

RECOURS EN EVALUATION

Monsieur le Président,

Jeudi 17 septembre, le Premier ministre a donné les grandes lignes de son budget pour 2027. Le gouvernement prévoit 54 milliards d'euros d'économies en faisant encore un peu plus les poches des travailleurs et des travailleuses, en continuant de désosser les services publics et en protégeant les cadeaux aux grands groupes et aux plus fortuné-es. Face à la crise inflationniste et à la menace de récession économique, la CGT dénonce ces orientations budgétaires dangereuses.

Les prix - tous secteurs confondus - explosent. 2,4% d'inflation en août selon l'INSEE, 2,7% d'augmentation pour l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH). En tête des inquiétudes des travailleurs et des travailleuses : les prix du carburant qui ont largement dépassé les 2€/litre et rendent, pour des millions de personnes, les déplacements du quotidien quasi impossibles, sans parler des prix de l'alimentation qui explosent.

Alors que certain-es renoncent à des repas ou à des soins pour faire le plein, le gouvernement choisit encore une fois de taper au porte-monnaie de celles et ceux qui ont le moins. **Le gel du point d'indice des fonctionnaires, alors qu'ils et elles ont déjà subi une perte de pouvoir d'achat de plus de 15% depuis 2017**, est une preuve supplémentaire de la déconnexion totale de ce gouvernement. Autre cible de ce projet de budget : **6 milliards sur les retraité-es, travailleurs et travailleuses d'hier qui ont cotisé toute leur vie**. La désindexation des pensions aura des conséquences pour tout le monde, les retraité-es actuels et pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui qui seront en retraite demain. Enfin, les salarié-es malades seront aussi pénalisés, puisque M. Lecornu projette d'économiser 2 milliards sur les arrêts maladie.

A l'inverse, le gouvernement diminue la taxe sur les grandes entreprises de 5,6 milliards, et les 211 milliards de cadeaux annuels, sans condition ni contrepartie, ne sont pas remis en question. Le démantèlement du tissu industriel se poursuit dans le silence complice des membres du gouvernement et les annonces de plans de licenciements se succèdent.

La CGT dénonce ce projet de budget pour 2027 qu'elle juge dangereux pour les travailleurs et travailleuses et pour le pays. Le gouvernement s'entête dans une politique de l'offre qui ne produit aucun effet positif pour l'économie et participe à l'explosion des richesses de quelques-uns. Avec 61 milliards en 6 mois, la France est d'ailleurs championne de l'Union européenne du versement de dividendes et 2^e au monde !

Il est urgent d'augmenter les salaires et d'investir dans les services publics :



Augmenter le niveau du Smic.



Mettre fin au gel du point d'indice, augmenter les salaires, dans le public comme dans le privé, et les pensions de retraites.

Aucune leçon n'a été tirée de l'été qui s'achève à peine, aucune anticipation n'est à l'œuvre pour éviter les catastrophes de l'été prochain. Celles et ceux qui ont tenu le pays debout, dans les hôpitaux, face aux feux de forêts, dans la justice et l'éducation, ne sont toujours pas pris en compte à la hauteur de leur engagement.

Concernant l'ordre du jour de cette CAP :

Nous continuons de dénoncer la réforme de 2023 introduisant l'outil interministériel Estève.

L'évaluation professionnelle est aujourd'hui un élément clé dans le déroulement de carrière des agents, que cela soit par les listes d'aptitudes ou par la multiplication des postes au choix. Mais cette évaluation professionnelle est par nature subjective, étant réalisée par des N+1 donc des êtres humains ayant chacun leur vision du travail d'un agent. Pire, le premier niveau de recours se faisant au niveau du N+2 et non du département, l'harmonisation entre agents s'en retrouve affectée.

Ainsi pour deux agents réalisant les mêmes missions mais dans des services différents, l'évaluation et donc le déroulé de carrière différera grandement.

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

Pour la CGT Finances Publiques, les notations 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.

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation. De nombreux retours d'expérience ont d'ailleurs permis de démontrer qu'une évaluation au mérite ne motive pas les agents mais au contraire, crée du ressentiment et des ambiances de travail anxiogènes.

La CGT Finances publiques revendique :

-  La suppression du système d'évaluation prévu par le décret de 2010.
-  L'abandon du RIFSEEP dans toute la fonction publique.
-  Un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux.

Dans le cadre du dispositif actuel imposé, nous revendiquons :

-  L'abrogation du recours hiérarchique : pour la CGT Finances publiques, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique telle qu'introduite dans la réforme n'est pas acceptable dans son principe ; elle dépossède les CAP de leur rôle en laissant une place au discrétionnaire, voire à l'arbitraire.

Quelques remarques sur cette campagne :

Nous avons encore et toujours trop de dossiers qui révèlent des gros problèmes relationnels, une grande souffrance au travail voir même du harcèlement.

Nous recevons de plus en plus d'alerte des services sur une souffrance au travail qui se développe dans un environnement où le mal être au travail, le mal travail se sont installés durablement et continuent à se développer. L'administration a pourtant une responsabilité et une obligation vis-à-vis de la santé mentale et physique de leurs personnels.

Or, les agent.e.s de la DGFIP veulent être reconnus pour leur travail d'utilité publique, ont un « besoin » de « sens », pour maintenir ce dépassement perpétuel lié principalement au déficit d'emplois que les gouvernements creusent d'année en année sous prétexte de rigueur budgétaire.

Les pratiques managériales sont pointées du doigt comme l'un des premiers facteurs de stress au travail, qui touche une part importante des actifs et coûterait à la France entre 63 et 85 milliards d'euros par an.

D'après une enquête du ministère du Travail, le risque d'épuisement professionnel s'accroît de 56 % pour les travailleurs ayant des objectifs chiffrés à atteindre, comme cela est le cas à la DGFIP.

La CGT Finances publiques dénonce dans notre administration le gâchis humain, social et économique engendré par un management « désincarné » et « pathogène », dû à ce que l'on peut qualifier de harcèlement moral qu'il est nécessaire de faire cesser.

À la DGFIP, délais impossibles, culte des objectifs et de la statistique, absence de stratégie et de maîtrise des risques (Nouveau Réseau de Proximité -NRP- et ses suites), changements récurrents d'outils numériques structurants non aboutis qui dysfonctionnent, et d'organisations du travail pathogènes (polyvalence, travail au fil de l'eau, sans bureau, etc)... Les personnels s'échinent « à faire quand même le travail » mais s'épuisent jusqu'à parfois souhaiter mettre fin à leurs jours.

Or, « ce ne sont pas des cas individuels de gens fragiles », comme essaie de le faire croire l'administration, mais des gens broyés par le système.

L'administration impose aux cadres une loyauté inconditionnelle, condition sine qua none à leur progression de carrière, non plus basée sur leurs compétences mais sur leur capacité d'adhésion aux transformations et aux réformes en cours.

Les cadres sont les principaux acteurs de la santé et du bien être au travail, par leurs relations, leurs façons de communiquer avec les équipes pour construire leur bien être au-delà de la réalisation de leurs missions.

Nous devons développer une culture de bien-être au travail, développer des modes de management sains, bon pour la santé des cadres, leur bien être comme celui des salariés, avec une efficacité basée sur la proximité, le soutien, la bienveillance, focalisée sur le positif.

On ne manage pas par le stress ni par des objectifs « imposés d'en haut » ou un « contrôle tatillon ». Il faut laisser l'initiative des objectifs « aux collaborateurs » qui aspirent à plus « d'autonomie et de responsabilité », laisser de la place pour l'intelligence collective.

Pour gérer l'humain, il faut s'intéresser à l'autre et ne pas considérer nécessairement qu'on est le meilleur.

Enfin, nous vous avons alerté sur le fait qu'aucun cadre légal n'est prévu pour un agent en **arrêt maladie** pendant la période de délai légal de recours et vous nous aviez confirmé que rien n'était prévu dans ce cas. Nous réitérons notre demande. Un collègue en arrêt maladie doit voir son décompte du délai stoppé et doit pouvoir faire son recours à son retour.

Cette semaine nous examinons 27 dossiers. Nous voterons « Pour » la proposition lorsque la demande de l'agent sera satisfaite dans son intégralité.

A DÉFAUT, NOUS VOTERONS « CONTRE » !