

Courriel « ouvert » au Directeur, en date du 12 novembre 2020 :

Bonjour M. GODEFROY,

Lors de la réunion d'information du 02 novembre à l'adresse des représentants du personnels, vous avez rappelé les conditions de mise en oeuvre de la campagne de promotion interne par liste d'aptitude (LA) et communiqué sur les travaux préparatoires des dossiers de candidatures.

Nous avons ainsi appris que 18 candidatures de C en B et 8 de B en A avaient été soumises à votre avis, qu'une potentialité de C en B et une de B en A étaient offertes cette année sur la DFIP-NC.

Vous nous avez informés que, pour chacune de ces potentialités B et A, la direction n'a présenté qu'une seule candidature "proposé-classé" sur la liste destinée à l'appréciation finale par la Centrale selon le rang de classement des candidats.

Sur ce sujet, en écho aux vives réactions des collègues durant l'Assemblée Générale de notre section Force Ouvrière, je viens vous alerter, au nom des représentants des personnels, sur certaines réflexions ayant fait jour dans nos esprits postérieurement à notre rencontre:

1) Choisir de ne proposer qu'un candidat "proposé-classé" semble une application restrictive de l'esprit du dispositif prévu par les instructions: **"Ce classement permettra d'éclairer les travaux élaborés au niveau national et de donner des perspectives aux candidats qui, bien que positionnés en « proposé-classé » ne seraient en définitive pas retenus du fait du nombre de promotions possibles"**.

Il apparaît que vos choix uniques n'offrent donc aucune marge de manoeuvre au niveau supérieur des bureaux de Centrale puisque vos travaux préparatoires sont en fait définitifs. Vous comprendrez que les agents y voient la traduction de ce qu'on nomme le "fait du prince".

De plus, ces choix ne donnent plus aucune perspective à des candidats qui, jusqu'à l'an dernier pourtant, ont vu leurs qualités professionnelles durablement reconnues pour accéder au grade supérieur par la hiérarchie.

2) Ce choix comporte un risque non négligeable dans l'hypothèse d'un empêchement imprévisible des candidats "proposé-classé": sans alternative à leur candidature, les potentialités seront définitivement perdues alors que d'autres candidats méritants auraient pu y prétendre.

3) Sur le choix des 2 candidats "proposé-classé" parmi des agents en contrats "d'expatriation", et sans contester leurs qualités, il nous semble que la raison de l'équité aurait voulu qu'on favorise la promotion d'un résident, qui plus est pour le cadre A dont la dernière promotion par LA sur le territoire remonte à 5 ans. Sans remettre en cause l'égalité du droit à la promotion par LA des expatriés comme des résidents, il est notoire que la DFIP- NC fait partie des parents pauvres dans l'attribution des potentialités en A et que les efforts des candidats "résidents" pour développer une carrière sur le territoire sont plus pénalisants qu'en métropole.

Au surplus, vous rappelez souvent votre souhait de « calédoniser » un peu plus les effectifs en raison de certaines difficultés de recrutement sur des services essentiels : on cherche désespérément une cohérence avec cette logique dans le choix de ces 2 candidats.

4) Vous évoquez souvent le sujet du bien être au travail et votre souci prioritaire de préserver la santé et la sécurité des agents sous votre autorité. Vous demandez aux représentants des personnels de vous y aider et de vous alerter de toute situation inquiétante.

C'est pourquoi nous le faisons ici, Monsieur le Directeur, pour vous dire que ces choix arbitraires sont une grave source de risques psycho-sociaux, démotivation, désengagement et perte de confiance pour des agents jusqu'alors distingués par leurs appréciations très favorables.

Les agents ont déjà été marqués par votre refus de leur distribuer la prime COVID alors même que vous vantiez régulièrement leur engagement durant cette période. Vous leur envoyez un nouveau signal négatif en laissant penser à la DG que seuls deux agents non résidents possèdent les capacités requises pour accéder au grade supérieur par LA.

5) Enfin, j'attire votre attention sur le fait que vos choix restrictifs obèrent un peu plus les facultés d'obtenir de la DG de nouvelles potentialités pour les années futures, les volumes de candidatures présentées à la LA constituant l'un des marqueurs regardés par la DG pour l'attribution ou le renouvellement de ces potentialités.

Monsieur le Directeur, nous formulons le souhait que ces observations puissent vous faire prendre conscience de l'impact de ces décisions sur les espoirs de carrière des agents, sur le crédit qu'ils accordent à la Direction dans la prise en considération de leur engagement professionnel et personnel. Nous en appelons à votre clairvoyance et votre sens du dialogue pour espérer que vous révisiez certaines des décisions de vos travaux préparatoires à l'aune de nos considérations.

Pour les représentants du personnel
Didier PICAN
SD section F.O DFIP N-C