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, décidée 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'usager sur la question des transports, et en tant que citoyen sur les mesures liberticides contenues dans l'état d'urgence sanitaire.

A 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.

../..

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 1er janvier au 1er 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.

../..

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 postes offerts et par conséquence ferment encore plus les possibilités de promotion, voire de simple rapprochement familial.

fichiers: Télécharger dl_c2_c3_07_05_2020.pdf (200.48 Ko)
Colonne de droite publique: En direct des CAP Nationales
Public: CAP A+
Autres

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank