

## Déclaration liminaire CAPL recours d'évaluation professionnelle des cadres C et A du 5 juillet 2022

### « Je vous interdis d'avoir cette opinion »

Nous espérons qu'ici personne n'osera interdire à la CGT de donner son opinion sur la société en général et son actualité politique tant notre situation est liée aux décisions gouvernementales.

C'est pourtant en ces termes irrespectueux que le Ministre Le Maire a interrompu la lecture de la déclaration liminaire de la CGT lors du premier CTM de cette nouvelle mandature.

Nous avons rappelé le rôle historique de la CGT dans la lutte contre le fascisme et le racisme, le ministre a une nouvelle fois interrompu avec un « Vous avez franchi une ligne rouge que je vous interdis ». La CGT n'acceptera jamais de se plier à cette vision du rôle des organisations syndicales !

La démarche constante de la CGT est de défendre l'intérêt des travailleurs au travail comme en dehors. La ligne rouge s'il y en a une est celle qui conduit au mal être au travail et à la destruction du service public.

**Autre ligne rouge quand le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques vient d'annoncer une augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice applicable au 1er juillet, alors que l'inflation sur un an est actuellement de 5,8 %.**

Avec cette mesure, le gouvernement confirme que le seul moyen efficace d'augmenter les salaires de tous les personnels de la Fonction publique, c'est d'augmenter la valeur du point d'indice.

Dans le contexte présent, les augmentations de plusieurs dizaines d'euros visibles sur les fiches de paye seront évidemment bienvenues et doivent donner confiance dans notre capacité à faire bouger les lignes par l'action collective.

Pour autant, au regard des pertes accumulées ces dernières années, et de l'inflation à venir, cette mesure est nettement insuffisante et appelle une revalorisation plus forte.

Des mesures complémentaires ont été annoncées : reconduction de la GIPA en 2022, extension du forfait mobilité durable, augmentation de 7 % de la prestation restauration de l'État, revalorisation des premiers échelons de la catégorie B.

Nous prenons acte du fait que le ministre s'est engagé à ce que le projet de loi pouvoir d'achat permette d'honorer les engagements précédemment pris concernant l'extension du Complément de traitement indiciaire aux oubliées du Ségur.

La CGT maintient la revendication d'une première augmentation d'au moins 10 % de la valeur du point, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier et indexation sur l'inflation.

Rappelons quelques chiffres pour mieux appréhender les reculs intervenus :

- En 2000, un agent·e de catégorie C (par exemple adjoint·e administratif.ve) était recruté·e 3 % au-dessus du SMIC. Aujourd'hui, non seulement il ou elle est recruté·e au SMIC, mais les 7 premiers échelons du premier grade sont aussi rémunérés au SMIC ! Et les 3 premiers du 2<sup>e</sup> grade également !

L'amplitude totale de carrière sur les 3 grades de la catégorie C était de 50 % en 2000. À présent, elle n'est plus que de 34 % ! Enfin, **depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022, le gain salarial net moyen obtenu lors d'un passage d'échelon dans le premier grade se situe aux environs de 6 euros par mois !**

Cela relève également d'un enjeu d'égalité salariale alors que 63,5 % des femmes sont des catégories C, donc fortement concernées par cette situation.

- **En 2000, la catégorie B débutait 14 % au-dessus du SMIC. Aujourd'hui, le premier échelon est abaissé au niveau du SMIC, ainsi que le deuxième.** L'amplitude de carrière est ramenée de 77 % en 2000 sur les trois grades à 71 % en 2022.

- Quant à la **catégorie A**, une donnée à elle seule illustre les dégâts : en 2000, **un attaché, par exemple, était recruté à 37 % au-dessus du SMIC. C'est 11 % aujourd'hui !**

Précisons également que toutes catégories confondues, **26 % des recrutés externes disposent d'un niveau de diplôme plus élevé que celui requis lors de l'inscription aux concours.**

Prenant ses responsabilités, **le syndicat CGT Finances publiques vient d'introduire un recours devant le Conseil d'État pour annuler le décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.** En effet, aux termes de l'article L.522-2 du code général de la fonction publique, l'avancement d'échelon se traduit nécessairement par une augmentation de traitement. Or, en raison de l'augmentation prononcée par le décret attaqué, il s'avère notamment que les premiers échelons de certaines échelles de rémunération (les sept premiers de la catégorie C et les deux premiers de la catégorie B), auxquels sont attachés un indice brut inférieur à 382, perçoivent désormais tous une rémunération correspondant à cet indice, en sorte que l'avancement de l'un de ces échelons à l'échelon supérieur n'induit aucune augmentation de rémunération, ce qui est contraire à la réglementation en vigueur.

Il n'en demeure pas moins qu'au-delà de ce recours juridique qui, en cas de succès, profitera à l'ensemble des agents de la Fonction publique, **une mobilisation de l'ensemble des personnels sera nécessaire à l'obtention de notre dû en matière de rémunération, rattrapage compris des pertes cumulées depuis l'an 2000.** Les conflits sur les salaires se multiplient dans de nombreuses entreprises et, n'en doutons pas, rien ne sera offert aux fonctionnaires sans une action massive.

Concernant l'objet de cette CAPL, la CGT rappelle qu'elle condamne la loi de transformation de la fonction publique, qui 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.

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 agent·e·s à être informés et défendus tout au long de la carrière par des élu·e·s disposant des moyens nécessaires.**

Nous siégeons aujourd'hui, aux dernières 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.

Cette année, on note une augmentation des recours hiérarchiques, des entretiens avec l'autorité hiérarchique ainsi que de recours en CAPL : un signe du malaise grandissant après la multitude de restructurations et de suppressions d'emplois et de la pression hiérarchique en découlant.

On observe que certains de ces recours auraient pu être évités avec une bonne formation des évaluateurs qui ne respectent pas l'instruction de notation (pas de prise en compte de la fiche préparatoire, pas de respect de l'année d'évaluation, item du tableau synoptique pas respecté et objectifs trop nombreux quantitativement).

L'augmentation des recours s'explique aussi par la prise de conscience par les collègues que bien qu'il n'y ait plus de gain d'ancienneté, la mise en place du RIFSEEP qui n'a pas dit son dernier mot, l'entretien d'évaluation professionnel, influencera la prime fondée sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle.

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.**

La CGT Finances publiques rappelle qu'elle 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.