

## JOURNAL DE MARS 2023



### Exceptionnel le 23, HISTORIQUE le 28 !

Après ce 23 mars que l'on peut qualifier de journée exceptionnelle en termes de manifestations et de mobilisations, l'intersyndicale DGFIP Solidaires Finances Publiques, CGT Finances publiques, F.O.-DGFIP et l'alliance CFDT/CFTC affirme que ce mouvement social ne peut conduire qu'au retrait de la réforme des retraites.

L'utilisation du 49.3 et l'allocution présidentielle de mercredi sont des illustrations supplémentaires du mépris de l'exécutif pour tous ceux qui, majoritaires dans la population, s'opposent à cette réforme brutale, injuste et inefficace.

Tous ceux qui pariaient sur un essoufflement du mouvement en sont pour leurs frais.

Plus que jamais la détermination reste intacte,  
plus que jamais l'intersyndicale est unie,  
plus que jamais **le retrait** de cette réforme s'impose.  
**GAGNONS LE ENSEMBLE !**

L'intersyndicale DGFIP appelle les agentes et les agents à continuer à se mobiliser en participant, dès ce week-end, aux actions de proximité et à une nouvelle grande journée de GRÈVE et de MANIFESTATIONS ce MARDI 28 MARS.

**MARDI 28 MARS**  
**BATTONS DE NOUVEAUX RECORDS**  
**SOYONS PLUS NOMBREUX ENCORE**

### Appel listes complémentaires 2023 : Une première victoire

Enfin le Directeur Général répond en partie favorablement aux nombreuses interpellations de la CGT Finances Publiques et des autres organisations syndicales sur les appels des listes complémentaires des concours de la DGFIP.

- **Concours Commun C** : la liste complémentaire est appelée à hauteur de 800.

Les lauréats appelés débiteront leur formation à compter du 15 mai prochain.

- **concours de contrôleur interne** : appel à hauteur de 20 LC.
- **Concours de contrôleur externe** : appel de 60 LC dont les résultats seront connus le 31 mars prochain.
- **concours d'inspecteur interne** : appel à la hauteur de 26 LC
- **concours externe d'inspecteur** : appel de 80 LC sur le concours externe dont les résultats seront connus le 24 mars prochain.

Pour la CGT Finances Publiques, il s'agit bien d'un premier pas, mais cela demeure insuffisant ! S'agissant d'un appel partiel, qui ne comblera pas les vacances d'emplois avérées, la CGT réitère sa demande d'appeler dans leur intégralité les listes complémentaires de tous les concours dont les résultats sont connus et de ceux à venir.

### La PHRASE DU MOIS :

«Si on veut connaître son peuple, il faut écouter sa musique»

**PLATON**

## Comparer les systèmes de retraites dans le monde revient à comparer des choux et des carottes

Pour comparer les systèmes de retraite en Europe et ailleurs, comme le fait sans cesse le gouvernement pour justifier sa réforme, encore faut-il ne pas manipuler les chiffres, les données et le contexte politique et social.

Interviewé le 21 mars sur TF1, Emmanuel Macron a aussitôt brandi un graphique publié dans Le Parisien faisant la comparaison des âges de départ à la retraite, selon les pays. Pour immédiatement se féliciter que la France ne serait pas un aussi mauvais élève que ça...

Le Conseil d'orientation des retraites aussi mène régulièrement des études comparatives sur un panel de pays développés : Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Etats-Unis, Italie, Japon, Royaume-Uni, Suède.

De son côté, l'OCDE copieusement citée par le gouvernement, n'envisage et n'a étudié qu'une seule piste : l'allongement de l'âge de départ et la baisse des pensions. En la justifiant par l'augmentation de l'espérance de vie dans le monde. Et tous les pays suivent ces recommandations, quelle que soit leur situation.

En réalité, comparer les systèmes de retraites dans le monde en données brutes n'a pas de sens parce que les situations des pays sont si différentes les unes des autres.

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'efficacité des systèmes de sécurité sociale est compromise dans les pays qui cherchent à assainir leurs finances publiques en réformant leurs systèmes de retraites, en augmentant l'âge de départ, en réduisant les prestations et en augmentant les taux de cotisation. Toute ressemblance avec un pays existant est purement fortuite et involontaire...Devant les arguments d'Emmanuel Macron et de son gouvernement qui se calent sur le modèle des pays ayant adopté les mesures sociales les plus dures pour financer les retraites - l'Allemagne notamment - il faut avancer les vrais chiffres.

Avec l'âge légal de départ à la retraite à 67 ans, l'Allemagne est souvent citée en exemple : plus efficace, plus productive, plus compétitive.

À quel prix social ? Le taux de pauvreté y a progressé de 14,3% à 16,8% entre 2010 et 2019. La part de personnes très pauvres a même bondi de 40% en dix ans, représentant plus de 11% de la population !

L'augmentation des très bas salaires outre-Rhin se répercutera forcément sur le niveau des pensions de retraite.

Comme en France, l'Allemagne a un régime de retraite par répartition, un système de complémentaires et une incitation à l'épargne. Mais un Allemand part-il vraiment à la retraite à 67 ans ?

En réalité, il peut liquider sa retraite à partir de 63 ans s'il justifie d'au moins 35 ans de cotisations (avec une décote de 10%), et le calcul des points sera déterminant dans le calcul de sa pension.

Pour tenter une comparaison, il faut prendre deux indicateurs solides :

- l'âge moyen de liquidation de la retraite
- l'âge moyen de sortie du marché du travail.

Et que constate-t-on outre-Rhin ?

- Que le niveau de vie des plus de 65 ans a baissé et que le taux de pauvreté dans cette classe d'âge est deux fois plus élevé qu'en France ! C'est bien pour cela qu'ils doivent souvent cumuler emploi et retraite ou compter sur leur patrimoine.

Est-ce vraiment le modèle à suivre ?

- En France, la réforme Macron-Borne conduira à augmenter la précarité, la pauvreté et l'injustice sociale, surtout pour les femmes qui ont des parcours professionnels hachés. Tout en fragilisant les systèmes de financement des retraites.

Pour vivre dignement à la vieillesse, il faudra avoir capitalisé ou bien travailler jusqu'à pas d'âge. L'argent existe pour financer nos retraites, notamment dans les excédents financiers, les dividendes des multinationales, les superprofits.

**Pour la CGT, en France, 64 ans, c'est non !**



## EVALUATION PROFESSIONNELLE

**Exit EDEN-RH, voici venu ESTEVE le nouveau logiciel d'évaluation professionnelle, qui a été, avant tout, créé pour améliorer les performances de l'administration...et non pour faciliter la vie des agents.**

Sa mise en place va de pair avec une modification des schémas d'évaluation et la mise en oeuvre d'une responsabilité managériale **qui transparaît dans le CREP de la catégorie A.**

L'entretien est présenté à chaque agent comme le moment annuel d'échange avec sa hiérarchie mais pour la CGT Finances Publiques c'est tout au long de l'année que les agents de tous grades doivent communiquer pour leur bien être au travail et le bien être du service !

L'autre grande nouveauté de cette campagne d'évaluation, ce sont les modifications dans les recours :

- Désormais l'Autorité Hiérarchique (AH) sera le chef de service (SIP, SIE, SGC...) pour plus de proximité selon l'administration,
- La disparition des CAP locale au profit des CAP nationales, soi-disant pour permettre une prise de hauteur loin des services. sic !

C'est dans ce contexte qu'il faut appréhender l'exercice de l'évaluation. Car elle est la pierre angulaire des **Lignes Directrices de Gestion (LDG)**. En matière de mobilité, elle conditionne la participation aux appels à candidature qui tendent à devenir la norme pour les mutations pour tous les grades. L'instauration programmée de délais de séjours maximum d'affectation lui réserve également un rôle central.

Elle devient encore plus cruciale pour les promotions. Elle l'était déjà pour les listes d'aptitude et deviendra centrale pour la participation aux tableaux d'avancement (promotions intra-catégorielles), en particulier au travers de la cotation attachée désormais aux tableaux synoptiques et surtout au regard du nombre d'évaluation sur une période.

**La CGT Finances Publiques est favorable à un système d'évaluation qui prend en compte les valeurs du service public et promeut le caractère collectif de nos missions. L'évaluation doit être équitable, transparente, et surtout assortie de garanties, en particulier de véritables voies de recours.**