

# CAPN C du 25 au 29 septembre

## RECOURS EN ÉVALUATION DES AGENTS DE CATÉGORIE C

Déclaration Liminaire de la CGT Finances Publiques

**En cette rentrée sociale, 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 le 1<sup>er</sup> septembre.**

La seule réponse du gouvernement est la répression des travailleurs en lutte, à l'image de Sébastien Menesplier secrétaire général de la fédération mines et énergie CGT et membre de la direction confédérale de la CGT.

Alors que les profits explosent dans la plupart des grandes entreprises, plus que jamais un meilleur partage de la richesse produite est impératif.

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 juste 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 + 16,78 % en mai 2023 par rapport à l'inflation et à une paupérisation des agents publics. Le gouvernement, jusqu'alors fermé à toutes mesures générales de revalorisation des salaires, a dû de multiples reprises depuis 2021 relever le niveau de l'Indice Minimum de Traitement de la FP du fait de la hausse du SMIC.

Au 1<sup>er</sup> Juillet 2023, le point d'indice a connu une revalorisation de seulement 1,5 %, passant ainsi de 4,85 € à 4,9227 €. Même pas de quoi atteindre la barre symbolique des 5 €. Pour cacher la misère et faire oublier l'inflation de ces dernières années, le gouvernement a fait paraître au Journal Officiel le décret (n°2023-702 du 31 juillet 2023) portant création de la fameuse prime pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents de la Fonction Publique et donc de la DGFIP. Prime forfaitaire, non reconductible, soumise à plusieurs conditions, avec un barème de modulation, à percevoir «à l'automne», imposable.

Comme toute prime elle ne sera pas prise en compte pour la retraite. Pour la CGT, cette prime ne fera pas avaler la faiblesse de l'augmentation du point d'indice et les petits bricolages sur les grilles. Cette mesure n'est pas de nature à répondre aux revendications salariales et à la perte de pouvoir d'achat depuis juin 2010 qui s'élève désormais à plus de 16 %. Contrairement à ce qu'affiche 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'arriver aux 2,5 %, ne seront appliqués qu'à partir de janvier 2024 sans rétroactivité. Autre fait grave : c'est par la baisse et le gel de crédits au titre des PLF et PLFSS 2024 que le gouvernement entend financer ces mesures, autrement dit par le recul des Services publics.



Le 12 septembre 2023 s'engage, 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 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 et l'intersyndicale réclame :

- ➔ 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.

Afin de créer le rapport de force nécessaire pour faire aboutir les revendications des agents, dans le cadre de la journée intersyndicale de mobilisation et de manifestation le vendredi 13 octobre, la CGT appelle à la grève contre l'austérité et pour l'augmentation des salaires, des pensions et l'égalité femme-homme.

Concernant la CAP de ce jour, 21 363 agents ont été évalués, 293 ont déposé un recours hiérarchique, 170 ont obtenu une modification de leur CREP et seul 105 agents ont déposé un recours en CAP nationale.

Ce faible nombre de recours est la conséquence directe de la suppression des CAP locales et ne reflète pas la satisfaction des agents en matière d'évaluation professionnelle.

Bien au contraire, c'est selon nous le signe d'une relation entre l'employeur DGFIP et ses agents qui se dégrade chaque jour un peu plus.

De plus, la campagne d'évaluation 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.

Le supérieur direct, dès lors qu'il est au moins cadre A, devient 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 une notion de subjectivité, dans un système de notation déjà arbitraire et ne reposant sur aucun critère précis.

**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 même au sein d'une même direction, dans la façon de le remplir et créant donc de fait une différence d'évaluation entre les inspecteurs selon la façon dont les notes ont été comprises par les encadrants.

**Quant à la baisse des croix du tableau synoptique des agents B et C**, c'est un vaste capharnaüm entre les encadrants qui l'appliquent largement, ceux qui disent le faire l'année prochaine et ceux restant circonspects par la communication sibylline de la DG.

Cette dernière n'ose pas dire clairement ce qu'elle veut : « *Nous serions sur notés à la DGFIP par rapport au reste de la fonction publique et il faut que cela cesse* ».

➔ **Pour la CGT Finances Publiques**, cette nouvelle donne est à nouveau l'occasion de discriminer les agents de la DGFIP.

Alors que le CREP régit maintenant l'ensemble de la carrière des agents, cette diminution des profils croix, plus ou moins appliquée selon les notateurs, constituera un nouveau risque pour la carrière des agents, puisque les tableaux d'avancement, ainsi que certaines promotions et mutations, dépendent de l'évaluation.

➔ **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 20 ans et de restructurations incessantes.

Quant à la procédure de recours, sa complexité dans l'application ESTEVE a dérouter de nombreux collègues qui ont renoncé à faire un recours hiérarchique, puis un recours en CAP nationale.

Le recours devait être à la fois initié dans l'application ESTEVE avec un minimum de texte, le logiciel récent voyant sa capacité limitée et transmis par mail ou courrier à l'autorité hiérarchique.

Les pièces jointes ne pouvant être intégrées dans ESTEVE devaient elles aussi être envoyées.

☛ **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.

Malgré tous ces obstacles, nous examinons ce jour 50 dossiers.

Pour ce mandat, les CAP locales d'évaluation ont été supprimées. Les recours en évaluation sont dorénavant seulement vus en CAP nationales.

**L'administration doit nous donner les moyens pour préparer les dossiers des agents. En fonction du nombre de dossiers pour un grade, 2 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.

**Comment est ce possible d'examiner 50 dossiers sur une CAP de 4 jours, sans siéger de 9h à 19h, sans interruption ?**

**Nous refuserons de siéger dans de telles conditions !**

De même lors de ce GT, vous aviez annoncé 3 CAP dédiées de 4 jours maximum dans une hypothèse « haute » de recours, ce qui est le cas, puisque 105 dossiers sont à examiner cette année. Cependant, à ce jour, seules 2 CAP dédiées sont programmées.

Nous souhaitons connaître le nombre de dossiers rejetés par les directions locales et non transmis en CAP nationales pour non respect des délais ou autres raisons.

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

☛ **Pour la CGT Finances Publiques**, aucun recul de profil croix ou remplissage arbitraire selon les grades n'est acceptable.

**Enfin, nous voterons « Pour » la proposition lorsque la demande de l'agent sera satisfaite dans son intégralité.**

**A défaut, nous voterons « Contre » !**