



CAPN A

CAPN de promotion sur des postes comptables C2 et C3 2020 Appels à candidatures 18 juin 2020

Madame la présidente,

Pour la CGT, après cette crise sanitaire, économique et sociale, il faut réfléchir au « monde d'après ». L'épisode de la COVID-19 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.

Pour Jérôme Fournel, le « monde d'après », c'est exactement celui du 15 mars 2020. La parenthèse COVID se résume à trois mois de perdus dans l'opération entamée par ses prédécesseurs et qu'il compte mener à bien : la mort de la DGFIP en tant qu'administration d'Etat à réseau déconcentré.

Sa réponse aux interrogations des agents : la mise en ligne du contrat de performance élaboré avant la crise et dont pas une ligne n'a été changée.

La pertinence de la présence d'un service public comptable et fiscal de proximité, soulignée pendant la crise ? balayée d'un revers de main par la confirmation de la destruction du réseau au travers du NRP et des autres contre-réformes structurantes : disparition des SIP, vente à l'encan du cadastre et d'une partie de la publicité foncière, affaiblissement du contrôle fiscal,...

Les cadres de la DGFIP devront conduire cette évolution, et ainsi, creuser leur propre tombe. Des formations à la conduite des réformes seront organisées sur tout le territoire en 2021. Et pour mieux s'assurer de leur loyauté sans faille - l'on rejoint là le sujet qui nous réunit aujourd'hui - leur recrutement se fera au choix à hauteur de 60% à l'horizon 2022.

Le décret sur les lignes directrices de gestion du 29 novembre 2019 marque de façon violente et définitive la fin du cadre légal existant, qui déterminait les RÈGLES COLLECTIVES de gestion applicables à chaque agent de la fonction publique et donc de la DGFIP.

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 volonté du gouvernement est bien de déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain et de doter les directeurs des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action. A l'heure des restructurations brutales, des fermetures et transferts de service, des abandons de missions publiques, il faut donner toutes les libertés aux employeurs d'en faire à leur guise, y compris de recruter des contractuels sur des emplois permanents.

Pour la CGT, nous avons 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 des moyens nécessaires et dans le cadre de règles nationales et égalitaires.

Nous avons aujourd'hui à traiter du mouvement « complémentaire » 2020 visant à pourvoir 52 postes C2 et 28 postes C3 par appel à candidatures. Nous rappelons en premier lieu que la généralisation de ce mode de recrutement est censée de votre point de vue limiter les vacances de postes. Or, nous constatons qu'à l'issue de cette CAP 24 postes resteront vacants contre 36 à l'issue du mouvement de début d'année. Pourriez-vous SVP nous préciser si des appels à candidature se sont révélés infructueux et dans l'affirmative, pour quelles raisons ?

Nous souhaiterions également savoir de quelle manière vous entendez résorber ces 24 vacances ? Un nouvel appel à candidature est-il prévu ? Nous constatons en tout cas les limites de ce nouveau système dans la gestion des vacances dès la première année de sa généralisation.

Nous relevons également concernant l'accès à la hors-classe que plus de 80 % des promotions réalisées dans le cadre du mouvement comptable se font désormais au choix. Cette proportion est identique s'agissant des inspecteurs souhaitant accéder à des fonctions d'IDIV comptables. Nous dénonçons cette évolution qui renforce encore davantage le pouvoir des directeurs sur la carrière de leurs cadres et la pression qu'ils peuvent exercer sur eux pour des desseins que l'on peut facilement imaginer...

Dans ce contexte, quelles perspectives pouvez-vous donner aux cadres désirant accéder à une promotion et à ceux notamment qui n'ont pas eu l'opportunité de dérouler un parcours valorisable dans le cadre d'un recrutement au choix ? Et surtout, sachant que pour l'accès à la catégorie C2 notamment la moitié des postes sont confiés à des cadres locaux, quelles garanties pouvez-vous leur donner en matière d'égalité des chances ? Quelles possibilités allez vous offrir à des cadres qui ont quitté leur département pour accéder au grade supérieur et qui se trouvent privés de toute perspective de retour parce que vous ne cessez de modifier les règles du jeu ?

Madame la Présidente, les cadres ne se retrouvent pas dans ce mode de recrutement. Ils ont le sentiment, parfois légitime, que les dés sont pipés et que les appels à candidature ne servent qu'à donner un peu de crédit à des choix déjà réalisés. Ils ont le sentiment tout comme leurs représentants d'une totale opacité autour des recrutements. Ainsi, aucune information ne leur est jamais donnée sur les critères ayant prévalu au choix d'un candidat par rapport à eux, et ils ne peuvent donc tirer aucun bénéfice de leur candidature pour se projeter dans les suivantes.

La CGT dénonce une nouvelle fois la généralisation du recrutement au choix et demande le retour aux règles préexistantes, qui avaient été construites en concertation avec les représentants des personnels.