



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

Paris, le 3 décembre 2008.

CAP des 3 4 et 5 décembre 2008.

APPELS DE NOTE DES INSPECTEURS PRINCIPAUX

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Lors du groupe de travail des 27 et 28 novembre, les organisations syndicales ont dénoncé les conditions d'organisation du dialogue social à la DGFIP en matière de mise en œuvre de la réforme imposée par le Ministre.

Dans une déclaration intersyndicale, elles appellent à une large mobilisation des personnels par l'interpellation des DSF et des TPG, par des motions et pétitions locales et elles proposent de faire du 16 décembre, date programmée du premier CTPC de la DGFIP, une journée de mobilisation.

Sans revenir en détail sur les commentaires développés lors des groupes de travail et des CAP tenus précédemment, le SNUI souhaite à l'occasion de cette commission d'appels de note rappeler les grands principes auxquels il est fermement attaché :

- Le classement préalable des nouvelles structures comptables (SIP) car c'est le classement qui permet de déterminer les niveaux d'encadrement. Ce reclassement doit également être étendu aux SIE pour tenir compte à la fois des modifications de structures intervenues depuis 2004, des transferts de charges correspondant à la prise en compte de la TP et à la mise en place des pôles enregistrement.
- La nécessité de ne déclasser aucune structure, compte tenu de l'élargissement des périmètres des CDI et des trésoreries de proximité.
- La nécessité de discuter les règles de désignation des chefs de SIP, dans des groupes de travail préalables aux CAP nationales.
- Le respect de la logique de grade, avec en préalable le traitement des équivalences entre grades ex-DGI et ex-DGCP. A ce sujet, nous sommes toujours dans l'attente des tableaux de concordance des grades.
- L'élaboration d'un dispositif de garanties de gestion, à l'instar de ceux qui existaient dans chacune des ex-Directions générales.

Le SNUI tient à attirer une nouvelle fois l'attention sur les conséquences néfastes liées aux suppressions d'emplois. En effet, celles-ci vont porter préjudice au bon accomplissement des missions. Bien souvent, les effectifs réels disponibles sont bien en deçà du minimum nécessaire au bon fonctionnement des services, et à l'accomplissement des missions de service public. En outre, ces suppressions participent largement à la dégradation des conditions de travail des agents de tous grades.

En ce qui concerne cette CAP, nous devons examiner 10 appels de notation déposés par des inspecteurs principaux et portant sur l'année de gestion 2007.

Ce nombre peut sembler limité, par rapport à la population totale des inspecteurs principaux, mais il convient d'avoir présent à l'esprit que, faire appel à ce niveau, reste un acte fort susceptible d'entraîner des pressions de la part de la hiérarchie.

L'examen des dossiers d'appels de note permet de mettre en évidence les points suivants :

- Six appels de notation sur dix, concernent des chefs de brigade, dont la moitié en DIRCOFI. Ils reprochent généralement à leur Direction, de les rendre responsables des résultats de leur brigade, sans tenir compte des situations particulières.
- Le maintien à la note pivot, parfois durant plusieurs années, continue à être ressenti par les cadres comme un manque de reconnaissance, voire comme une sanction. Ce sentiment est d'autant plus fort lorsqu'il s'accompagne d'une sanction financière par le biais d'une diminution de la prime de rendement (% points ACF).
- Les appréciations des directeurs sont bien souvent directement conditionnées par le niveau des indicateurs, surtout pour les chefs de brigade. Ces appréciations ont tendance à minimiser les résultats positifs, pour mettre davantage l'accent sur les objectifs non réalisés, mêmes secondaires, et ce, sans prise en compte des difficultés rencontrées dans l'accomplissement des missions, bien souvent liées aux suppressions d'emplois. A cet égard, le SNUI réitère sa demande de diminution du nombre d'indicateurs trop nombreux, et bien souvent vécus comme un moyen de remise en cause de l'action menée par les cadres de 1^{er} niveau.
- La tendance des directeurs à considérer que les bons résultats sont souvent dus à un environnement favorable et à la qualité du travail des agents. En revanche, les points de fragilité sont souvent considérés par les mêmes directeurs comme étant la conséquence d'un défaut de pilotage de la part de l'encadrement.
- La contestation concerne non seulement la note chiffrée, l'appréciation littérale et le compte rendu de l'entretien d'évaluation, mais aussi de plus en plus la prime à la performance et les variations du pourcentage d'ACF. Un mécanisme de triple peine a donc été mis en place de façon insidieuse dans un contexte marqué par un manque de clarté et de dialogue. Le SNUI s'interroge sur l'état de l'expérimentation menée dans 10 départements, pour associer les cadres à la définition de leurs objectifs devant servir à déterminer le montant de leur propre prime à la performance.

En conclusion, il ressort de tous ces éléments un fort décalage entre les grands principes mis en avant par l'administration, lors de la mise en place des chartes départementales de l'encadrement, et la pratique au quotidien du dialogue mené par les directions.

Le SNUI souhaite que cette CAP joue pleinement son rôle, en apportant les correctifs qui s'imposent à l'examen des différents dossiers évoqués.

Le SNUI remercie le Bureau RH1B pour la qualité des documents mis à notre disposition et pour sa disponibilité.