

CAPL de recours d'évaluation professionnelle du 8 novembre 2021

Déclaration liminaire

Toulouse, le 8 novembre 2021

Monsieur le président,

Avec son chèque inflation, une fois de plus, le gouvernement, par la voix de Jean Castex, fait la démonstration d'une déconnexion totale de la situation et du quotidien de millions de français·e·s.

Comment une prime de 100 euros pourrait répondre aux besoins des ménages, alors que le sondage annuel du Secours populaire français met l'accent sur la hausse de la précarité et les difficultés quotidiennes des français vivant en dessous du seuil de pauvreté et qui, pour la majorité d'entre elles et d'entre eux, ont subi une perte de revenus en 2020.

Conséquence de cette perte de revenus, les plus pauvres ont des budgets de plus en plus serrés et doivent faire de plus en plus de sacrifices.

La prime proposée par le gouvernement, qui représente 8,30 euros par mois, n'est pas à la hauteur de la situation. Les seules mesures efficaces sont l'augmentation des salaires, des pensions de retraite et des minima sociaux.

Des milliards d'aides sont versées aux entreprises, dont certaines réalisent d'énormes profits. Cet argent doit être affecté à l'augmentation générale des salaires et non pas profiter à quelques-un·e·s !

Nous revendiquons l'augmentation automatique des salaires et des minima dans les branches, ainsi que l'ouverture immédiate des négociations dès que le Smic augmente. Dans la Fonction publique, l'État doit montrer l'exemple et en terminer avec le gel du point d'indice. Augmenter les salaires, c'est indispensable pour bien vivre. C'est un élément essentiel pour relancer la consommation des ménages et renforcer notre Sécurité sociale.

Avec l'instauration de la loi de transformation de la Fonction publique, la négociation s'installe dans notre secteur professionnel, avec les mêmes déclinaisons que la « loi Travail » dans le secteur privé (faisant descendre au niveau de l'entreprise-même le rapport de force). Le volet « amélioration des conditions de vie au travail » de l'accord est significatif de cette orientation.

Nous déplorons les conditions dans lesquelles s'est déroulée cette négociation. Le directeur a imposé un calendrier express (délai d'un mois) qui lui a été bien utile pour, d'une part, bâcler les discussions et, d'autre part, empêcher tout échange entre les représentants des personnels et les agents (notamment avec une clause de confidentialité qui a été imposée).

Même si l'intersyndicale a permis d'accroître l'enveloppe de départ (de 20 à 26 millions €), les subsides obtenus ne sont pas à la hauteur, si on les observe à l'aune de la perte de notre pouvoir d'achat lié au gel du point d'indice depuis 2010 et aux milliards dépensés durant la crise sanitaire (par exemple, 100 milliards au titre du plan de relance, 20 milliards de baisse de cotisations sociales patronales, CICE ...).

Cette aumône constitue un mépris des agent·e·s, au sortir d'une période de crise sanitaire au cours de laquelle elles·ils ont montré leur volonté de poursuivre au maximum l'accomplissement de leur mission de service public. À ce propos, c'est le même directeur général qui avait attribué une prime de 1 000 € dans la plus grande injustice et opacité, aux quelques agent·e·s qui avaient été jugés « méritant·e·s » durant la première vague du Covid.

Bien évidemment, aucune indemnité ne compensera jamais la liquidation de notre administration :

– la destruction de notre réseau avec le NRP ;

- les conséquences des « lignes directrices de gestion » sur les droits et les garanties des agent·e·s ;
- la destruction des instances de défense des agent·e·s ;
- la fusion planifiée de l'URSSAF et de la DGFIP ;
- la remise en cause de la responsabilité du comptable...

La CGT a proposé à l'intersyndicale nationale (qui l'a reprise dans ses propositions au directeur général) un niveau de prime significatif de 1 000 € par agent·e·s, qui correspondait aux « économies budgétaires » dans notre secteur depuis la crise sanitaire. **Les sommes obtenues de respectivement 250, 170 et 120 € pour les cadres C, B et A (jusqu'à inspecteur) sont bien éloignées de cette proposition.**

Contrairement à ce qui est écrit dans le préambule de l'accord, les agents de la DGFIP savent pertinemment que le but du contrat d'objectifs et de moyens de la direction au titre de 2020-2022 n'est pas de « *permettre d'être toujours plus en phase avec les attentes des usagers et les aspirations professionnelles et personnelles des agents.* »

Le préambule du texte final, outil de communication de la direction générale ne vaut en rien l'adhésion de la CGT Finances publiques aux réformes et contre réformes que nous continuerons de dénoncer et de combattre.

Pour autant, la direction nationale de la CGT Finances publiques a décidé de signer cet accord parce qu'il comporte des avancées pour les agent·e·s. Nous ne pouvons, en responsabilité, priver les collègues des primes et promotions que nous avons obtenues.

La CGT rappelle qu'elle condamne la loi de transformation de la fonction publique, qui en supprimant les prérogatives des CAP ne fera qu'aggraver les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et les pratiques discriminatoires.

Le gouvernement a remis en cause les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires, en soustrayant à la compétence des CAP un grand nombre de décisions individuelles, notamment celles relatives à la carrière. Il a recentré les attributions des CAP en les vidant d'une très grande partie de leurs compétences et prérogatives et en bafouant d'un revers de main le rôle essentiel de défense des dossiers mené par les représentants du personnel.

Les CAP étaient, pour l'administration, un obstacle à la mise en œuvre des réformes. En effet, à l'heure des restructurations brutales, des fermetures de services, des abandons de missions publiques, il faut donner toutes les libertés à l'administration d'en faire à sa guise !!!

La suppression de l'avis des CAP ne fera que restreindre le droit à mutation, laissant le libre arbitre aux employeurs sans contrôle des représentants des personnels sur le respect des règles. Le recrutement de plus en plus important de contractuels va accentuer encore la remise en cause de ce droit.

La perte de visibilité et de transparence sur les décisions individuelles prises en matière de promotions et avancements de grade et de mobilité, c'est la porte ouverte au clientélisme, c'est la fin de règles de gestion nationales clairement établies qui s'appliquent à tous et toutes de façon identique.

Nous avons au contraire besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés, pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de la carrière par des élu·e·s disposant des moyens nécessaires.

Or nous voyons déjà les effets délétères après deux années de casse des CAP. Par exemple, la nécessité d'une instance pour la défense individuelle des agents dans un cadre collectif et s'appuyant sur des règles claires et des procédures transparentes est indispensable.

Nous siégeons aujourd'hui, peut-être, à la dernière CAPL du département après la loi de transformation de la Fonction publique ce sont les futures orientations ministérielles sur les cartographies des CAP qui viennent achever le peu qu'il restait des CAPL.

Pour la CGT Finances publiques, moins de CAP, c'est moins d'élu·e·s. donc c'est moins de possibilité pour défendre les collègues, et au final moins de droits pour les collègues.

Concernant la CAPL de recours, la direction estime que l'entretien professionnel est un « moment privilégié » qui doit se tenir dans « un climat apaisé ». La réalité est bien différente, car les réorganisations incessantes accroissent la pression sur les agents et augmentent la souffrance au travail. Dans ce contexte, l'entretien professionnel reste un outil de mise en concurrence des agent·e·s. Il s'agit en fait d'un « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables. La question des moyens pour atteindre ces objectifs est rarement évoquée.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agent·e·s. Mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail et dans l'intérêt général du service public.

Aujourd'hui, un seul recours sera évoqué lors de cette CAPL, comment l'expliquer ? Tous les agent·e·s C de ce département sont satisfait·e·s de lors notation ? Cette situation en trompe l'œil trouve son explication notamment dans la suppression des réductions d'ancienneté dont pouvaient bénéficier les collègues et de la mise en place du recours hiérarchique une étape de plus pour décourager les plus vigilant·e·s.

Pourtant avec le RIFSEEP qui n'a pas dit son dernier mot, et plus précisément le complément indemnitaire annuel, prime fondée sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle, les collègues devraient plus sérieusement se pencher sur leur compte rendu d'entretien professionnel surtout dans le contexte général du gel de point d'indice et de perte du pouvoir d'achat.

Au-delà de la revendication d'abandon pur et simple du RIFSEEP pour toute la Fonction publique, la CGT Finances publiques exige l'exclusion de la DGFIP de ce dispositif, telle que le cadre réglementaire l'autorise. Nous refusons toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération liée au mérite, à l'évaluation professionnelle ou à l'intéressement collectif.

C'est par la mobilisation de tous les personnels, par la construction du rapport de force, que nous imposerons à la direction générale nos revendications !