

Compte-tenu des mesures sanitaires en vigueur, cette CAP s'est déroulée en audio conférence.

En propos liminaire, la Présidente a rappelé que seules les promotions seraient examinées, et qu'aucun dossier de mutation ne serait évoqué.

Rejoignant la déclaration liminaire de la CGT, les organisations syndicales se sont montrées unanimes sur les limites du recrutement au choix.

□ Hétérogénéité et insuffisances dans les pratiques des directions locales : les cadres non retenus n'ont eu aucun retour leur permettant d'optimiser leur dossier dans la perspective d'un recrutement ultérieur, qu'ils figurent sur la liste restreinte ou non. Toutes les directions n'accordent pas d'entretien aux candidats, et un collègue retenu n'aurait eu aucun contact avec sa direction d'accueil !

□ Opacité du système ouvrant la porte à toutes les spéculations. La direction générale refuse de communiquer les éléments qui ont été déterminants dans le choix du candidat. Bien que le panel soit restreint, les cadres non retenus ne peuvent savoir dans ce dispositif pour quelle raison ils ne l'ont pas été. Ils peuvent tout au plus connaître lorsqu'ils postulent en promotion leur rang de classement sur la liste restreinte. Difficile de se projeter dans d'autres recrutements avec aussi peu d'informations. Par ailleurs, il est manifeste que dans certains cas le choix du candidat était déjà fait avant l'appel à candidature, celui-ci ne servant qu'à donner aux candidats l'illusion d'une mise en concurrence ;

□ Enfin, alors même que ce système était censé réduire le nombre de vacances, force est de constater qu'il n'en est rien. Il donne au contraire le sentiment d'un mouvement perpétuel avec un enchaînement d'appels à candidatures qui ne permet pas aux cadres d'élaborer une stratégie de carrière.

En réponse à ces constats unanimes, la Présidente a tenu à rappeler que cet appel s'était déroulé dans le contexte de la COVID-19, ce qui peut expliquer l'absence d'entretiens présentiels ou téléphoniques.

La CGT rappelle qu'il a eu lieu en fin d'épisode, et que lorsqu'il s'agissait de demander aux cadres d'organiser le réseau pour maintenir dans les conditions que l'on connaît notre activité elle savait bien les contacter...

La présidente a poursuivi en précisant que le recrutement au choix était une évolution des règles et non une suppression des règles, et que les critères du recrutement figuraient dans les fiches de postes. Les candidats n'ayant eu aucun contact avec les directions d'accueil apprécieront la nuance...

Au passage, notons que déplorant par ailleurs le manque de courage managérial des directions locales qui laissent croire aux candidats que le choix est opéré par la DG, la Présidente a prétexté que le recrutement au choix concernait toute la fonction publique et s'imposait donc à la DGFIP.

Certes, mais la DGFIP n'est pas pour autant obligée de jouer comme à l'accoutumée les premiers de la classe, surtout lorsqu'on connaît le rythme des mutations qu'elle impose à ses personnels...

La Présidente a convenu que le processus du recrutement n'était pas maîtrisé car récent et que des formations seraient organisées à destination des recruteurs et des candidats. Un bilan doit être par ailleurs rendu au DG sur les premiers mouvements. Elle ne veut pas d'un réseau de cadres aigris.

S'agissant de la préférence locale, la Présidente a affirmé qu'il n'était pas illogique qu'un directeur local privilégie un candidat dont il connaît les qualités, et qu'elle évitait accessoirement de provoquer des situations familiales difficiles.

On peut entendre ces arguments, mais comment parler dans ce cas de règles et d'égalité des

chances ?

Sur le sujet des intérimats provoqués en cascade par les appels à candidature successifs, la présidente a répondu qu'ils étaient en moyenne moins longs et qu'ils étaient partagés au niveau national. Elle a laissé entendre qu'il n'y aurait pas de nouvel appel global mais que probablement des offres ponctuelles seraient lancées. La stratégie, et notamment l'articulation avec le mouvement comptable 2021, doivent être débattus avec SPIB.

La CGT a bien évidemment voté contre ces mouvements, comme toutes les organisations syndicales. Elle réaffirme son opposition totale au recrutement au choix, qui n'a aujourd'hui aucun cadre et qui laisse libre cours à l'arbitraire des directeurs.

Autres points évoqués :

Mouvement administratif des IDIV :

La présidente s'est engagée à ce que l'engagement d'une prise de poste au 1er septembre soit maintenu. Elle n'assure pas que le mouvement paraîtra fin juin (!) mais quoiqu'il arrive la CAP se tiendra en juillet, selon des modalités non encore connues.

La CGT regrette que la DG ne soit pas capable à la mi-juin de donner des informations précises sur un mouvement aussi important.

Les délais risquent d'être encore plus contraints pour vos représentants, avec toutes les conséquences sur la défense de vos droits.

Sans parler de la difficulté d'organiser une mutation et un déménagement en un mois et demi.

Prolongation de la durée de séjour dans le vivier pour les lauréats 2018 : la présidente a rappelé le contexte ayant conduit à cette décision.

Elle a coupé court aux débats sur son extension aux autres millésimes en précisant que ce n'était pas l'objet de cette CAP....

fichiers:



[Télécharger cr_c2_c3_22_06_2020.pdf](#) (190.16 Ko)

Colonne de droite publique: [En direct des CAP Nationales](#)

Public: [Nomination / Sélection A+](#)

[CAP A+](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank