

CAP A DU 15 SEPTEMBRE 2026

RECOURS EN RÉVISION DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE 2025

L'été 2026 est marqué par les nombreux feux de forêt et le manque de moyens évident des pompiers. A cela se sont ajoutés des scandales dans des urgences surpeuplées où le temps de présence est allé jusqu'à 6 jours. Ensuite, il y a quelques jours, le Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan alerte sur la baisse du niveau scolaire et le manque d'attractivité de la profession d'enseignant, dans deux notes conjointes qui dressent un bilan alarmant de l'état de l'Éducation nationale en France. Et on ne va pas faire ici la liste de tous les services publics qui ne tournent plus rond. En bref, le point commun à toutes ces dégradations, c'est le manque de moyens. Ceci est la résultante de plus de 30 ans de politiques publiques désastreuses où le seul maître-mot est dogmatique : réduire à marche forcée les dépenses publiques quelles qu'en soient les conséquences. Mais les conséquences ne sont pas les mêmes pour tout le monde.

Et cela va continuer. À l'approche de l'élaboration du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS), les pistes d'économies envisagées par Macron et ses séides en matière de politique familiale se précisent. Alors que la branche Famille affiche un excédent de près de 1,2 milliards d'euros en 2025, il n'est nullement question d'en faire bénéficier les familles : le gouvernement entend au contraire mettre en œuvre de nouvelles mesures d'économies ou procéder à une réorientation des fonds existants, pour preuve, l'augmentation au 1^{er} octobre de la franchise médicale et de la participation forfaitaire de 50 à 70 € pour chacun.

Et pour les agents des services publics, au 1^{er} septembre sont mises en place des mesures restrictives qui ont pour objet de stigmatiser les agents en arrêt maladie en les soupçonnant de fraude ou d'arrêts maladie de complaisance.

D'un autre côté, c'est « le quoi qu'il en coûte ». Pour les entreprises privées, c'est chaque année 211 milliards d'Euros d'aides publiques (6 600 euros par seconde !!) soit l'équivalent du quart du budget de l'État, ce qui en fait le principal poste de dépenses de l'État, ce montant représente également deux fois et demi le budget de l'Éducation nationale, cinq fois celui de la Transition écologique, huit fois celui de l'Enseignement supérieur et de la recherche ou encore onze fois celui de la Santé et des Solidarités!

Ces aides sont données sans contrôle, sans contrepartie, sans effet sur l'emploi et les salaires. En plus d'amoindrir notre système de protection sociale, les exonérations de cotisations sociales participent à la baisse des salaires : en effet, plus les salaires sont bas, plus les exonérations sont hautes.

A force de cadeaux fiscaux aux plus fortunés, le **patrimoine des 500 familles les plus riches de France représente 40 % du PIB du pays désormais!**

Derrière les grands discours sur la « maîtrise des dépenses », c'est toujours la même logique : moins de services publics pour les pauvres, plus de subventions pour les riches.

D'autres choix sont possibles et des marges de manœuvres importantes existent pour financer les propositions portées par la **CGT**, à condition de ne plus verser ces aides aux entreprises sans contrepartie et sans condition et d'augmenter la contribution au pot commun des plus fortunés.

La CGT Finances Publiques rappelle que les services publics ne sont pas une charge, comme le martèlent les gouvernements successifs, mais bien un investissement au service du bien commun.

On peut aussi évoquer la « loi visant à moderniser la gestion du patrimoine immobilier de l'Etat », qui crée un établissement public immobilier et foncier de l'Etat notamment chargé de la gestion, de l'entretien et de la rénovation des biens immobiliers appartenant à l'Etat. Ce sera un établissement public national à caractère industriel et commercial (EPIC).

Des biens immobiliers pourront être transférés en pleine propriété à cette nouvelle foncière, à titre gratuit, puis loués par cette même foncière aux services de l'Etat.

L'Etat-proprétaire et l'Etat-occupant seront ainsi distincts et un loyer sera facturé (réellement) aux administrations locataires.

L'EPIC sera contrôlé par l'Etat. La part du capital détenue par des personnes privées dans l'ensemble des sociétés contrôlées par l'établissement ne pourra excéder 30% du capital consolidé du groupe.

C'est donc la privatisation partielle du foncier et de l'immobilier publics, des cadeaux faits aux « amis » des gouvernants, nos biens communs payés par des générations de français livrés aux affairistes !

Un des buts de la création de cette foncière est de faire appliquer la circulaire « surface » (circulaire Borne) du 8 février 2023, qui vise une cible comprise entre 16 et 18 m²/agent pour mieux prendre en compte le nombre de personnes réellement utilisatrices des bâtiments, ce que ne permettait pas la notion de poste de travail qui pouvait être inoccupé ou multiplié selon les besoins d'un même agent.

C'est une évolution extrêmement grave de la gestion des administrations, qui sont ainsi encore un peu plus financiarisées, là où le service public n'a pas à être rentable.

Pour vivre heureux, vivons caché. C'est par cet adage que l'on pourrait résumer la vision qu'a la DG du dialogue social.

En effet, le vendredi 24 juillet, un décret et un arrêté sont parus au journal officiel.

Le premier permet au ministre ou à notre directrice générale de déconcentrer certains actes RH et le second liste les actes pour lesquels dès le 27 juillet les directeurs ont obtenu tout pouvoir (hormis pour les disciplines pour lesquelles ils devront attendre le 1er octobre).

Désormais les directeurs locaux ont tout pouvoir :

-  En matière de recrutement de contractuels ;
-  En matière de mobilité locale et disponibilité ;
-  En matière de discipline pour les sanctions du groupe¹ et pour le cumul d'activité ;
-  En matière de temps partiel ;
-  En matière de congés, de compte-épargne temps et autorisations d'absence ;
-  En matière de convention de rupture conventionnelle.

Cette longue litanie d'actes est loin d'être anodine pour les agents.

En effet, les directrices et directeurs ont désormais tous les pouvoirs sauf ceux de la promotion et de la mobilité nationale. Doit-on s'inquiéter de l'avenir du mouvement de mutation national ?

Une telle déconcentration des actes ne fait qu'augmenter les disparités entre les directions.

La CGT Finances publiques a toujours porté une gestion des ressources humaines au plus près des agents mais toujours dans un esprit d'équité et avec la possibilité de recours.

Depuis la loi de destruction de la fonction publique, c'est tout l'inverse.

La CGT Finances publiques redoute qu'avec la mise en place de ces textes et la gestion en mode CSRH, les agents n'aient plus aucune possibilité de recours.

En effet, les services RH des directions locales sont à l'image de nombreux services du réseau, exsangues et remplacés par des services à distance, difficilement joignables.

La CGT Finances publiques revendique l'abrogation de ces textes et la mise en place d'une concertation sur la gestion RH.

Enfin **la CGT Finances publiques** appelle à la grève le 29 septembre et à participer aux différentes manifestations pour exiger :

- 👉 La fin des coupes dans les budgets publics et sociaux, et la mise à contribution des profits et hauts patrimoines pour financer les services publics et la protection sociale ;
- 👉 Une augmentation immédiate du point d'indice d'au moins 10 %, avec un plan de rattrapage de pertes antérieures et son indexation sur l'inflation ;
- 👉 400 € d'augmentation immédiate pour tous les agents publics ;
- 👉 L'intégration des primes ayant valeur de complément salarial dans le traitement indiciaire ;
- 👉 La refonte des grilles ;
- 👉 L'égalité salariale et la revalorisation des filières à prédominance féminine ;
- 👉 La titularisation des contractuels sans condition de concours ni de nationalité ;
- 👉 L'abrogation du jour de carence et l'indemnisation à 100 % des congés maladie ordinaires ;
- 👉 L'abrogation de la réforme des retraites et le retour à la retraite à 60 ans.

CONCERNANT LA CAPN DE CE JOUR,

Plus que jamais, l'évaluation professionnelle occupe une place majeure dans le dossier des agents. En effet, tous les postes des cadres A sont maintenant devenus des postes au choix.

Elle est devenue l'axe central et incontournable de ce recrutement au choix voulu et mis en place par la DGFIP en 2025.

Comme chaque année, la **CGT Finances Publiques** constate dans certains cas que l'agent découvre uniquement à l'entretien les reproches ou critiques qui lui sont faites. Or, doit-on encore le répéter, le CREP doit permettre de donner des outils aux agents pour progresser. Il ne doit pas exonérer les chefs de service de signaler à leurs agents, tout au long de l'année, des difficultés professionnelles rencontrées. Il n'est pas un outil pour régler ses comptes.

Le courage managérial si souvent mis en avant, n'est-il qu'un vain mot ?

D'autant plus que le recours sert parfois d'exutoire à l'évaluateur vexé que l'agent ose exercer ce droit. Trop souvent, l'agent encaisse une volée de reproches lors de la réponse de la ligne hiérarchique. Le recours est pris par l'évaluateur comme une agression personnelle, engendrant les comportements les plus puérils voire disproportionnés. Malheureusement nous en aurons un exemple dans cette session.

Comment est-il toujours possible que des chefs de service ou des membres des divisions RH s'offusquent de ce que les agents exercent leurs droits en effectuant un recours en évaluation et leur en tiennent rigueur ?

Depuis la mise en place d'Esteve, le supérieur direct, dès lors qu'il est au moins cadre A, est le N+1 pour l'évaluation. Cependant dans certains cas, nous nous posons la question de savoir qui est réellement l'auteur de la réponse.

Concernant les rubriques des compétences managériales, vous avez accepté l'année dernière de faire des modifications. Nous espérons que cette position sera maintenue cette année. La différence de traitement des cadres A non encadrants entre les directions et entre notateurs d'une même direction reste toujours d'actualité sur cette campagne d'évaluation. Malgré vos consignes, la case « observations » reste trop souvent vide. Êtes vous sûr d'être entendus, voir écoutés ?

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.

Pour la CGT Finances publiques, c'est une fois de plus la conséquence de réformes politiques mises en place sans concertation, sans moyens, sans agents.

Les services RH, comme tous les services de la DGFIP, et je le répète, sont exsangues et les collègues qui y travaillent submergés par les changements continuels générés par les Lignes Directrices de Gestion.

Le nombre de dossiers restera-t-il aussi conséquent que les années précédentes ? Avez vous une idée du nombre total de dossiers ?

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. D'autant plus, que cette session est particulièrement mal placée. Vous n'êtes pas sans ignorer que les CAPistes se rendent dans les écoles pour aider les inspecteurs stagiaires à rédiger leurs demandes de 1^{ère} affectation, dont la date butoir est le jeudi 17 septembre. Ils sont de même sollicités par mail ou téléphone.

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