

**CAPN A+** du 7 mai 2020

## CAPN de promotion sur des postes comptables C2 et C3 2020

7 mai 2020

**Madame la présidente,**

Le monde entier se trouve dans une période très particulière de crise sanitaire et de confinement de la population.

Commençons par nous mettre un peu de baume au coeur, cette crise sanitaire met en lumière ce que la CGT Finances Publiques a toujours affirmé. Il aura fallu cette crise pour que les libéraux annoncent que les fonctionnaires sont essentiels pour le fonctionnement et la continuité de l'État. Il aura fallu cette crise pour que les administrations se rappellent de l'utilité des organisations syndicales. Il aura fallu cette crise pour que le gouvernement reconnaisse le manque de moyens donnés au service public... Il aura fallu cette crise pour que nos missions redeviennent régaliennes...

Mais pour combien de temps...

La CGT Finances Publiques le rappelle sans cesse depuis plusieurs semaines, notamment lors des conférences téléphonées nationales et locales: à la DGFIP (comme ailleurs), la réalisation de missions dans le cadre du Plan de Continuité d'Activité (PCA) et bientôt dans celui du plan de reprise d'activité (PRA), doit être indissociable de la protection la plus rigoureuse des agents et du public. L'un ne peut aller sans l'autre.

La CGT porte la revendication claire de ne pas renforcer les effectifs en présentiel, campagne IR ou pas. Aucun agent ne doit être mis en danger sanitaire dans la réalisation de ses missions par manque d'anticipation ou volonté prématurée de faire « repartir la machine » :

La fin progressive du confinement, décidé à partir du 11 mai par le gouvernement, dans un contexte démocratiquement discutable, suscite de nombreuses inquiétudes ; en tant que parents pour la reprise de l'école, en tant qu'utilisateur sur la question des transports, et en tant que citoyen sur les mesures liberticides contenues dans l'état d'urgence sanitaire.

À la DGFIP, le cadrage a été communiqué aux organisations syndicales et au réseau en début de cette semaine. Comment dans ces conditions réunir les CHSCT qui s'imposent dans toutes les directions et informer chefs de services et agents avant le 11 mai ? C'est impossible. Pour la CGT, il faut rester au statu quo des PCA jusqu'à ce que les conditions d'un déconfinement progressif et garantissant la sécurité sanitaire soient effectivement mises en place.

Pour la CGT, il faut aussi réfléchir au « monde d'après ». Cette crise a montré l'importance fondamentale des services publics, de santé, mais pas uniquement. La société française doit inverser son mode de gestion et de pensée. Il nous faut désormais partir des besoins sociaux de nos concitoyens pour bâtir et faire vivre des services publics protecteurs, universels et gratuits.

Cela commence par l'abandon des contre réformes en cours : systémiques (retraites, assurance chômage), attaques contre la fonction publique (loi Dussopt) et la DGFIP (nouveau réseau de proximité). Nous vous rappelons en effet que la motivation de la suppression des CAP par le gouvernement dans son projet de loi était « *de déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain et de doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action* ».

Le décret sur les lignes directrices de gestion (LDG) du 29 novembre 2019 enterre de façon violente et définitive le cadre légal existant, qui déterminait les règles COLLECTIVES de gestion applicables à chaque fonctionnaire.

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 vaut bien la légitimité nominative des directeurs locaux et nationaux. En résumé, vous détruisez la démocratie professionnelle, pourtant élément fédérateur à la DGFIP, au profit de potentats locaux.

Cette « dernière » CAP de promotion qui fait suite au mouvement de mutations (sans CAP) sur les postes comptables C2 et C3 illustre par l'exemple les conséquences des lignes directrices de gestion puisque le choix devient la règle principale en mutation comme en promotion. Ainsi 70 % des postes C3 et 65 % des postes C2 sont désormais pourvus selon ce mode de recrutement.

Cette situation est le résultat de multiples attaques répétées depuis plusieurs années contre nos garanties collectives. À croire que la DGFIP a anticipé les lignes de gestion au motif d'être exemplaire : Un seul mouvement annuel et qui décale de plus en plus les prises de poste (du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> juin) et avec des délais d'installation de plus en plus courts, un mouvement local préalable selon le vouloir des directeurs locaux avec à l'issue des postes vacants offerts uniquement aux choix (voire gelés), l'impossibilité de demander tous les postes en raison d'un référentiel non stabilisé et des gels, le choix par les directeurs des cadres qui restent à la tête des postes restructurés, les garanties de maintien sur le poste ramenées à un an en cas de reclassement, voire à quelques mois en cas de fermeture ... Bref le contrat est rompu avec les cadres qui n'ont plus aucune visibilité sur leur carrière, ni sur les facultés de rejoindre leur région d'origine en mutation.

Ainsi, avec la disparition en corollaire des CAP, les directeurs locaux auront dans un proche avenir la mainmise totale sur leurs recrutements. Or, vous ne pouvez ignorer que les cadres n'adhèrent absolument pas à cette nouvelle règle de gestion, dont l'opacité fait le lit d'une défiance totale de leur part, et aussi de certaines dérives que vous ne pouvez méconnaître.

Alors même que les règles de gestion issues de la fusion et reposant sur l'ancienneté administrative semblaient avoir enfin été assimilées par nos collègues, nous allons devoir collectivement apprendre à composer avec cette nouvelle gouvernance reposant essentiellement sur l'arbitraire des directeurs.

Or, dans un contexte de restructuration perpétuelle et qu'une catastrophe de l'ampleur du COVID 19 n'aura mis en sommeil que quelques mois, les cadres ne peuvent trouver de repères dans ce système complètement obscur, faisant naître un sentiment de concurrence et de suspicion assez malsain dans un réseau jusqu'à essentiellement porté par la solidarité entre les personnels. Et de fait, comment un cadre pourrait-il comprendre et donc accepter d'être primé par un collègue possédant à la date du mouvement une étiquette complètement différente du profil requis, ou d'être primé en mutation sur un poste équivalent au sien par une promotion par exemple ? En l'absence de CAP et donc d'interface entre les personnels et l'administration, auprès de qui les cadres concernés pourront-ils trouver les explications qu'ils sont en droit d'attendre sur les recrutements ?

Enfin, et bien que vous prétendez avoir conservé une certaine maîtrise de ce nouveau dispositif, vous ne pouvez que reconnaître les dérives de quelques directions : arrangements locaux, résurgence des filières d'origine, pressions répétées par directions locales pour dissuader des cadres de prendre les postes pourtant obtenus à l'ancienneté en mutations... Où sont les limites ?

En généralisant le recrutement au choix, vous donnez aux directeurs les armes d'un management par la terreur qui ne profitera qu'aux plus serviles ou aux plus ambitieux, ce qui n'est pas toujours gage de professionnalisme ou de qualités humaines. Mais qu'en sera-t-il des autres, de ceux qui souhaitent changer de métier ou de région, et qui en dépit d'un CV tout à fait honorable ne seront jamais servis ? **Seront ils renvoyés vers la BIEP en cas de refus répétés de candidatures sur des postes et quelles seront leurs options pour continuer leur carrière ?**

**De plus, certains cadres craignent d'être sortis de leur poste actuel par des directeurs peu scrupuleux. Quelles garanties leur offrez vous ?**

Enfin, un premier examen des mouvements confirme de manière prégnante la nette diminution du nombre de postes pourvus en promotions et en mutations. Pour les C2, 497 postes en 2019, 176 cette année. Pour les C3, 197 postes en 2019, 121 cette année).

Nous pouvons conclure qu'au-delà de la généralisation des postes aux choix, les restructurations viennent percuter le nombre de poste offerts et par conséquence ferment encore plus les possibilités de promotion, voire de simple rapprochement familial.

# COMPTE-RENDU DE CETTE CAP

**D**epuis l'annonce de la suppression des CAP, la CGT interroge systématiquement la présidente sur l'avenir des relations sociales à la DGFIP et sur la place qu'elle entend donner aux organisations syndicales dans ce contexte. Elle y apporte systématiquement la même réponse, très convenue : nous devons construire ensemble un modèle basé sur une relation de confiance et dans lequel les représentants des personnels auraient bien évidemment toute leur place.

Il semblerait que la réflexion ait bien avancé du côté de l'administration puisque dès ses propos introductifs la présidente a donné le ton de cette CAP : *seuls seront évoqués ici les dossiers en promotion, à l'exclusion de toute autre intervention. Pour les mutations à équivalence, le message est clair : circulez, il n'y a rien à (sa)voir...*

Avec un recrutement opéré à 70 % au choix (et encore la direction générale a-t-elle limité cette année cette potentialité..), cette CAP n'a donc consisté qu'en une énumération monotone de dossiers de candidats non retenus au choix et dont la seule consolation sera d'apprendre (ou pas) qu'ils étaient bien placés au classement établi par les directeurs. A aucun moment la présidente n'a voulu donner de détail sur le choix opéré et sur le profil du candidat retenu, dont l'origine suscitait pourtant parfois des interrogations de la part du réseau. Tout comme pour les CAP de sélection, il est donc difficile pour les cadres non retenus de se positionner par rapport aux retenus, et donc d'améliorer leur dossier. Tout ceci donne au final le sentiment d'une totale opacité et fait naître chez nos collègues des suspicions de mise en place d'un système totalement clientéliste et basé sur la cooptation plus que sur les qualités intrinsèques des candidats. Ainsi, 50 % des recrutements favorisent-ils un cadre local. La Présidente considère qu'il n'est pas incohérent de privilégier un cadre que l'on connaît, mais on peut tout aussi bien considérer qu'un cadre originaire d'une autre région possède un profil tout aussi bon... En outre, cette tendance forte rend l'accès à certains départements complètement impossible.

En cas de candidature non retenue, il revient semble-t-il aux représentants des personnels de reconforter et de remotiver les cadres déboutés, les directions locales ayant manifestement d'autres préoccupations. Aux OS donc de manager les cadres...

De nombreuses problématiques auraient pourtant pu être évoquées lors de cette CAP. Au delà de la disparition de cette instance, que la CGT a une nouvelle fois dénoncée, les dérives et les limites du recrutement au choix sont en effet clairement apparues dès la première année de sa généralisation : aucun retour fait aux candidats suite au dépôt d'une demande ou aux entretiens, directions n'assumant par leur rôle décisionnaire en se défaussant sur la direction générale ou encore directions n'organisant aucun entretien et se contentant d'examiner les dossiers envoyés (du moins faut-il l'espérer..). Alors même que les ministres et le directeur général ne cessent de leur envoyer des messages de remerciements pour leur comportement exemplaire lors de la crise COVID, voici donc comment seront traités désormais les cadres supérieurs de la DGFIP : aucune communication sur les recrutements auxquels ils participeront, aucune possibilité d'être défendu par un représentant des personnels et aucun recours en l'absence de CAP. Quand on connaît les comportements de certains directeurs locaux, le pire est à craindre.. La CGT finances publiques exige le retrait de la LTFP et la restauration d'un vrai paritarisme administratif. Dans l'attente, elle demande qu'un cadre opposable aux directions locales soit donné au recrutement au choix sous la forme d'une charte ou d'un recueil des bonnes pratiques.

A l'issue de ce mouvement, 176 promotions C2 et 121 promotions C3 ont été prononcées. Rappelons qu'aucun vote n'a eu lieu sur les mouvements à équivalence.

Ces promotions sont en retrait par rapport à 2019 (respectivement 300 et 197 promus) mais la présidente a précisé qu'un nouvel appel à candidature allait être lancé et que la comparaison avec les années précédentes ne prendrait son sens qu'à l'issue de celui-ci.

Même si ces appels à candidatures successifs sont liés cette année à la fiabilisation progressive du référentiel des postes suite au NRP, nous devons à l'avenir nous habituer à une chronologie des opérations moins marquée par les échéances classiques et donc à un cycle de recrutement plus linéaire.

A noter enfin que le mouvement administratif sera lancé mi-mai. Il devrait être publié fin juin.