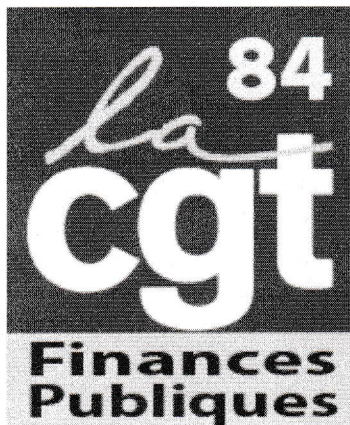




DÉCLARATION LIMINAIRE CAPL N°2 DE RECOURS D'ÉVALUATION

Cette CAPL de recours sonne le glas des commissions paritaires au niveau local

Le décret sur les lignes directrices de gestion (LDG) du 29 novembre 2019, faisant suite à la loi dite « de transformation de la fonction publique », avait déjà bien détruit le cadre légal existant, qui déterminait les règles collectives de gestion en supprimant les CAP locales et nationales d'affectation et de promotion.

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. À la DGFIP, cela se traduit par une ostracisation des élus dont la légitimité au regard des taux de participation aux élections professionnelles, est incontournable.

Après trois ans, le bilan est désastreux. Toutes catégories confondues, le droit à mutation a clairement régressé.

De fait, cette évolution des règles de gestion, qui existe pour faciliter la mise en place des réformes de structures de type NRP, contribue à en aggraver les conséquences pour les agents de la DGFIP. Elle contribue ainsi à l'émergence d'une véritable maltraitance institutionnalisée. La DGFIP évolue insidieusement vers un système de type France Telecom. Dans ce contexte, la rupture du lien qui unissait les agents avec leur administration par le biais des CAP, n'a rien d'anodin.

Cela n'est pas un hasard si seules les CAP traitant de situations individuelles ont été conservées. Comme la CAPL de recours. L'individualisation est généralisée au détriment du collectif, première étape vers l'isolement, voire la solitude. L'existence d'instances fédérant des grades ou catégories entiers pour les actes jalonnant leurs carrières (titularisation, mutation, promotion,...) étaient incontestablement génératrice d'esprit collectif.

La CGT revendique un système d'évaluation 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. La notation de carrière doit reposer sur une note chiffrée et une appréciation littérale.

Pour la CGT, nous avons plus que jamais besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés, pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de leur carrière, par des élus disposant de moyens.