



Déclaration liminaire au CSAL reconvoqué le 18 avril 2023

M Le Président,

La réforme des retraites est rejetée massivement par la population, les agents de la DGFIP, par 90 % des actifs. Elle est brutale, injuste, injustifiée. Même le COR dit qu'aujourd'hui aucune mesure d'âge n'est justifiée.

Elle cristallise les colères face à un exécutif qui n'écoute personne, ni les organisations syndicales ni les millions de manifestants qui ne cessent de dire et de démontrer qu'il est possible de financer des retraites à un haut niveau.

Le passage en force du gouvernement, qui a usé et abusé de tous les outils techniques pour faire aboutir cette contre-réforme, allant jusqu'au mensonge sur les petites retraites, fait montre d'un mépris sans précédent envers notre démocratie et le monde du travail.

De façon inédite et historique, l'ensemble des organisations syndicales appellent à faire du 1er mai une journée de mobilisation exceptionnelle pour le retrait de la réforme et pour des alternatives de progrès social.

Cette loi unique doit être retirée et nous revendiquons, pour financer le système de retraite, l'augmentation des salaires, l'égalité F/H, les créations d'emploi, une contribution sur la fortune...

Nous appelons aussi d'urgence à un débloqué du point d'indice. Les pertes de pouvoir d'achat, depuis plus de dix ans, sont énormes. Et dans le contexte inflationniste actuel, alors que les prix des produits de première nécessité et les prix des produits alimentaires explosent, il n'est pas concevable que le point d'indice ne soit pas revalorisé du taux de l'inflation.

Pour de nombreux agents, c'est une question de survie !

Par ailleurs, la campagne d'évaluation professionnelle a débuté le 16 février avec l'arrivée d'Esteves, une nouvelle application qui est censée permettre une harmonisation des pratiques.

Non contente de déployer un « nouvel » outil déjà utilisé par de nombreuses autres administrations, la DGFIP décide d'appliquer, de façon impromptue et sans pédagogie vis-à-vis des personnels, les instructions émanant de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, au risque de définitivement démotiver les agents .

En effet, lors des réunions de présentation (aux seuls encadrants) du nouvel outil et de la campagne d'évaluation professionnelle, la consigne donnée aux évaluateurs a été claire : « *Il va falloir revoir le profil croix qui est, à la DGFIP, trop favorable aux agents* » ,

confirmé par les CDS lors du CREP. **Traduire** : « *Il y a trop d'agents notés excellents dans les tableaux synoptiques, il va falloir revoir cela !* ».

Les conséquences n'ont pas tardé : les agents voient leur profil croix rétrogradé au motif que la notation est annuelle. Même au regard d'une expérience accumulée sur une mission, arguant de cette annualisation, l'Administration considère qu'on ne peut affirmer qu'un agent est " excellent" chaque année. L'excellence ne serait-elle plus atteignable ?

Cette nouvelle politique de reconnaissance de la valeur des agents n'est pas de nature à les motiver . Cette nouvelle donne a un impact direct sur les promotions des agents ! En matière de promotion par tableau d'avancement, les Lignes directrices de gestion (LDG) prévoient en effet un cumul de 30 points que seuls des croix en « **Excellent** » permettent d'atteindre en 5 ans. De nombreux agents vont donc rester sur le bord de la route à regarder passer la caravane des tableaux d'avancement. Et que dire des listes d'aptitude pour lesquels les heureux élus (peu nombreux) devaient cumuler des « **Excellent** » pour pouvoir prétendre au *Graal*.

Dans un contexte morose de pouvoir d'achat en berne sans perspective d'augmentation digne du point d'indice et plus encore de revalorisation des points d'ACF ou d'actualisation des régimes indemnitaires à la DGFIP, est-ce ainsi que notre Administration entend marquer la reconnaissance de ces agents ?

Quant au NRP, ses restructurations ont entraîné des réorganisations de services que les agents ont subies en faisant preuve d'une grande agilité. Pour toute reconnaissance de leur valeur professionnelle, on abaisse leur profil croix en prétextant que leurs compétences ne sont plus excellentes au regard des nouvelles exigences. De nombreux collègues ont dû changer de métier. Alors qu'ils sont aguerris et investis dans leurs missions, on leur dit qu'ils sont moins compétents que l'année passé! C'est inacceptable car un agent ne perd pas son acquis de connaissances professionnelles l'année d'un changement de service. L'administration doit laisser le temps à l'agent de s'adapter à son nouveau poste avant de baisser une croix.

Il est insupportable de devoir subir une énième attaque d'une hiérarchie si peu vertueuse à l'endroit de son personnel.

Les agents endurent une augmentation perpétuelle de leur charge de travail due aux incessantes et massives suppressions d'emplois enregistrées chaque année, ils avalent à longueur de temps l'absence de considération, ils doivent accepter la prépondérance donnée aux recrutements externes aux dépens des promotions internes, ils subissent des déplacements géographiques et fonctionnels dans le cadre du NRP.

Et il faudrait encore courber l'échine parce que nos hauts-fonctionnaires ont le culot ou le mépris de s'attaquer à notre système d'évaluation en laissant entendre que celui-ci manquerait de sincérité et de transparence...

Nous disons STOP. Cela suffit : l'habillage hypocrite de l'harmonisation des notations masque la volonté d'imposer la rémunération au mérite à des agents déjà plus que méritants, éreintés par une industrialisation des tâches, anxiogène et déshumanisante. Un tel contexte va à l'encontre du discours d'une direction qui prétend assurer la sécurité des personnels et la qualité du service public. La réalité est tout autre.