

## APPELS DE NOTATION DES INSPECTEURS DIVISIONNAIRES

CAP des 27 et 28 octobre 2011

### DECLARATION LIMINAIRE

Madame la Présidente,

L'Union SNUI Sud Trésor Solidaires ne peut commencer cette CAP sans évoquer les récentes élections professionnelles et le fort taux de participation, dans le contexte tout particulier de la fusion.

Ces résultats témoignent de la confiance des agents de tous grades dans leurs organisations syndicales.

Cette forte implication des personnels dans les élections doit interpeller l'administration, sur la nécessité de faire vivre le paritarisme au-delà d'un respect formel des règles.

#### **Les éléments de contexte :**

l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires tient à rappeler, comme elle l'a fait à l'occasion des récentes CAP la situation difficile actuelle dans divers domaines :

##### - le climat social à la DGFiP

- les nouvelles suppressions d'emplois 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 IDIV),
- le positionnement de l'encadrement de plus en plus difficile au sein de la DGFiP :
- face aux annonces du DG sur la réduction du nombre des indicateurs, les chefs de services sont toujours confrontés à l'ambiguïté du double langage tenu par les directions locales. Les mesures annoncées ne se traduisent par un réel allègement des tâches. L'Union réitère sa demande de clarification de la notion d'indicateur qui ne doit pas se transformer en objectifs au moment de l'évaluation du cadre.

##### - l'évolution de la mise en cause de la responsabilité des comptables publics :

Cette question est d'autant plus importante que 2/3 de chefs de services occupent désormais des postes comptables.

## **Sur l'objet même de cette CAP :**

l'Union fait les mêmes constats que les années antérieures.

- 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, d'autant que ce faible nombre n'est que la partie immergée de l'iceberg. Un nombre bien plus important de collègues n'ont plus l'énergie d'affronter leur hiérarchie et, sont au mieux, désabusés, au pire, ils craquent physiquement et/ou moralement.
- la consultation des requêtes 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.
- 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.
- l'expérience des campagnes de notation antérieures montre que le corps des Idiv est le contributeur net des majorations de 0,6 et 0,2 au profit des deux autres grades A+ (AFIPa et IPFip). ce transfert, loin d'être marginal, pénalise le déroulement de carrière des Idiv.
- 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.

## **Les problématiques de la notation des IDIV**

### 1- les effectifs :

Il ressort des dossiers que la réduction des effectifs est maintenant banalisée, de ce fait, non prise en compte dans les conditions de travail.

Ainsi, on peut lire dans le rapport d'un chef de service notateur : « la situation difficile en termes d'effectifs que le SIE a connu en 2010 n'est pas en tant que telle spécifique à ce service, et pas différente des autres SIE de la direction, elle ne semble pas devoir être relevée dans la rubrique relative aux conditions d'organisation et de fonctionnement. »

Le management, aussi abouti soit il ne permettra jamais de compenser les suppressions d'emplois.

Auparavant, le chef de service pouvait encore s'organiser pour faire face aux absences inhérentes au fonctionnement de la structure (congés, formation professionnelle) alors qu'aujourd'hui, compte tenu du sous effectif chronique et généralisé, le chef de service n'a plus de marge de manœuvre pour palier les absences de toute nature.

### 2- La formation professionnelle:

La complexité des tâches conduit à développer des actions de formation professionnelles adéquates.

L'Administration doit prendre en compte le temps consacré à la formation professionnelle, or ce n'est pas le cas, et l'absentéisme qui en découle conduit à aggraver encore la situation des effectifs disponibles.

Pour l'Union, le chef de service se trouve injustement mis en difficulté sur la réalisation des objectifs non atteints. Cela n'est pas supportable.

### 3- Les changements de situation intervenus en cours d'année :

Une part significative des dossiers qui seront examinés dans cette CAP, concerne des cadres en mutation. Ces mutations qui témoignent d'une forte implication du cadre et répondent à un besoin de l'administration sont sanctionnées au moment de la notation.

Trop de directeurs justifient le maintien de la note pivot au motif que le cadre n'est plus connu dans sa direction d'origine et pas suffisamment dans sa direction d'affectation et de notation. Cette situation sera évoquée à plusieurs reprises dans cette CAP.

## **La procédure de notation**

L'Union déplore que la procédure de notation ne soit toujours pas connue des directeurs, en dépit des efforts de communication de la centrale.

Nous évoquerons plusieurs dossiers dans lesquels la nature des fonctions exercées et les résultats professionnels ne figurent pas dans le compte rendu d'évaluation.

### **IDIV Experts**

L'union dénonce le faible nombre des IDIV experts qui engendre à la fois des problèmes fonctionnels et de gestion des ressources humaines (mutations, notations, promotions) qui sera illustrée dans un cas lors de cette CAP.

L'Union revendique un renforcement substantiel de cette filière.

### **IDIV fin de carrière**

Les collègues inspecteurs promus sur place IDIV fin de carrière, ne sont pas des chefs de service. Leur promotion au grade d'IDIV est un couronnement de carrière. Dans ces conditions le directeur ne peut invoquer dans l'avis « la seule dimension d'encadrement et de pilotage qui revient en principe au chef de service. »

## **L'indemnitaire des IDIV**

La PALP, attribuée de manière opaque, toujours évoquée dans les dernières minutes de l'entretien, sans possibilité de discussion et/ou de contestation, est toujours vécue comme une injustice.

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

Elle revendique une réelle revalorisation du régime indemnitaire des IDIV non comptables.

Elle revendique aussi l'instauration de CAP compétentes pour se prononcer sur les modulations indemnitaires des cadres, celles-ci n'étant abordées dans aucune instance paritaire.

**Pour conclure :**

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 la qualité des documents transmis et sa disponibilité lors de la consultation.