

Séminaire des cadres A et A+ du 27/01/2011 aux Sables d'Olonne

LE SABOTAGE CONTINUE : DIRECTION RESPONSABLE ET COUPABLE
Réagissons tous pendant qu'il est encore temps !!!

Le sabotage continue ! Le Ministre du Budget et de la Fonction Publique, François Baroin, a confirmé lundi 17 janvier que la politique de non-remplacement d'un départ sur deux dans la Fonction Publique se poursuivrait au rythme de 100 000 départs non remplacés en trois ans.

Après les 150 000 emplois déjà supprimés dans le cadre de la mise en place de la Révision Générale des Politiques Publiques (2008-2010), c'est 100 000 nouvelles suppressions d'emplois qui sont prévues entre 2011 et 2013 !!!

M. Baroin se permet même de citer en exemple la fusion des services Impôts-Trésor en une nouvelle Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP). Décidément, jamais le fossé entre la classe dite "dirigeante" et les "exécutants" n'aura paru si profond.

Comment se prévaloir d'une réforme qui n'a occasionné que détérioration à la fois des conditions de travail des agents et du service rendu à l'utilisateur, si ce n'est en raison d'une volonté de ne pas vouloir voir la réalité du terrain !!!

Comment surtout ne pas s'indigner face à cette volonté délibérée de saborder nos missions ?

Comment peut-on concevoir la pérennité de nos services lorsqu'on les vide ainsi de leurs agents ?
C'est donc encore 7000 à 8000 suppressions de postes qui sont programmées pour la période 2011-2013 !!! Comment les Directions locales peuvent-elles appliquer aveuglément cette politique de casse systématique du service public ?

Comment enfin ne pas percevoir la démotivation générale qui règne dans les services alors que les agents n'ont plus aucune visibilité quant à la conduite de leurs missions ?

Combien de temps encore devons-nous subir pour toute réponse à ces questions le mépris et l'entêtement à casser du Fonctionnaire ?! *La remise en cause du statut des comptables en est un exemple flagrant...*

SITUATION EN VENDEE :

Plus de 60 départs en retraite prévus à ce jour pour 2011 dans notre Département.

Suppression de 17 emplois approuvée par notre Direction locale lors du dernier CTPD du 17/12/2010 : 10 pour la gestion publique et 7 pour la gestion fiscale.

Vous, cadres vendéens de la DGFIP, comment allez vous pouvoir faire fonctionner vos services respectifs alors qu'ils sont au bord de l'asphyxie ?

Certaines Trésoreries, notamment rurales, vont perdre la moitié de leurs effectifs ces prochains mois alors que seulement 2 arrivées de cadres C sont annoncées pour la gestion publique pour le mouvement de mutations du 01/04/2011... C'est également le cas des services « Recouvrement » des SIP qui subissent de plein fouet le dernier fléchage des suppressions d'emplois. Situation identique pour la Fiscalité Immobilière qui n'aura plus de cadres C pour préparer les dossiers, etc... La liste est longue des services qui souffrent du manque de bras !!! Comment ces services vont-ils pouvoir assurer leur mission respective en perdant leurs effectifs ?

Messieurs les Administrateurs des Finances Publiques, que reste-t'il de votre conscience professionnelle, de votre sens du service public ? Les cadres et le peu d'agents qui reste souffrent et par votre silence, vous en portez l'entière responsabilité ! Tout cela ne peut déboucher que sur des souffrances au travail et une mise à mal accrue des services publics.

Mr Viault, pourquoi avoir refusé de mettre à l'ordre du jour du prochain CTPD du 07/02/2011 (comme FO vous l'avait demandé) un point sur la situation des services en Vendée, les conséquences sur l'organisation et l'exercice de nos missions vu l'ampleur des départs en retraite cette année. Revenez sur votre décision, Mr Le Directeur, prouvez nous que le dialogue social a encore un sens dans ce département et acceptez de débattre de la situation des services lors du prochain CTPD en inscrivant ce point à l'ordre du jour !!!

Groupe de Travail « Règles de gestion des A et A + du 17/12/2010 » FO DGFIP dit non à la promotion « Coup de poker »

Lors du groupe de travail du 29 novembre 2010 concernant les futures règles de gestion des A et A + avaient été examinées les modalités de passage du grade d'Inspecteur à celui d'Inspecteur Divisionnaire de classe normale. L'administration proposait le dispositif de sélection suivant :

- examen du dossier professionnel,
- avis du Directeur Départemental,
- **entretien de sélection devant un « grand jury » d'une durée de 30 minutes,**
- avis de la Commission Administrative Paritaire Nationale.

Ce jury serait composé d'un comité de sélection national assisté de commissions interrégionales. Outre les compétences techniques et managériales du candidat, ce jury aurait vocation à tester son aptitude « **à porter la vision de la Direction Générale** ».

Par ailleurs « **au cours de l'entretien le positionnement du candidat serait apprécié notamment sur les problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services de la DGFIP** ».

FO DGFIP s'était alors vivement opposé à la mise en place de ce dispositif qui instaurait un obstacle supplémentaire à la promotion des Inspecteurs. L'administration, prenant en compte l'argumentaire développé par FO DGFIP, proposait donc une solution alternative, reprenant le dispositif existant dans l'ex-DGCP, à savoir un tableau d'avancement sur la base du dossier professionnel de l'agent.

Le 17 décembre dernier, cette proposition a été examinée lors d'un nouveau groupe de travail. M. RAMBAL, Directeur adjoint au Directeur Général, l'a présenté en rappelant la différence de doctrine d'emploi des Inspecteurs de chaque filière.

En effet, si les Inspecteurs de la Filière Fiscale exercent rarement des fonctions d'encadrement, il n'en est pas de même pour les Inspecteurs de la Gestion Publique, qui peuvent exercer des fonctions de chef de poste, de chef de service ou d'adjoint encadrant une équipe. Il rappelait que le mode de sélection dans cette filière n'avait pas conduit à promouvoir de plus mauvais cadres que dans la filière fiscale.

L'Administration démythifiait par ailleurs la soi-disant objectivité du jury, considérant que celui-ci a d'abord pour vocation d'écarter un candidat plutôt que de le rattraper. Enfin, elle évoquait la mise en place de Commissions Administratives Paritaires Locales, afin de rendre plus transparent l'avis du Directeur Départemental, au travers des débats avec les représentants locaux des personnels et avant avis de la CAP Nationale.

Pour FO DGFIP, cela correspondait à une véritable harmonisation par le haut.

En effet, alors que les Inspecteurs n'ont rien gagné dans la fusion, permettre la promotion sur le « coup de poker » d'un oral de 30 minutes était inadmissible.

Lors du débat sur cette nouvelle proposition, trois organisations syndicales ont exigé le maintien du barrage de cet oral alors que, pendant les discussions sur le statut particulier de la Catégorie A, elles avaient prôné la linéarité du déroulement de carrière.

Certes, chacun est libre de ses analyses, mais c'est une approche surprenante de considérer qu'un jury composé de représentants de l'Administration serait une meilleure garantie d'objectivité et de transparence que l'avis d'un autre représentant de l'Administration, le DDFIP, qui naturellement aura la tentation de faire connaître ses préférences.

Dans le même temps, ces organisations syndicales refusaient l'instauration de CAP locales d'Inspecteurs Divisionnaires, considérant certainement comme inutile le contrôle effectué par les représentants élus des personnels.

L'administration retirait donc sa proposition alternative pour en revenir au mode de sélection de l'ex DGI, dont un des effets pervers est bien évidemment d'autolimiter le nombre de candidats à la promotion.

Pour FO DGFIP, s'il n'existe pas de système parfait, il faut un système lisible. Les Inspecteurs candidats au grade supérieur doivent être sélectionnés en fonction de leur ancienneté administrative, de la qualité de leur dossier professionnel telle qu'elle apparaît au travers de leur évaluation - notation. L'avis du Directeur local doit être basé sur ces appréciations et motivé.

Pour FO DGFIP, c'est bien l'examen des dossiers en Commission Administrative Paritaire, où siègent les représentants des personnels qui est le meilleur garant d'objectivité et de transparence pour les agents concernés.

FO DGFIP continuera à porter ce message et à revendiquer une amélioration des conditions de déroulement de carrière des Inspecteurs de la DGFIP.