



# Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

Boîte 29 80 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44

Fax 01.43.48.96.16 union@snuisudtresor.fr snuisudtresor.fr

## APPELS DE NOTATION DES INSPECTEURS PRINCIPAUX

**CAP du 2 décembre 2010**

### DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Avant d'aborder l'objet de la présente CAP, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires tient à rappeler, comme elle l'a fait à l'occasion des récentes CAP de conservateurs des hypothèques et des IDEP, la situation difficile actuelle dans divers domaines :

- le climat social en France et le mouvement revendicatif contre la réforme des retraites,
- le climat social à la DGFIP :
  - les nouvelles suppressions d'emplois qui vont encore participer à la dégradation des conditions de travail,
  - les vacances et gels de postes concernant l'ensemble de l'encadrement (Directeurs divisionnaires, IP et IDEP).

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. Ces nouvelles suppressions contribueront une fois de plus à la dégradation des conditions de travail des agents de tout grade et nuiront indéniablement aux services rendus à l'utilisateur.

Les inspecteurs principaux ne sont pas épargnés: nombreux sont ceux qui doivent déjà assurer des tâches autre fois dévolues à des directeurs divisionnaires, et tous de constater l'augmentation inquiétante de leur charge de travail. Pour mener à bien l'ensemble des missions, la pression de la hiérarchie est de plus en plus forte, et suscite de nombreuses réactions inquiétantes qui seront exposées à l'occasion de l'examen des appels de note.

- le positionnement de l'encadrement de plus en plus difficile au sein de la DGFIP : les chefs de services sont en porte à faux entre l'abandon de la politique du "tout indicateur" annoncé par le Directeur général et les exigences de résultats demandées au niveau local. L'Union réitère sa demande de clarification de la communication de l'administration centrale, notamment avec l'ensemble de sa chaîne hiérarchique.
- l'évolution de la mise en cause de la responsabilité des comptables publics : cette question est d'autant plus importante que la plupart des postes de chefs de services sont désormais des postes comptables.

En ce qui concerne les prochains groupes de travail sur les règles de gestion de l'encadrement, l'Union sera vigilante sur les points suivants : sélection fondée sur des critères objectifs, affectation la plus fine possible au plan national (*critères de l'ancienneté et non du profil*), suppression du délai de séjour,...

Sur l'objet même de cette CAP, l'Union déplore que les constats des années antérieures restent, hélas, toujours d'actualité :

- le nombre d'appels, bien que limité, témoigne trop souvent d'un échec du dialogue professionnel au niveau local entre le directeur et ses cadres, voire d'une incompréhension.
- la mécanique de l'appel génère des reproches ou des réserves qui n'ont jamais été formulées auparavant, soit à l'occasion d'entretiens, soit de façon formelle par la hiérarchie aux cadres concernés. Il est regrettable que les directions locales ne respectent pas, en matière de notation, les règles qu'elles imposent à leur hiérarchie intermédiaire. Par ailleurs, trop de cas laissent encore apparaître des incohérences entre note chiffrée, appréciation littérale et compte rendu d'entretien d'évaluation. L'évocation de différents appels nous permettra d'illustrer ce propos.
- le maintien à la note pivot, parfois pendant plusieurs années, est toujours ressenti par les cadres concernés comme un manque de reconnaissance, voire comme une sanction. C'est une vue de l'esprit que de prétendre le contraire. Cette situation est particulièrement démotivante.

Enfin, concernant la réforme de la notation, l'examen des appels met en évidence l'attachement fort des agents au système de notation, malgré ses insuffisances. L'Union revendique l'élaboration d'une échelle de référence collective permettant de donner à chaque agent une lisibilité et une transparence sur l'appréciation portée par l'administration sur son niveau de collaboration.

De même, en matière indemnitaire, l'Union tient à souligner son opposition au projet de prime de fonction et de résultats (PFR).

L'Union souhaite que la CAP joue pleinement son rôle et ne se réfugie pas derrière la formule consacrée sur la comparaison des mérites respectifs des cadres pour refuser une majoration.

L'Union tient à remercier le Bureau RH-1B pour sa disponibilité lors de la préparation de la CAP.