



# La rapière



*Journal d'information de la section Snadgi-cgt du Gers - N° 10  
septembre 2005*

Après le chapitre I « Les arnaqueurs » puis le chapitre II « Le DSF abat ses cartes », la Rapière vous livre l'épilogue de la grande saga de la notation :

## CHAPITRE III

### POKER MENTEUR À LA DSF 32

Dès le début de la campagne de la notation 2005, le SNADGI, après avoir pris connaissance des principales mesures de la réforme, avait dénoncé les effets pervers qu'elle pouvait engendrer. Contrairement à ce que voulait nous laisser croire la DG via notre DSF locale, il ne s'agissait pas d'un lifting technique, une mise en conformité des pratiques de la DGI avec celles en vigueur dans le Fonction Publique. Pour le SNADGI, il s'agissait d'un changement de cap avec pour horizon la rémunération au mérite.

Pour nous, l'utilisation d'un bulldozer pour un simple dépoussiérage illustre bien la contradiction entre le but affiché et la réelle finalité de cette réforme.

A ce titre, Mme DACHY n'hésita pas à faire de la pédagogie de haut vol auprès des masses incultes et incrédules. En dépit d'un diaporama exaltant, les

masses un peu moins incultes mais toujours aussi incrédules (si ce n'est plus !!!) répondirent par un boycott massif de l'entretien préliminaire ( 60 % des personnels).

Devant tant d'ingratitude et d'incrédulité persistante, M. RIGOLÉ descendit à son tour dans l'arène pour faire pression sur les agents en attirant leur attention sur d'hypothétiques sanctions si ceux-ci ne se rendaient pas à l'entretien d'évaluation. Une attitude surprenante de prime abord qui venait en contradiction avec les engagements pris devant les organisations syndicales quelques jours plus tôt. Dans le même temps, des pressions identiques voire des menaces étaient exercées dans d'autres DSF ( Marseille, Grenoble, etc.), replaçant la situation gersoise dans un contexte national. Le DSF ne se prenait donc pas

pour Terminator mais se contentait d'être le simple relais de la politique libérale du gouvernement par l'entremise de la DG.

Résultat des courses : le cocktail « travail de base des militants du SNADGI + rhétorique de VRP de la DSF = 16 appels de cadres C, 20 de cadres B et 5 de cadres A = 41 dossiers évoqués en CAP locales contre 4 en 2004). Soit un gain de productivité de 1025 %. Résultats hors normes à faire pâlir Jean-Marc SYLVESTRE et les fanatiques du CAC 40. Il s'agit là d'un raccourci entre le boycott des entretiens et la tenue des CAP locales.

En réalité, la route semblait droite mais la pente allait s'avérer raide et parsemée d'embûches. Dans cette partie de poker menteur, non seulement la DSF dissimulait des as dans sa manche mais se montrait également « mauvais joueur ». Nous n'en voulons pour preuve que « les discussions de marchands de tapis » initiées par la DSF et menées par les chefs de service pour court-circuiter un maximum d'appels ainsi que l'absence de l'avis du premier notateur dans le dossier des agents.

En outre, par pure mesquinerie ou par malhonnêteté (au choix du lecteur), la DG par le biais de ses directions locales, s'était abstenue de communiquer la note du bureau H3 délimitant le cadre juridique des appels de notation.

Ultime mépris pour le dialogue social, le directeur se garda bien de communiquer les réserves de bonifications disponibles pour les CAP locales. Ainsi à ce stade, nous ne savions pas si ces CAP allaient se résumer à un pugilat oral et stérile ou voir la concrétisation du travail de préparation des dossiers par les militants.

Pugilat il y eut vu la faiblesse des réserves de bonifications gardées par l'administration et la mauvaise foi affichée pour défendre ses positions :

- Aucune réserve pour le cadre A.
- 1 « 0,02 » pour l'échelon variable et 1 « 0,02 » pour

l'échelon terminal pour le cadre B.

- 1 « 0,02 » pour l'échelon variable et 1 « 0,02 » pour l'échelon terminal pour le cadre C.

Les représentants du personnel n'eurent pas le temps de s'assoupir après la messe officinée par le directeur et retraçant les multiples bienfaits de cette réforme. En effet, Mme DACHY réveilla son assistance en expliquant clairement le contraire de ce que tout le monde avait entendu lors des missions d'évangélisation des masses.

Alors que tout un chacun avait entendu et compris que la nouvelle notation s'inscrivait dans un cadre strictement annuel, quelle ne fût pas notre surprise d'entendre Mme DACHY dire que « dans les conditions d'attribution de ces majorations, il était pris en compte le niveau cumulé des réductions d'ancienneté acquises dans l'échelon ainsi que l'ancienneté dans l'échelon et la durée de l'échelon ».

## **RETOUR VERS LE FUTUR**

Mme DACHY, dans une stratégie de contournement, venait nous expliquer benoîtement que, ni plus ni moins, la nouvelle notation reprenait les critères de l'ancienne. Ainsi, après une partie de poker menteur, Mme DACHY nous proposait une partie de dés pipés. Cette manœuvre visait uniquement à invalider la défense des dossiers préparée par les organisations syndicales sur la base de « l'annualité » du nouveau système.

Peine perdue, les représentants syndicaux connaissaient suffisamment les dossiers pour se saisir de cette nouvelle argumentation et la retourner contre la parité administrative.

Au delà de la stricte défense individuelle des dossiers, le SNADGI s'est attaché à dénoncer les dérives de cette nouvelle notation, reflet des dysfonctionnements des services,

déstabilisant le DSF dans sa ligne de défense.

Ainsi, nous dénonçons le fait qu'à l'IFU d'Auch, la notation était tributaire du couloir dans lequel vous habitez. En 2004, il ne faisait pas bon travailler au sud de l'IFU d'Auch. Dans le même ordre d'idée et toujours au sein de la recette divisionnaire élargie, il valait mieux être un enfant légitime qu'un enfant adopté. Les cadres C affectés à l'IFU, malgré leur particulière implication dans la réforme, étaient cantonnés au rôle de Cosette par le Ténardier local qui manifestait sa préférence pour ses deux filles, Comptabilité et Enregistrement. Enfin, le casting de la version gersoise des Misérables était complété par les éléments les plus chevronnés de la BCR.

Le DSF, aiguillonné par notre argumentation, tenta bien de rectifier le tir

mais se retrouva confronté au peu de marge de manœuvre qu'il s'était laissé.

### **COURAGE, FUYONS !!!**

Au passage, nous dénonçons l'ambiguïté de M. RIGOLÉ qui, tout au long des séances, claironna que lui seul décidait mais qui, face à certains agents mécontents, expliquait que s'il n'avait pu leur donner gain de cause, c'était de la faute des syndicats.

Dans le même ordre d'idée, pendant cette campagne de notation, M. RIGOLÉ s'est attaché à stigmatiser le rôle des syndicats, les accusant systématiquement de « faire monter la sauce » dans le département. Si à chaque fois nous avons contredit ses allégations, l'article paru cet été dans le Canard Enchaîné vient remettre les pendules à l'heure.

**Au final, nombre d'appels n'ont pas pu obtenir satisfaction du simple fait du contingentement des bonifications. Le SNADGI ne pouvait se satisfaire d'une telle situation et c'est donc 5 dossiers qui seront défendus par nos élus nationaux lors des commissions d'évocation en fin d'année.**

**Mais l'histoire ne s'arrête pas là. En 2006, les mêmes problèmes se poseront avec plus d'acuité.**

**Comment la DSF pourrait se déjuger par rapport aux agents qu'elle considérait comme excellents en 2005 ?**

**Comment la DSF pourrait résoudre la quadrature du cercle qui consisterait à ne pas renforcer le sentiment d'injustice général ?**

**Face à ces interrogations, seul l'abandon de ce système inique serait la bonne réponse.**

**Mais nous ne sommes pas naïfs. Nous ne pourrions pas faire à nouveau l'économie d'une action collective, solidaire et de grande ampleur.**

**Au niveau local, nous veillerons à ce que la nouvelle équipe de direction ne cautionne pas les dérives qui ont entaché l'exercice 2005.**



## Les fausses notes de la "notation" des fonctionnaires de Bercy

**L**a notation des fonctionnaires devait être la grande trouvaille du gouvernement pour « dynamiser » la fonction publique. Mais son application risque fort de provoquer une jacquerie au ministère des Finances.

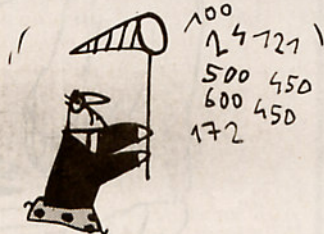
Dans la seule Direction générale des impôts, on dénombre environ 4 000 mécontents déclarés sur 77 225 agents, soit trois fois plus que l'an dernier, selon la CGT. Ces râleurs ont osé contester officiellement la note qui leur a été attribuée au printemps. L'ampleur de la grogne est telle que l'Inspection des finances a été chargée d'un audit sur la mise en œuvre de cette réforme. Et Thierry Breton commence à se gratter les cheveux.

### La lèche ou la dèche

Cette brillante réussite est le résultat d'un décret de 2002 visant à fouetter les ardeurs des fonctionnaires grâce à l'octroi d'une petite carotte. Trois notations sont possibles : maximale, intermédiaire ou basse, cette dernière étant pudiquement dénommée « pivot ». A chacune d'elles correspond un « capital mois » qui peut accélérer la promotion à l'ancienneté, de trois mois à... zéro, pour la note « pivot ».

Afin d'éviter une inflation de ces « cadeaux », le décret de 2002 fixe nationalement les quotas d'agents méritants : 20 % de

fonctionnaires peuvent prétendre à la note supérieure, 30 % devront se contenter de la note intermédiaire et les autres, soit la moitié, auront droit au bonnet d'âne. Du coup, la dis-



tribution de bons points tourne au casse-tête pour les chefferies.

Dans nombre de directions des Finances, les syndicats dénoncent ce qu'ils considèrent comme un système à la tête du client. A Colombes, par exemple, le responsable de deux cellules de la Direction des impôts a attribué des notes positives à tous les agents de la première et collé un zéro pointé à tous leurs collègues de l'autre service. « On l'ouvre peut-être trop », philosophe l'un des brimés. Et tous d'estimer que les fayots ont de l'avenir.

Les tyranneaux se frottent les mains, mais les chefs de service consciencieux sont gênés par cette limitation du nombre des bons points autorisés. Au Trésor, en particulier, les 57 275 agents travaillent pour la plupart au sein de petites entités. « Imaginez l'embarras du chef de service dont les cinq collabo-

rateurs ont bien travaillé, et qui ne peut en récompenser que deux. C'est ingérable », explique un responsable du syndicat FO des Finances.

### Classement sans suite

Autre mystère, la répartition des quotas de « capital mois » entre les directions départementales. « Les responsables se réunissent pour négocier. Les plus influents obtiennent davantage de récompenses à distribuer », accuse un représentant du Syndicat national unifié des impôts. Et « Le Canard » n'a pu obtenir le moindre éclaircissement sur les règles de partage.

Plus kafkaïen encore, certains agents pourtant bien notés n'obtiendront aucun avancement. Il s'agit de ceux dont la carrière est bloquée à un « échelon fixe », pour une durée qui ne peut être écourtée. A la Direction des impôts, jusqu'à 60 % des agents récompensés sont dans ce cas.

Conclusion : grâce à cette accumulation de raisons de râler, Breton a une bonne chance de mettre Bercy « en mouvement », comme il le souhaitait. Mais pas forcément dans le sens escompté.