



PAU, le 9 novembre 2011

Déclaration Liminaire

CAPL n° 1

Monsieur le Président,

La DGFIP est au bord de l'implosion.

Avant la fusion, la CGT s'inquiétait déjà, tant à la DGI qu'à la DGCP, du positionnement et du rôle que l'administration souhaitait faire jouer aux cadres A dans ces deux directions. S'il est logique et naturel d'attendre des cadres de mettre en œuvre les réformes décidées par les autorités publiques, il ne l'est pas d'espérer d'eux une adhésion aveugle aux logiques qui les motivent.

Avec la fusion ces craintes se sont confirmées : c'est bien eux qui doivent mettre en place les réformes et restructurations à marche forcée pour tenir l'objectif de 2012, avec de moins en moins de moyens, mais toujours dans un contexte de culture de résultat et de performance.

Ainsi les difficultés déjà identifiées avant la fusion n'ont fait que s'aggraver : perte d'autonomie, absence de marges de manœuvres, indicateurs toujours plus nombreux, moyens insuffisants, perspectives de carrière limitées et manque de visibilité, positionnements extrêmement flous, sentiment de déclassement, absence de soutien, manque de formation... la liste est longue et concerne tous les niveaux d'encadrement selon le sujet.

A cette liste, s'est ajoutée une nouveauté liée à la fusion : une désorganisation générale dans les structures fusionnées DDFIP et DRFIP, dans lesquelles la notion de fonctionnement collégial de l'équipe de commandement a perdu tout son sens.

Les cadres déplorent le manque d'écoute et de souplesse dans la recherche de solution.
Les rapports avec leur hiérarchie sont verrouillés et descendants.
Un fossé se creuse entre le terrain et la Direction.

Les cadres sont en première ligne pour constater le décalage entre les grandes annonces lénifiantes de la direction générale et la réalité des services.

Au lieu d'une fusion qui se voudrait porteuse d'amélioration de l'exercice des missions, ils sont obligés de faire face à la désorganisation des services par le manque de moyens et l'empilement des réformes, ainsi qu'à une démotivation généralisée et à une menace sur les missions.

L'augmentation et la complexification des tâches doublées des suppressions d'emplois ne laissent plus le temps nécessaire aux nouveaux cadres A pour se former.

Ils sont alors réduits à la seule retranscription des objectifs chiffrés sans la capacité réelle d'animer des équipes et d'exercer leur rôle de soutien technique.

Outre les difficultés de leurs tâches, ils ont alors à faire face à la grogne des agents qu'ils n'ont pas les moyens d'encadrer efficacement.

Est-ce réellement à cet avenir que postulent les collègues cadres B ?

Peut-on décemment critiquer le travail des encadrants, alors qu'on ne leur donne pas les moyens d'exercer correctement leurs fonctions !

Au même titre que leurs agents, ils sont victimes du stress. Il leur est demandé de gérer la pénurie et d'atteindre les objectifs, alors qu'ils ne disposent d'aucune marge de manœuvre.

A un moment donné, il faut bien reconnaître qu'un nombre plus réduit d'agents ne permet pas d'assurer une charge de travail en constante augmentation, dans un contexte où l'informatisation des procédures ne permet plus d'engranger des gains de productivité significatifs.

La direction générale et les directions locales s'exonèrent la plupart du temps de définir clairement les priorités.

Comment les cadres, responsables d'unités opérationnelles, pourraient-ils assumer la responsabilité d'une situation sur laquelle ils n'ont aucune prise ?

Il devient urgent d'agir.

La commission administrative paritaire réunie ce jour doit procéder, d'une part, à l'examen d'un recours en révision de note filière gestion publique et, d'autre part, à l'examen de la liste d'aptitude de B en A tant de la filière fiscale que de la filière gestion publique.

Nous rappellerons que la CGT FINANCES PUBLIQUES est en désaccord avec les modalités du système de sélection par liste d'aptitude qui n'est ni transparent ni équitable.

Nous contestons ce processus de sélection d'autant plus arbitraire, notamment dans la filière fiscale, que les candidats ne passent plus d'entretiens individuels auprès de la Direction et qu'un rapport n'est rédigé que pour les seuls agents classés exceptionnels.

Nous contestons depuis toujours l'attribution systématique aux agents qui postulent des majorations de note maximales et demandons que ce critère soit abandonné.

En effet, ce procédé contribue au déséquilibre du système de notation car les dotations annuelles sont nettement amoindries pour les autres agents qui ne postulent à rien mais qui travaillent autant et aussi consciencieusement.

Nous contestons la non communication des rangs de classement.

La CGT FINANCES PUBLIQUES a toujours privilégié le mode de recrutement par concours tout en se prononçant pour l'existence de la liste d'aptitude basée sur un classement établi à partir d'un examen professionnel.

Pour que tous les dossiers soient examinés sur les mêmes bases, mais également pour donner les meilleures chances aux candidats d'assumer leurs fonctions futures, nous demandons que chaque postulant présente les mêmes épreuves écrites ou orales et qu'un rapport soit établi pour chacun d'eux afin que tous les dossiers puissent bénéficier de droits à défense identiques.

Nous refusons d'opposer les agents sur la base de critères subjectifs.

Pour ces motifs, la CGT Finances publiques ne prendra pas part au vote relatif aux listes d'aptitudes.

L'élue titulaire
Anne SEGUIER

L'élu suppléant
Gérard PRADE