'un nouveau Directeur Général est mal perçue par l'ensemble des agents, et plus particulièrement les cadres, qui l'analysent comme un signe de subordination de la DGI face à la DGCP.

## **Le pouvoir d'achat :**

Le 20 Novembre dernier, un agent sur deux de la DGI était en grève, plaçant celle-ci en tête des administrations ayant dénombré la plus forte mobilisation.

La grève nationale du 18 Octobre avait constitué un 1<sup>er</sup> avertissement.

L'action du 20 Novembre constitue donc une deuxième alerte d'ampleur avant l'embrasement, si aucun signe positif n'est donné dans les prochaines semaines.

Dans tous les départements, le mécontentement, y compris celui des cadres, est tel, qu'il faut que l'Administration centrale prenne conscience du profond malaise au sein de la DGI.

- Indispensable de stopper l'hémorragie des emplois, d'autant que certaines applications COPERNIC actuellement livrées et qui servent à justifier les suppressions d'emplois, ne sont toujours pas opérationnelles (ex de Téléactes, SAPHIR, ... ), voire compliquent le travail des agents ,
- Indispensable de donner plus de pouvoir d'achat aux agents de la DGI autrement que par le rachat de jours de congés, qui plus est, payés au rabais.

Sur ce point, les récents résultats du sondage IPSOS montrent que 47% des cadres sont insatisfaits de leur rémunération (dégradation de 4 points par rapport à 2006).

Le SNUI rappelle, encore une fois, que les cadres, à l'instar des autres agents, ont le droit de faire grève et que l'exercice de ce droit constitutionnel doit demeurer sans incidence sur l'appréciation portée par la hiérarchie sur leur manière de servir.

## **Les suppressions d'emplois :**

- 1.383 emplois supprimés à la DGI au 01 /09/ 2007.
- 1.378 emplois supprimés à la DGI au 01/09/2008 plus les 975 à la DGCP à la même date, soit presque 2.500 emplois au total pour la nouvelle direction. C'est un beau cadeau pour la naissance de cette nouvelle direction.

Conjuguées à l'empilement des réformes et à la multiplication des restructurations, ces suppressions d'emplois massives successives, vont accroître la dégradation des conditions de vie au travail des agents.

Sentiment confirmé par le dernier sondage IPSOS réalisé en septembre dernier qui montre que pour 73 % des cadres qui ont répondu ( chiffre en baisse constante 79 % en 2005 , 76 % en 2006 ), 59 % considèrent que le rythme des réformes est trop rapide .

Cette politique ultra-libérale ne constitue pas une réponse adaptée aux revendications et aux inquiétudes exprimées par les agents et les cadres de terrain.

\*\*\*\*\*

Cette CAP doit examiner 25 appels de notation d'inspecteurs principaux sur la gestion 2006.

Comme les années précédentes, le SNUI réitère son attachement au principe même de la notation, malgré les imperfections qu'appelle le système d'évaluation notation rénové par le décret de 2002.

Nous observons que la Direction Générale a aggravé le cadre du décret en instaurant une confusion entre la notion de valeur professionnelle et les résultats de l'agent.

Nous rappelons que l'audit effectué en 2005 par Madame Lajoumard s'est fait l'écho de ces critiques en relevant la brutalité du système de notation mis en œuvre à la DGI.

En voulant récompenser les « meilleurs » par une motivation supplémentaire, la culture du résultat, organisée par l'administration génère chez les « recalés » une frustration, source de démotivation. La note pivot est ressentie comme une absence de reconnaissance, assimilée à une sanction.

Ce sentiment est parfaitement décrit dans de nombreux cas que nous aurons l'occasion d'évoquer dans le cadre de cette CAP.

Chez les cadres, l'amertume est d'autant plus forte que, dans un esprit de cohérence compréhensible, les directions ont naturellement associé notation, modulation de l'ACF et niveau de prime individuelle à la performance. Un mécanisme de « triple peine » s'est mis insidieusement en place, dans un contexte où la transparence est loin d'être la vertu première.

Faut-il, à nouveau, rappeler que la prime à la performance a été instituée pour compenser l'écart existant entre la rémunération des comptables et des non comptables et non pour distinguer les cadres entre eux ? L'absence de recours et le libre choix laissés aux directeurs dans l'attribution ou non de la prime accentuent le mal vivre de nos collègues.

Le SNUI réitère sa demande de mise en place d'une CAP compétente pour apprécier les modulations de la rémunération.

Que dire alors du différentiel de paye entre un IP de la DGCP et celui de la DGI ?

Le troisième sondage-cadre traduit l'accentuation du mal être ressenti par les cadres :

Q 26 : le processus d'évaluation/notation permet-il de vous motiver ? : non à 61 %,

Q 28 a : les modalités d'attribution de la prime à la performance sont-elles claires ? : non à 73 % dont 40% répondent « non pas du tout »,

Q 28 b : la PALP est-elle un facteur de motivation ? : 66 % répondent non dont 33 % « non pas du tout »

Q 28 d : les modalités d'attribution se sont-elles améliorées entre 2005 et 2006 ? : 54 % répondent encore par la négative dont 29 % par « non pas du tout ».

On voit bien que le système actuel de notation conduit l'encadrement à des interrogations sur son positionnement par rapport aux objectifs qui lui sont fixés d'une part et par rapport à la reconnaissance et à la rémunération qui en résultent, d'autre part.

Ainsi, pour être reconnu, le cadre doit aller au-delà des objectifs. En a-t-il toujours le temps ? En a-t-il les moyens ?

Le concept « d'exceptionnalité », qui conduit à l'attribution du 0,06, présente des contours flous, empreints de perversité qui se décline avec beaucoup de subjectivité et qui porte, en germe, la remise en cause du service public ( culte de l'apparence au détriment du bon fonctionnement du service public ) .

Vous l'avez compris, les critiques que nous venons de faire nous conduisent, naturellement, à demander une fois de plus l'abrogation du décret de 2002.

Enfin, le SNUI tient à rappeler encore une fois sa farouche opposition à la charte de l'encadrement puisqu'il existe un statut du fonctionnaire et une doctrine d'emploi qui se suffisent à eux-mêmes.

L'examen des dossiers de demande en révision des notes ou des appréciations générales induit les observations suivantes :

- ⊗ Presque 50 % des appels sont effectués par des collègues en poste à l'IP DIR (12 appels sur un total de 25).
- ⊗ Cette campagne de notation confirme les craintes que nous avons sur les difficultés de notre administration à gérer correctement les ressources humaines. C'est bien en raison des contraintes budgétaires que naît le contingentement. C'est bien le contingentement qui légitime le choix du directeur et la remise en cause individuelle de la qualité de la collaboration fournie. C'est ce système qui est destructeur en termes de motivation pour les cadres comme pour l'ensemble des agents.
- ⊗ Le critère d'exceptionnalité, déjà évoqué, pour mériter +0,06 est très mal identifié.
- ⊗ L'activité des agents qui changent d'affectation en cours d'année n'est en général que partiellement appréciée. Très souvent, seule la dernière période (la plus courte) sert de support à l'appréciation.

Nous espérons grandement que cette CAP pourra pleinement jouer son rôle et prendre en compte les arguments développés par les représentants du personnel.

Remerciements H2.