

Montreuil, le 17/10/2023

Madame la Présidente,

Les budgets des services publics et de la sécurité sociale seront présentés au parlement au cours de ce mois. Bien sûr, ces deux projets de loi sont soumis aux règles européennes d'austérité systématiquement en défaveur des travailleurs et des citoyens.

Cela ne peut plus durer. En 2022, c'est 200 milliards d'Euros de cadeaux versés aux entreprises sans contrôle ni contrepartie. Dans le même temps, les salaires et nos traitements continuent de reculer sous l'effet de l'inflation et les services publics et prestations sociales régressent faute de financement suffisant.

Depuis le début de l'année, Macron et ses séides ont fait face à la plus grande mobilisation depuis 30 ans et leur majorité relative ne tient qu'avec l'utilisation des outils antidémocratiques de la Constitution, le fameux 49-3 !

Le pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux sont toujours les revendications prioritaires pour le monde du travail. La colère contre la réforme des retraites est intacte et des milliers de travailleurs sont pénalisés par son application à marche forcée dès le 1er septembre.

Des mesures ponctuelles et majoritairement financées par l'État sont insuffisantes pour répondre à l'inflation et l'augmentation des coûts tels que l'énergie, l'alimentation, le logement.

Ce sujet nécessite une augmentation du SMIC et des politiques salariales dans les branches, les entreprises et la Fonction publique. Une meilleure répartition des richesses au profit des salariés constitue un levier puissant d'action pour la lutte contre les inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.

Cette année encore, l'été a de nouveau mis en lumière les conséquences dramatiques du changement climatique et la nécessité d'engager une transition écologique socialement juste. Les impacts de cette transition écologique sont multiples et concernent à la fois les activités, les conditions de travail, les métiers, les emplois, les qualifications et les compétences. Pour répondre à ce défi majeur, il faut dès aujourd'hui apporter des solutions immédiates, anticiper les impacts et préparer les investissements nécessaires, sécuriser l'emploi des travailleuses et travailleurs et les associer aux choix qui les concernent. Au lieu de cela, la fragilisation de l'industrie continue sous la pression des actionnaires.

La situation salariale dans la Fonction publique n'a cessé de se dégrader depuis 2010, avec un gel quasi continu de la valeur du point d'indice qui a conduit à une perte de sa valeur de plus de 16,78 % en mai 2023 par rapport à l'inflation et à une paupérisation des agents publics.

Après la hausse du point d'indice en 2022, contrainte et forcée par l'inflation galopante, en juillet 2023, le point d'indice a connu une revalorisation de 1,5 %, passant ainsi de 4,85 € à 4,9227 €.

Même pas de quoi atteindre la barre symbolique des 5 € !

Pour cacher la misère, le gouvernement a créé la fameuse prime pouvoir d'achat exceptionnelle soumise à plusieurs conditions, avec un barème de modulation pour les agents de la Fonction Publique et donc de la DGFIP.

Bien sûr, les cadres A et A+ en sont les grands perdants, comptez-vous ceux qui l'ont obtenue.



➤ **Pour la CGT Finances Publiques**, cette prime ne fera pas avaler la faiblesse de l'augmentation du point d'indice et les petits bricolages sur les grilles. Cette mesure ne répond pas aux revendications salariales et à la perte de pouvoir d'achat depuis juin 2010.

Contrairement à ce que communique la macronie, l'évolution des rémunérations en 2023 ne sera pas de 2,5 % mais bien seulement de 1,5 %. En effet, les 5 points d'indice qui permettent, avec d'autres éléments, d'atteindre 2,5 %, ne seront appliqués qu'à partir de janvier 2024 sans rétroactivité.

Le 12 septembre 2023 s'est engagée, après deux ans d'attente, une négociation avec la DG sur notre régime indemnitaire. La Direction générale doit maintenant prendre le temps et se donner les moyens de reconnaître enfin que la seule vraie richesse de la DGFIP est l'investissement de ses agentes et de ses agents.

Une pétition intersyndicale Finances Publiques, lancée début septembre, a déjà recueilli des milliers de signatures. **La CGT Finances Publiques** et l'intersyndicale réclament :

- ➔ Une véritable augmentation de la valeur du point d'indice et son indexation sur l'inflation ;
- ➔ La revalorisation à 200 € mensuels avec application du taux normal de pension civile de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (inchangée depuis 2017 !);
- ➔ La revalorisation de la valeur du point ACF (inchangée depuis 2009 !);
- ➔ L'attribution de 40 points d'ACF pour l'ensemble des personnels ;
- ➔ La revalorisation de la prime de rendement (inchangée depuis 2017 !);
- ➔ Le refus de tout dispositif de rémunération au mérite y compris pour les cadres intermédiaires ;
- ➔ La revalorisation à 50 € mensuels et le déplafonnement de l'allocation journalière forfaitaire de télétravail ;
- ➔ La revalorisation substantielle des remboursements de frais ;
- ➔ L'adaptation des ACF expertise, sujétions ou encadrement au regard de l'évolution des structures et des missions exercées par les agents de la DGFIP.

➤ **Concernant la CAP de ce jour,**

Commençons par la campagne d'évaluation qui ne s'est pas déroulée et c'est le moins que l'on puisse dire, dans de bonnes conditions. La mise en place d'ESTEVE a été plus que laborieuse.

Cette si formidable application ne permettait pas de déposer des pièces jointes et le recours se trouvait limité en nombre de caractères. Quant à la procédure de recours, la complexité de l'application a dérouté de nombreux collègues qui ont renoncé à faire un recours hiérarchique, puis un recours en CAP nationale.

➤ **Pour la CGT Finances Publiques**, c'est inadmissible. Nous ne pouvons que déplorer le déploiement d'une application qui a encore beaucoup de marges de progrès !

Le supérieur direct, dès lors qu'il est au moins cadre A, est devenu le n+1 pour l'évaluation.

Loin de privilégier une évaluation de proximité, comme l'affirme la Direction Générale, cette nouveauté introduit bien au contraire encore plus de subjectivité, dans un système d'évaluation déjà arbitraire et ne reposant sur aucun critère précis. Quand au visa de l'autorité hiérarchique, on a pu assister parfois à quelques appréciations négatives apportés au détriment de l'agent.

En particulier, la formalisation dans un tableau mesurant les degrés de réalisation des objectifs a eu un effet dévastateur dans des services en surcharge. De nombreux agents, ayant intériorisé la contrainte que fait peser sur eux la déclinaison individuelle d'un objectif fixé à leur service, se sont tout bonnement censurés.

La disparition du tableau synoptique principal des A, remplacé par celui de performance annuelle, a été plus que chaotique, donnant lieu à de nombreuses interprétations entre les directions, voire au sein d'une même direction. Les disparités relevées dans son remplissage ont créé des différences d'évaluation entre les agents suivant la manière dont les encadrants se sont appropriés les différents guides, consignes, préconisations des directions.

La DG a d'ailleurs reconnu un vrai problème concernant les rubriques des compétences managériales. La différence de traitement des cadres A non encadrants entre les directions et entre évaluateurs d'une même direction est avérée. Par exemple, il a été constaté, au sein d'un même service, que les agents ayant indiqué vouloir postuler pour le grade supérieur ont vu leurs compétences managériales évaluées, contrairement à leurs collègues.

Plus généralement, ces différences de traitement créent une rupture d'égalité dans l'évaluation des agents, qui leur sera forcément préjudiciable dans le cadre d'une sélection ou d'une mutation au choix, procédé en voie de généralisation.

Cette disparité de traitement est d'autant plus surprenante que, même si l'utilisation d'ESTEVE est une nouveauté pour la DGFIP, certains ministères le pratiquent depuis plusieurs années.

De plus, les agents ont particulièrement mal vécu et n'ont pas compris la baisse de leur évaluation.

Concernant l'architecture des différents recours, on ne peut que déplorer la disparition des CAP locales. Cette voie de recours permettait, en effet, dans de nombreux cas, non seulement de donner satisfaction – totalement ou partiellement – à l'agent, mais aussi de clarifier certaines situations complexes ou conflictuelles, permettant ainsi à la CAP nationale de pouvoir faire preuve du recul nécessaire dans l'analyse du dossier.

- **Pour la CGT Finances Publiques**, les évaluations doivent être le reflet de l'investissement des collègues dans un contexte de suppressions d'emplois depuis plus de vingt ans et de restructurations incessantes.
- **Pour la CGT Finances Publiques**, c'est une fois de plus la preuve de réformes politiques mises en place sans concertation, sans moyens, sans agents.

Les services RH, comme tous les services de la DGFIP, sont exsangues et les collègues qui y travaillent submergés par les changements continuels générés par les lignes directrices de gestion.

L'administration doit nous donner les moyens pour préparer les dossiers des agents. En fonction du nombre de dossiers pour un grade, deux jours de préparation sont largement insuffisants.

De plus, lors du GT du 14 février 2023, une durée moyenne de 40 mn par dossier avait été retenue.

Dans ces conditions nous nous interrogeons sur la possibilité d'examiner sereinement 59 dossiers sur une CAP de 4 jours.

Nous souhaitons connaître le nombre exact de dossiers qui seront évoqués en CAP nationale lors des trois sessions.

D'ores et déjà on peut cependant déduire du nombre des dossiers de la présente session (59 dossiers), que le volume total des recours de la présente CAP excédera largement ce nombre. Il sera donc beaucoup plus important (peut-être le double) que le nombre moyen des recours des quatre années précédentes, soit 88. Ce qui mesure bien l'inadéquation de la nouvelle procédure à l'exercice concret des diverses missions de la DGFIP.

- **La CGT Finances Publiques** défendra chaque dossier, en prenant le temps nécessaire, afin que les droits des agents soient respectés.