

le MAG Syndical

la
cgt
Finances
Publiques

2020	PAS BEAUCOUP
2025	UN PEU
2030	TROIS FOIS RIEN
2035	DES CLOPINETTES
2040	QUE DALLE

C'EST QUOI ?

MON PROJET
DE RÉFORME
DES RETRAITES...



- FAUVOUR -





ÉDITORIAL

Cher.es syndiqué.es,

À la DGFIP, comme dans tous les secteurs professionnels, nous ne pouvons rester spectateurs et spectatrices de ce qu'il se passe dans notre pays aujourd'hui.

La réforme des retraites est rejetée massivement par la population, elle est brutale, injuste et injustifiée ! Mais elle cristallise aussi une colère grandissante contre les politiques menées depuis des années, politiques toujours à l'avantage des plus riches et au détriment des travailleurs et travailleuses du privé comme du public, des privé.es d'emploi, des retraité.es etc et des plus précaires. Par moments encensés comme étant les premières lignes, ceux dont l'espérance de vie est la plus courte seront particulièrement pénalisés par le recul de l'âge de départ à la retraite.

Cette réforme, et plus précisément le rejet qu'elle génère, met en exergue un système à bout de souffle que la crise COVID avait déjà mis en lumière.

Le passage en force du gouvernement, qui a usé et abusé de tous les outils techniques pour qu'elle aboutisse malgré une absence de majorité au parlement, fait montre d'un mépris sans précédent envers de notre démocratie parlementaire et sociale, c'est clairement un énième bras d'honneur à toute la population.

La démocratie ne peut se traduire uniquement par un bulletin de vote tous les 5 ans !

La démocratie ne peut se traduire, entre deux élections, par la gouvernance d'un groupe de technocrates, refusant de reconnaître la légitimité du mouvement social et estimant avoir raison envers et contre tout !

La démocratie, ce n'est pas gouverner contre son peuple, mais pour lui et avec lui !

D'autres choix sont possibles, d'autres financements pour mener les politiques publiques aussi, et aux finances publiques nous sommes bien placés pour le savoir.

Ne passons pas à côté de cette possibilité de faire changer notre avenir, soyons toutes et tous acteurs et actrices de ce mouvement historique.

SOMMAIRE

ÉDITORIAL 3

ARTICLES

Élections professionnelles	4
Modalités de vote	6
Salaires	7
Prime attractivité	11
INDECOSA	14
Tata Jacqueline	15



Le mag syndical N°43 - OCTOBRE 2022
 CGT - Finances Publiques
 Case 450 et 451 - 263, rue de Paris
 93514 Montreuil Cedex
 Tél. : 01 55 82 80 80 - Fax : 01 48 70 71 63
 Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub
 Directeur de publication : O. VILLOIS
 ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183
 Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35
 Impression : Rivet Presse Edition - Limoges
 e.mail : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr
 e.mail : dgfip@cgt.fr
 Prix : 0,50 €

« La démocratie ne peut se traduire uniquement par un bulletin de vote tous les 5 ans ! »



RÉFORME DES RETRAITES : DANGER POUR LES FONCTIONNAIRES

Le projet gouvernemental est désormais connu, et le texte de loi est en cours d'examen au Parlement. Plusieurs mesures dans celui-ci impacteront directement, ou indirectement, les fonctionnaires sur leurs droits à retraite.

L'article 1^{er} a concentré beaucoup de débats, en ce qu'il prévoyait comme principale mesure de mettre fin à certains régimes spéciaux (suppression EDF et RATP, Banque de France, Clercs de notaire). Il prévoit une « clause du grand-père, en ce sens que seuls les agents de ces régimes recrutés après le 1^{er} septembre 2023 dépendraient du régime général pour leurs droits à retraite, et seraient affiliés à l'AGIRC-ARRCO pour leur retraite complémentaire, sauf les membres du CESE qui eux dépendraient de l'IRCANTEC.

Les retraités et agents sous statuts à cette date conserveraient leurs droits et la gestion de ceux-ci par leurs caisses respectives. Ces dernières continueront d'exister en tant qu'elles assureront toujours en régime spécial la gestion des autres risques de sécurité sociale (maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, décès et invalidité pour la RATP et les IEG, maladie, maternité, décès et invalidité pour les Clercs de notaire, invalidité pour la Banque de France), à l'exception des membres du CESE dont le régime spécial couvre uniquement le risque vieillesse et sera donc supprimé à terme.

La fonction publique ne restera pas le dernier grand régime spécial « ad vitam aeternam », et elle sera tôt ou tard impactées par la question de son maintien en tant que tel. Ce surtout si les pouvoirs publics conservent la même ligne en matière d'emploi et de rémunérations des agents publics. D'ailleurs, sans être mise en extinction, la fonction publique d'État connaît déjà une forme de « clause du grand-père » avec le recours croissant aux emplois contractuels, ce que la CGT dénonce régulièrement.

Les fonctionnaires ne doivent donc pas croire qu'ils ont définitivement évité un tel recul. Si cette loi passe, la réforme suivante aura certainement à son programme la fin du régime spécial de retraite des fonctionnaires. Il faut donc la combattre avec la plus grande détermination.

D'ailleurs, dans la version transmise au Sénat par le Gouvernement, figure un article 1^{er} bis adopté par amendement à l'Assemblée Nationale, qui prévoit que le Gouvernement doit remettre un rapport au Parlement dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, « sur la possibilité, les conditions et le calendrier de mise en œuvre d'un système universel de retraite faisant converger les différents régimes et intégrant les paramètres de la réforme » en cours.

Dit autrement, il s'agirait donc de mettre en perspective l'idée d'un régime universel, pas nécessairement en points, mais qui harmoniserait les règles entre les régimes, notamment en ce qui concerne les modalités de calcul de la retraite. En ce sens, l'étude menée par la DREES, et soumise au Conseil d'Orientation des Retraites en novembre dernier, est essentielle : elle rappelle qu'il n'y a pas de déséquilibre entre public et privé sur la retraite, et particulièrement en ce qui concerne le taux de remplacement. L'étude qui portait sur une étude de cohorte portant sur les personnes nées en 1958 en simulant les effets d'une application des règles du privé sur les fonctionnaires sédentaires.

En appliquant les règles du régime général (et des régimes complémentaires Agirc-Arrco à un taux moyen), 62 % des fonctionnaires sédentaires de la génération 1958 seraient gagnants. 32 % seraient en revanche pénalisés en se voyant appliquer les règles du privé. Enfin, 6 % des agents verraient leur pension inchangée à +/- 1 % près. Cette étude indique donc qu'il n'y a pas d'iniquité manifeste entre public et privé, mais qu'en revanche le changement de règles aurait de lourdes différences entre fonctionnaires (35 % gagneraient plus de 10 % de pension tandis que 13 % d'entre eux perdraient plus de 10 % de pension).

En moyenne, les fonctionnaires de la génération 1958 auraient été amenés à acquitter sur leur vie un quart de cotisations salariales en plus si on leur appliquait les règles du secteur privé – ce qui réduirait leur salaire net perçu. Au total, l'impact moyen sur les revenus perçus au cours du cycle de vie (salaires nets, puis pensions) serait légèrement négatif (-0,7 %).

Le projet de loi prévoit également dans son article 13 d'ouvrir aux fonctionnaires le mécanisme de retraite progressive, qui ne leur est pas possible aujourd'hui. Toutefois, cette extension ne sera faite qu'une fois certaines évolutions apportées au dispositif actuel des salariés du privé. Il consiste à permettre de réduire son activité entre 40 et 80 % du temps de travail, et de compenser la perte de rémunération par une liquidation partielle et provisoire de la retraite de base. Des dispositions seront notamment nécessaires spécifiquement pour la fonction publique, afin de tenir compte de la réduction de temps de

travail dans le décompte des services effectifs nécessaires à l'acquisition d'une retraite à taux plein. Surtout, la retraite progressive n'est ouverte que deux ans avant l'âge légal de la retraite, soit 62 ans aujourd'hui, à condition d'avoir déjà un certain nombre de trimestres validés. Un report de l'âge légal à 64 ans signifiera donc que le mécanisme ne sera pas possible avant 62 ans, soit l'âge légal de départ actuel...

L'article prévoit que contrairement à aujourd'hui, l'employeur ne puisse s'y opposer sauf si la durée souhaitée est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise. Pour les fonctionnaires, cela renvoie à la notion de la nécessité de service qui reste parfois souple, et aboutit dans de nombreux corps à refuser aux agents la possibilité de bénéficier de dispositifs d'aménagement du temps de travail.

Ce dispositif est souvent comparé à la Cessation Progressive d'Activité (CPA) qui a été supprimée en 2011. Pour la CGT il ne s'agit pourtant pas d'un dispositif équivalent. La CPA permettait effectivement de réduire son activité en fin de carrière, mais avant 60 ans. Surtout, il ne s'agissait pas de faire peser sur les retraites ce dispositif qui consistait en un maintien en activité.



RETRAITES : DEPUIS 30 ANS, EN MOYENNE, UNE RÉFORME TOUS LES 4 ANS



Comme pour les salariés du privé, **l'article 8 qui modifie les conditions de départ en carrière longue impactera les agents publics.** Les conditions seront les mêmes entre public et privé, avec une évolution des possibilités en trois âges (58 ans, 60 ans ou 62 ans) dépendantes des âges de début de carrière (respectivement avant 16 ans, avant 18 ans ou avant 20 ans). La création d'une quatrième possibilité est posée via un amendement gouvernemental qui reste à discuter. La CGT considère que ces mesures ne sont que cosmétiques, afin d'essayer de donner l'illusion d'un vernis social à un projet de régression sociale. Les carrières longues sont devenues dans ce projet de loi un dispositif permettant au mieux de partir à un âge équivalent à ce qu'il serait sans réforme. Surtout, les modalités d'évolution liées tant à ces nouvelles bornes d'âges, qu'à la hausse de l'âge légal et l'accélération de la durée de cotisation resteront à déterminer par décrets, ce qui rend les perspectives totalement illisibles et incompréhensibles.

L'article 7 est celui qui fait le plus parler en ce qu'il reporte l'âge légal de départ en retraite de 62 à 64 ans et accélère la hausse de la durée de cotisations requise pour atteindre le taux plein. Cet article impacte les fonctionnaires puisque les paramètres d'âge et de durée d'assurance requise pour pouvoir prétendre à une retraite à taux plein.

L'article 7 dissout également la notion d'âge limite pour la fonction publique en le reportant de 67 ans jusqu'à 70 ans. C'est déjà le cas dans le privé, où l'employeur ne peut pas mettre un salarié à la retraite d'office avant 70 ans. Mais c'est sans beaucoup d'effet puisque les employeurs privé font déjà la chasse aux salariés les plus âgés.

« Le fonctionnaire occupant un emploi ne relevant pas de la catégorie active et bénéficiant de la limite d'âge... peut être maintenu en fonction, sur sa demande et après autorisation de son employeur, au maximum jusqu'à l'âge de 70 ans. Le refus de l'employeur est motivé. »

La CGT est attachée à maintenir une borne d'âge. Il est en effet très important de maintenir un âge limite qui est celui du passage à la retraite du monde du travail. Travailler au-delà doit dépendre de dérogations, comme c'est le cas aujourd'hui dans la fonction publique (enfants à charge ou carrière incomplète). Cela implique de lutter efficacement contre les difficultés à atteindre une carrière complète, ce qui touche aux conditions d'emploi durant la vie active. En revanche, une mesure simple et très efficace serait de réduire la durée de cotisation requise, ce qui n'est pas l'option mise en réflexion par le Gouvernement.

L'article 7 modifie également les éléments liés au service actif, qui concerne spécifiquement la fonction publique. Comme pour l'âge légal, il introduit un décalage de deux ans de l'âge d'ouverture du droit de 57 à 59 ans, et avec celui de l'âge limite de 62 à 64 ans. Il maintient la condition de durée à 17 ans de services actifs pour pouvoir bénéficier du départ anticipé.

Les mesures sont parallèles pour le service « super » actif, avec un décalage de deux ans de l'âge d'ouverture du droit de 52 à 54 ans, et de l'âge limite de 57 à 59 ans. La condition de durée de services est maintenue à 27 ans, et l'âge d'annulation de la décote à 57 ans.

Seule nouveauté, la portabilité des droits liés au service actifs en cas de reconversion professionnelle et de changement de corps et cadre d'emploi qui n'est aujourd'hui pas possible serait introduite. Il y aurait également la prise en compte des années d'exposition (dans la limite des 10 années qui précèdent) en cas de titularisation dans un corps en service actif pour la condition de durée 17 ans ou 27 ans.

La CGT considère comme important que le service actif soit considéré comme un dispositif de reconnaissance de la pénibilité et pas comme un dispositif statutaire, qu'on peut perdre en cas de réforme statutaire (infirmiers ou éducateurs de la PJJ). C'est cette logique qui sous-tend la prise en compte de la durée comme contractuel.

La portabilité des droits est une revendication CGT, qui a vocation à s'étendre à l'ensemble des fonctionnaires en cas de reclassement ou de reconversion professionnelle.

LA RÉFORME DES RETRAITES



La CGT regrette que l'Assemblée Nationale n'ait pas eu à se prononcer sur l'article 7. Un vote sur celui-ci aurait eu le mérite d'obliger chaque député à se positionner sur le report de l'âge légal et l'augmentation de la durée de cotisation. Mais derrière le débat de stratégie, il ne faut pas oublier que la responsabilité de cette absence de vote est avant tout la conséquence des choix gouvernementaux : c'est bien le Gouvernement qui a décidé de recourir à la procédure du vote via l'article 47-1 de la Constitution et donc d'une procédure accélérée. Mais surtout, c'est lui a rédigé le texte et fait le choix de mettre la mesure principale de son projet de loi à l'article 7.





EN 2023, PASSONS VÉRITABLEMENT À L'ACTION... DU SYMBOLIQUE AU CONCRET ! LE PROGRÈS SOCIAL PASSE PAR LES FEMMES.

« Nos deux derniers congrès ont marqué une volonté de rupture avec ce ronron en installant les principes de la mixité et de la parité dans la conception et la construction des deux organismes dirigeants de la CGT, la commission exécutive et le bureau confédéral. Il s'agit d'un signe fort adressé à toute l'organisation et d'un engagement que nous tiendrons avec toutes les exigences qu'il comporte. Mais il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation. Sinon nous risquerions de passer sans nous en rendre compte d'un signe fort à un geste purement symbolique, alors même que la place des femmes dans le syndicalisme, comme dans l'ensemble de la vie publique, est devenu un enjeu démocratique fondamental, une condition déterminante pour transformer la société ».

Bernard Thibault, 8 novembre 2005

À l'heure où l'engagement militant peine à retrouver de l'ampleur, voire stagne ou régresse, le militantisme doit s'ouvrir aux questions de la place des femmes. Toutes les forces sont nécessaires pour être en phase avec l'évolution de la société et les besoins à combler en termes de revendications.

Le collectif Place des Femmes Dans le Syndicat, instauré depuis notre IV^e congrès, relance son activité après les ralentissements dus au covid. Un nouvel élan s'exprime à l'approche de notre prochain congrès national du 5 au 9 juin 2023.

Le collectif PDFS, propose de déployer son activité au service du syndicat national, des collectifs régionaux et des sections départementales.

Prendre de l'ampleur, rayonner sur un territoire doit se faire avec nos syndiquées actuelles et les

prochaines que nous attirerons par une activité qui intégrera les spécificités du militantisme au féminin. Faciliter la prise de responsabilités et mandats est un objectif indispensable pour notre activité, notre déploiement, notre influence et la syndicalisation.

Au-delà d'une activité spécifique essentielle, la CGT a tout intérêt à revendiquer pour les droits des femmes, majoritaires en nombre, dans notre administration et dans la société. La double besogne trouve tout son sens à cet endroit. Le progrès social, pour s'affranchir de certaines barrières doit venir de la base et au plus près des salariés. Notre vie syndicale à tout à gagner d'un nouveau souffle venu des femmes. Souvent absentes dans les lieux de responsabilités, aidons-les à trouver leur place.

Gagner des revendications en lien avec nos orientations d'égalité, de lutte contre les discriminations, de satisfaction des besoins, ne peut être crédible, juste et efficace que si les femmes, avec leur éclairage, sont pleinement partie prenante et en responsabilités au sein de toute la CGT »

Et attention aux évidences qui n'en sont pas : des grilles de salaires identiques ne signifient absolument pas des carrières identiques entre femmes et hommes !

Affranchissons-nous des préjugés, sur le féminisme et donnons-nous l'ambition, dans notre militantisme au quotidien, d'être pionniers par une prise en considération réelle de la place des femmes à la CGT.

Partant de ce constat et de ce projet, s'impose à nous de faire vivre nos fondamentaux : la charte égalité femme / homme et la charte de la vie syndicale.

Menons une vie syndicale qui intègre dans nos organisations une représentation des femmes, conforme à ce qu'elle est dans le salariat.

Consultation « Femmes, la CGT vous la voulez comment » ?

Consultation CGT de novembre 2018 à janvier 2019, auprès des femmes syndiquées à la CGT et non-syndiquées, en emploi ou pas, pour connaître leurs attentes vis-à-vis de la CGT. Enjeu double : accroître la syndicalisation des femmes et favoriser leur prise de responsabilité.

Le vécu au travail et le parcours syndical

6 syndiquées et non-syndiquées sur 10 déclarent être ou avoir été victimes de sexisme (Cadres : 7 sur 10), 3 sur 10 avoir subi du harcèlement sexuel ou des violences. Près d'une sur 2 déclare avoir rencontré des difficultés en matière de rémunération. Syndiquées ou pas, l'égalité salariale est la priorité des priorités (+ de 80 %).

Vie professionnelle / vie personnelle / activisme syndical : une articulation complexe

La « triple journée » : articulation entre vie familiale, vie professionnelle et vie syndicale. Les femmes qui ont des enfants à charge sont un peu moins nombreuses à avoir des responsabilités syndicales que celles qui n'en ont pas (53 % contre 57 %).

20 % des syndiquées en responsabilité considèrent que leur activité syndicale a eu une incidence négative sur leur vie familiale, proportion qui tombe à 5 % pour les syndiquées qui participent à la vie de leur syndicat sans être élues ou mandatées. Dans le même temps, près d'un tiers des responsables syndicales, élues ou mandatées, estiment que leur vie de famille est ou a été un frein à l'accès et au maintien en responsabilité. Au total, 36 % des syndiquées « actives » sans responsabilité et 68 % des syndiquées en responsabilité déclarent avoir rencontré des difficultés dans leur parcours syndical pour mener de front leur activité syndicale et leur vie familiale.



Militer en tant que femme à la CGT

42 % des syndiquées actives sans responsabilité et 60 % des syndiquées en responsabilité déclarent avoir rencontré des difficultés pour s'affirmer en tant que femmes dans un univers masculin. Dans le même temps, 43 % des responsables syndicales disent avoir rencontré dans leur parcours syndical des difficultés liées à des situations de sexisme à la CGT. Concernant les effets positifs du militantisme syndical, 86 % des responsables et 69 % des actives déclarent qu'il leur a permis d'acquérir des connaissances (juridiques, socio-économiques). Pour 86 % des responsables et 68 % des actives, l'engagement syndical leur a permis d'arriver à dire non (à leur patron, leurs collègues, leur entourage...), il leur a permis de s'affirmer davantage dans leur travail et/ou dans leur vie personnelle (pour 82 % des responsables et 58 % des actives). Enfin, l'engagement syndical leur a permis de prendre plus souvent la parole (pour 79 % des responsables et 40 % des actives). Ces effets positifs sont nettement renforcés pour celles qui ont suivi une ou plusieurs formations syndicales.

Les leviers à l'engagement et à la prise de responsabilité syndicale des femmes

À la question de savoir si la CGT favorise la prise de responsabilité des femmes, une courte majorité des syndiquées (56 %) répond par l'affirmative, 43 % répondant « Oui plutôt » et 13 % « Oui tout à fait ».

Accompagner et favoriser la qualité de vie syndicale

Interrogées sur les leviers à l'engagement syndical et à la prise de responsabilité des femmes, les syndiquées choisissent les 2 leviers prioritaires suivants : l'accompagnement à la responsabilité (62 %) et l'amélioration de la qualité de vie syndicale (56 %). Celles qui sont en responsabilité font primer la qualité de vie syndicale (60 %) et l'accompagnement (58 %). Les cotisantes, actives sans mandat plébiscitent à 70 % l'accompagnement.

Prendre des responsabilités : une question de temps mais aussi d'opportunité

Interrogées sur leur souhait de prendre des responsabilités syndicales, près d'une syndiquée sur deux répond par la négative, mais elles sont 20 % à indiquer qu'elles aimeraient en prendre. La 1^{ère} raison invoquée pour n'avoir pas pris de responsabilité est le manque de temps (44 %), la 2^e (20 %) le fait qu'on ne leur ait pas proposé.



Charte égalité femmes/hommes (extraits)

La CGT et ses structures s'engagent à repenser en interne leur mode de fonctionnement et leur organisation et à agir en externe ce qui signifie :

Dans les structures syndicales internes

- » parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décisions (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations...) en favorisant, à profil égal, le sexe sous-représenté en fonction du nombre de syndiqué(e)s, voire du nombre de salarié(e)s pour tendre vers la parité ;
- » mettre en place et/ou revaloriser les collectifs « égalité professionnelle ou femmes mixité » au sein des structures syndicales ;
- » informer tout(e) syndiqué(e) et représentant(e) sur la législation et les propositions de la CGT en matière de lutte contre les discriminations (...);
- » travailler à une réelle politique de cadres et à un accompagnement pour permettre l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organisations.

Dans le fonctionnement de ses organisations

Parce que la culture de toute organisation, y compris de l'organisation syndicale, est composée d'un ensemble (...) de règles, de comportements propres à l'organisation...

Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours. Ainsi, il est nécessaire de :

- » identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les départements, les comités d'entreprise concernant, par exemple :
 - les horaires et les lieux des réunions de la structure : respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales ? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace ?
 - la représentation des femmes et des hommes dans les organismes décisionnels ;
- » promouvoir activement les bons exemples (changements d'horaires de réunion, recherche de modes d'accueil...);
- » introduire de façon systématique le thème de l'égalité dans l'ensemble des formations syndicales, en plus de formations spécifiques à l'égalité ;
- » rendre plus visible la question de l'égalité dans la communication en introduisant une rubrique permanente dans toutes nos publications.

Charte de la vie syndicale (extrait)

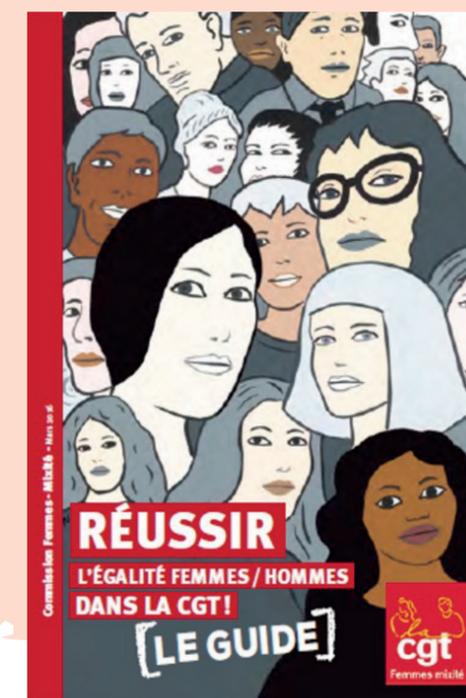
Franchir un seuil dans la syndicalisation

Le 46^e congrès désignait le formidable enjeu auquel nous sommes confrontés en matière de syndicalisation.

La syndicalisation de masse continue à se heurter à de multiples obstacles. Dans de nombreux secteurs, la tendance n'a pas été inversée, les femmes sont les premières concernées par ce phénomène qui touche aussi les jeunes, les salariés des petites et moyennes entreprises et très petites entreprises, les intérimaires et les saisonniers et autres emplois précaires, les privés d'emploi les ingénieurs, cadres, techniciens et les douze millions de retraités.

Si nous voulons faire reculer les déserts syndicaux, nous devons impérativement nous adresser à l'ensemble des salariés, prendre des dispositions particulières à chaque catégorie, chaque situation, les assumer collectivement et nous fixer des objectifs coordonnés et efficaces.

Lecture : Le guide « Réussir l'égalité femmes/hommes dans la CGT » est à retrouver sur le site <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/les-guides/>



Entretien professionnel

L'ÉVALUATION : DE LA NOTATION DE CARRIÈRE À L'APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

La loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires a défini pour la première fois un système de notation se voulant précis et équitable.

L'article 38 a posé le principe de l'annualité de la notation et a fixé les composantes de celle-ci :

- une note chiffrée,
- une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

Ce même article a également précisé que le pouvoir de notation appartient au chef de service. Les articles suivants stipulent que la note est établie sur la base de critères précis, adaptables et pouvant être affectés d'un coefficient, et que dans chaque administration ou service, il est procédé, sur le plan national, à une péréquation générale.

La notation annuelle sert ainsi de fondement à l'évaluation individuelle des agents et constitue un outil majeur de la gestion des ressources humaines dans l'administration.

Son cadre réglementaire n'a pas évolué depuis le décret du 14 février 1959 jusqu'à 2002, à l'exception de la fonction publique hospitalière pour les directeurs d'hôpitaux.

En renonçant au système de notation objective mis en place par le statut de 1946, on s'est progressivement orienté vers un mode d'appréciation subjectif et basé uniquement sur la performance annuelle.

À partir de 2002, l'administration a entamé une lente évolution de l'appréciation des agents.

Dans sa circulaire du 3 juin 1998 relative à la préparation des programmes pluriannuels de modernisation des administrations, le Premier Ministre invitait les ministères à « développer une gestion des ressources humaines qui aille au-delà d'une simple administration du personnel pour mieux répondre aux besoins des services, favoriser l'initiative et la prise de responsabilité et aussi mieux répondre aux aspirations des agents ». En particulier il demandait à chaque ministre que, dans le cadre de l'élaboration de son programme pluriannuel de modernisation, il précise les dispositions retenues pour rénover la notation et l'évaluation individuelle.

Ainsi à partir de 2002, ce dispositif très encadré précisant des critères d'appréciation, indiquant des voies de recours, et pour lequel existe une jurisprudence abondante va changer profondément. Sous couvert de nouveaux outils de gestion, de modernisation et de sortie d'une notation qui était jugée infantilisante et peu moderne par certains, l'administration entame de grandes réformes de la notation.

À partir du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002, on ne parle plus de notation mais d'évaluation.

En plus de la notation, se calquant encore une fois sur le secteur privé, est alors introduit l'entretien d'évaluation individuel, qui permet d'échanger avec son chef de service sur son travail une fois par an.

Mais celui-ci a pour inconvénient d'alourdir la gestion des personnels.

La note chiffrée est donc totalement abandonnée après avoir été déconnectée dans un premier temps de la logique de note moyenne au sein d'un corps pour arriver à une notation attachée uniquement à l'agent.

L'aspect notation est supprimé à titre expérimental par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 au titre des années 2010, 2011 et 2012, puis de façon pérenne pour la fonction publique d'État.

Cette disparition de la notation, mais pas du système de bonification/majoration d'ancienneté qui l'accompagne, recentre un peu plus l'évaluation sur l'agent sur ses objectifs individuels annuels plutôt que sur la notion de travail effectué au sein d'un corps. Elle s'accompagne de la remise en place du tableau synoptique.

Celui-ci est plus malléable qu'une notation et, si le profil croix évolue lentement vers le haut, il peut bien plus vite dégringoler vers le bas dès qu'une année est en demi-teinte d'après l'évaluateur.

Les manuels de management décrivent un outil qui consiste, pour l'agent et son supérieur hiérarchique, en un entretien semi-directif dont le contenu est retranscrit dans un document de synthèse. Dans une première approche, il semble d'une maîtrise aisée. Pour être statutairement valable, il doit donner lieu à une convocation et à un compte rendu et porter sur :

- » les résultats professionnels obtenus par l'agent en fonction des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- » les objectifs à obtenir pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels (compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service) ;
- » sa manière de servir ;
- » ses acquis ;
- » ses capacités d'encadrement ou celles à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- » ses besoins de formation en fonction de ses missions, des compétences qu'il doit acquérir et de son projet professionnel ;
- » ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Dans les faits si la notation a été décrédibilisée, l'entretien d'évaluation est quant à lui idéalisé. Il est saturé d'objectifs pour répondre aux besoins de dialogue dans la gestion quotidienne des services.

Ce n'est qu'un premier pas dans la logique d'individualisation vers laquelle l'administration et les politiques publiques veulent arriver. Il faut maintenant se débarrasser de la logique de carrière de la notation et surtout de la progression qu'elle pouvait générer, beaucoup trop protectrice au regard de ces évolutions.

Cette mise en place d'une notation très individualisée devait s'accompagner à brève échéance de la mise en place d'une rémunération elle aussi individualisée : la fameuse rémunération au mérite ou Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Si le RIFSEEP n'est pas, à ce jour, mis en place à la DGFiP, pour autant les bonifications d'ancienneté ont disparu, amenant beaucoup d'agents à se désintéresser de leur notation puisqu'il n'y a en apparence plus rien à y gagner.

La CGT Finances Publiques est attachée à un système de notation qui laisse moins de place à l'arbitraire. Il faut un système de notation basé sur des critères objectifs avec un système de bonification de points qui ne soit pas contingenté et qui n'oppose pas les agents entre eux.

Renoncer au système existant plutôt que l'améliorer, c'était mettre un doigt dans l'engrenage et nous le voyons aujourd'hui.

L'idéalisation de l'entretien professionnel est bien loin d'être le reflet de ce qui se déroule réellement dans les services.

En effet, nous sommes passés d'un système de notation qui repose sur des critères à un entretien d'évaluation qui repose par définition sur la capacité de dialogue des protagonistes, leur envie de mener ce dialogue et sur une multitude d'objectifs à atteindre durant l'année à venir.

Cet entretien est donc très subjectif tout en étant central dans la carrière de l'agent se désintéresser de l'évaluation est un vrai danger ; voici pourquoi :

- Elle continue à avoir de plus en plus d'incidence au fil du temps sur la carrière.

En effet, la notion de mérite est réapparu dans les tableaux d'avancement, laissant largement la possibilité d'écarter des agents. Cela peut être financièrement bien plus lourd de conséquences qu'une bonification ou l'absence de prise en compte de l'ancienneté.

- Dans le même temps, le développement des postes au choix se fait à marche forcée et, pour choisir, l'évaluation devient centrale. La totalité des cadres supérieurs sont déjà concernés par ces postes au choix, de même que prêt de la moitié des cadres A.
- Chez les B et C, certains postes sont aussi concernés. Ne nous leurrions pas, à termes seuls les postes considérés comme peu attractifs par l'administration resteront encore attribués avec des règles de mutation, les autres le seront uniquement en se basant sur l'évaluation si nous ne nous donnons pas les moyens de faire changer les choses.

Dernières nouveautés de cette année :

» Le tableau synoptique disparaît ou presque chez les cadres A. Il n'est conservé que la partie managériale évaluée sur l'année qu'ils soient encadrants ou pas. Leur évaluation devient, tout comme chez les cadres A+, un dialogue d'efficience où sont évalués les objectifs qui ont été atteints et où sont fixés ceux de l'année suivante. Le tableau synoptique, qui devait progresser naturellement au cours d'une carrière était encore trop rigide pour l'administration ; il est supprimé et il ne reste que la partie évaluation de la performance pure. Pour l'ensemble les catégories B et C, il est précisé que ce tableau est destiné à évoluer tous les ans en fonction de l'année écoulée ;

» Il est possible de faire appel de ses objectifs. Une bonne chose en apparence, c'en est peut-être fini des objectifs inatteignables imposés par un chef de service trop obsédé par ses propres statistiques... c'est vrai, mais d'un autre côté, cela rend aussi directement l'agent responsable de ses objectifs et s'ils ne sont pas atteints l'année suivante, il sera désormais facile de dire que c'est de la faute de l'agent, qui aurait dû dire que ce n'était pas réalisable (ne pas l'avoir dit signifie que ces objectifs étaient atteignables).

Si la CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, elle dénonce les dérives évaluatrices qui poussent à l'individualisme et à la performance au détriment de ce que doit être le service au public.

La CGT Finances Publiques défend une notation de carrière basée sur des critères lisibles et objectifs qui pour elle doivent être collectifs et non pas reposer sur un seul individu. Le contexte dans lequel travaille l'agent doit être pris en compte, ainsi que la dimension collective du travail.

On ne peut pas prêcher pour le travail collectif, la mutualisation des tâches, le partage d'expérience et dans le même temps procéder à une individualisation totale de la notation qui pousse à la mise en concurrence des agents.

Aucun frein budgétaire ne doit entraver ou limiter la reconnaissance de l'engagement des agents.

Aucun élément ne doit remettre en cause la linéarité des carrières et il ne peut y avoir d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation.

Ainsi, la CGT Finances Publiques se bat contre toute comparaison entre agents et pour la suppression du système d'évaluation « décret 2010 » et un système de notation basé sur des critères objectifs, sur la détention d'un grade et d'un échelon, une notation basée sur une note chiffrée et une appréciation littérale, sans contingentement.

Elle demande le rétablissement de deux niveaux de recours (CAPL préparatoire et CAPN de pleine compétence) avec abrogation du recours hiérarchique, une évaluation uniquement sur l'activité administrative (prise en compte des décharges syndicales ou autres) et la neutralité de l'activité syndicale sur le déroulement de carrière.



BILLET D'HUMEUR

LE BILLET DE TATA JACQUELINE

TATA JACQUELINE S'EN VA

Toutes les bonnes choses (comme les mauvaises d'ailleurs et fort heureusement) ayant une fin, le moment pour moi de vous saluer est venu.

Durant toutes ces années, une tribune m'a été offerte au cœur de notre mag et ce fut un réel bonheur pour moi de pouvoir apporter ma petite, toute petite, contribution écrite.

J'imagine bien évidemment que mon billet ne devait pas plaire à tout le monde, mais sur le nombre de destinataires, j'ose croire en avoir fait sourire quelques uns-es.

Ce mot sera donc le dernier et je le destine à vous toutes et tous, nièces et neveux, anciens et nouveaux membres de ce syndicat que j'aime tant. J'y aurais connu plus de plaisirs que de déceptions et j'espère qu'il en est et en sera de même pour vous et pour longtemps encore.

Notre prochain congrès de juin 2023, sera très certainement mon dernier. Mon premier était en décembre 1999 à l'époque du SNADGI.

J'ai toujours été attaché à ce moment essentiel dans la vie syndicale qu'est le congrès.



Au delà des débats, des échanges, du plaisir de rencontrer, et même parfois de retrouver, des collègues devenus camarades, c'est là que se construit, se renforce le syndicat. C'est dans

cette instance que, via son assemblée générale de section d'abord et sa délégation ensuite, chaque syndiqué-e participe activement à la vie et à l'avenir du syndicat.

Participer à ces moments a toujours été un honneur pour moi.

Je vais donc laisser un nouvel espace au sein de notre journal national et je sais qu'il ne restera pas vide longtemps. Quoiqu'il devienne, il sera, j'en suis certaine, utilisé à bon escient par nos camarades du bureau national en qui j'ai entière confiance.

Même si je ne serai plus visible et lisible, je resterai tout de même attentive à ce que sera MON syndicat demain et peut-être encore après demain.

Et à celui ou celle qui, ayant découvert qui est derrière tata Jacqueline, souhaiterait faire appel à ses souvenirs et son expérience, alors pas d'hésitation...

Pour nos retraites!
Pour nos salaires!



#8mars

GRÈVE
FÉMINISTE!

la
cgt