



## **Liminaire CAPL du 24 novembre 2022**

M le Directeur,

Tout d'abord, nous tenons à présenter à notre tour, nos plus sincères condoléances à la famille de notre collègue chef de brigade, assassiné dans l'exercice de ses missions, et tout notre soutien à notre collègue vérificatrice.

Nous avons également une pensée pour l'ensemble de nos collègues de la DDFiP du Pas de Calais.

Au travers de ce drame, c'est le collectif DGFIP dans son ensemble qui est meurtri et endeuillé.

Notre système fiscal est déclaratif, le contrôle fiscal en est la contrepartie. Les missions qui en découlent favorisent une société plus équitable où chacun doit contribuer à la hauteur de ses moyens.

Pourtant, nos missions de contrôle, de recouvrement, de contentieux ou bien d'accueil, s'exercent dans un climat où le consentement à l'impôt se délite et où les discours politiques jettent parfois la défiance sur nos collègues.

Plus que jamais, il est de la responsabilité des pouvoirs publics, notamment du gouvernement, d'affirmer l'importance de l'impôt pour notre modèle social.

Notre DGFIP a besoin de l'ensemble de ses cadres A, B et C pour assurer ses missions essentielles de service public.

Elle doit donc prendre des mesures, pour répondre aux attentes légitimes de l'ensemble de ses agents.

Concernant l'ordre du jour, cette CAPL de recours en évaluation sonne le glas des commissions paritaires au niveau local.

La loi de transformation de la Fonction Publique n'en finit plus de remettre en cause les droits et garanties de l'ensemble des agents.

Sous le fallacieux prétexte de rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide, le gouvernement pulvérise la démocratie sociale et les instances représentatives des personnels.

La nouvelle cartographie des CAP ne prévoit ainsi qu'une CAP nationale par catégorie A, B et C, et une CAP Ministérielle pour la catégorie A+.

Une bascule s'opère donc avec la limitation au seul niveau national des recours en commission administrative paritaire ; là où le recours de second niveau permettait un « dépaysement » dans le traitement du dossier, il sera désormais l'unique moyen pour l'agent de faire valoir son point de vue.

– Pour les agents, c'est une distanciation plus forte de leur relation avec leur propre administration.

C'est aussi l'accentuation d'un sentiment d'impuissance face à l'autorité de l'administration et de fait, un risque accru du sentiment d'isolement, d'incompréhension et au final de mal-être au travail.

– Pour les élus du personnel, c'est une dépossession en local de leurs compétences mais aussi de leur rôle dans la prise en compte à travers le Compte-rendu d'évaluation, de l'environnement de travail et des conditions réelles d'exercice des missions.

Nous souhaitons aussi intervenir sur le rôle qu'entend faire jouer l'administration aux évaluateurs, lesquels, dans le cadre actuel de l'évaluation professionnelle et plus encore avec la mise en place des lignes directrices de gestion, vont porter la responsabilité des conséquences sur le déroulement de carrière des agents évalués.

Ce n'est pas nouveau, mais cela devient un point saillant quand l'objet de l'évaluation professionnelle contribue à mettre en concurrence chaque agent avec tous les autres, depuis son service jusqu'à une possibilité d'avancement, de promotion ou de mutation.

Nous sommes aujourd'hui convoqués pour examiner 8 dossiers lors de 3 CAP locales qui ont le pouvoir et le devoir de corriger les erreurs d'appréciation qui entachent les compte-rendus des entretiens professionnels.

C'est ce à quoi vont s'atteler les élus CGT Finances Publiques 64 lors de ces CAP locales.