

Déclaration liminaire des élus de la CFDT lors de la CAP N°1 du 5 mai 2010 d'emplois de Commandement.

Cette CAPN se déroule enfin. Les cadres concernés avaient été sollicités en urgence – ne disposant que d'un délai de quelques jours en octobre 2009- et selon des modalités qui nous avaient conduit à réagir pour faire part sans délai de leurs desiderata 2010. De nombreux collègues ont, à leur demande, été entretenus en centrale et obtenu des éclairages et des engagements plus ou moins précis/forts selon les cas. Et depuis, ce qui avait été annoncé comme le premier mouvement de l'année 2010, a été reporté sans cesse. A tel point que les rumeurs se sont développées dans le réseau tous azimuts suscitant au mieux des interrogations et des inquiétudes et au pire un écoeurément sur la façon de gérer l'encadrement supérieur. Et ce d'autant plus que tous les cadres concernés – positivement ou négativement- n'ont pas été contactés dans un délai raisonnable, contrairement aux engagements pris ; et plusieurs collègues ne l'ont été qu'in extremis juste avant la publication du projet. !

Certes, nous l'avons déjà dit, nous comprenons que la date de la CAPN soit tributaire du caractère définitif de certains choix et qu'il faille une dose de pragmatisme en cette période de mise en place progressive des DDRFIP. Mais enfin, dans un contexte marqué par une visibilité insuffisante des cadres supérieurs sur le déroulement concret de leur carrière, cette incertitude pèse lourd et au premier chef pour ceux qui sont directement concernés. Qui plus est, ce flou général et cette perte de repères génèrent un malaise palpable qu'il conviendra de lever au plus tôt...au premier chef en manifestant plus de considération envers les cadres supérieurs (cf. en complément le nombre d'appels de cadres non suivis de rappels y compris de la part de N1 !).

Nous attendions ce mouvement plus tôt. Il est manifestement important mais traduit un premier ralentissement dans le déroulement des carrières pour les directeurs départementaux des impôts. D'où cette première question : **y aura-t-il un second mouvement en 2010 ?**

Avant de venir en détail sur ce mouvement, nous souhaiterions aborder quelques problématiques qui nous paraissent importantes :

- Nous serons tout particulièrement attentifs sur les derniers arbitrages rendus au niveau du statut du cadre A à la DGFIP et les conditions d'accès au corps des AFIP. A cet égard, qu'en est-il de la réflexion menée par la direction générale sur la fameuse deuxième chance pour les candidats ayant échoué ? beaucoup de collègues en parlent, évoquant des informations ou des déclarations d'intention des directeurs généraux sur ce sujet.

- Nous souhaitons relayer ici, car le sujet est d'importance, le ressenti de plusieurs collègues positionnés en numéro 2 bis. Lors d'un séminaire des N2/N2bis P.Rambal avait, en substance, indiqué que l'évaluation de ces cadres serait effectuée par la Centrale ; que la position de 2bis est un tremplin pour la carrière ; qu'ils doivent avoir de l'espace ; filtre pour le N2, ils ont vocation à prendre les décisions avec ce dernier. Qu'en est-il en fait ? **L'évaluation** : c'est désormais le n° 1 qui en a la charge. La centrale n'a donc le prisme que d'une personne, même avec une réunion interrégionale « de classement ». Toute une carrière peut être altérée par l'appréciation d'une seule personne. Comment est apprécié ce qui est fait en dehors de la direction (participation à des groupes de travail nationaux, missions à l'étranger, rôle de correspondant Accompagnement du changement...)? En outre les différences de culture des n° 1 peuvent être préjudiciable – et le propos n'est pas théorique des situations concrètes nous ayant été remontées. **Le tremplin** : cette vision semble perdue de vue. Les cadres concernés ne sont plus des patrons potentiels mais des « bouches trous » sur sollicités. Multiples en sont les exemples qui nous remontent. Au-delà du titre AFIP, cette situation est vraiment vécue comme une « dégringolade » statutaire.

- Pour en revenir sur l'évaluation des administrateurs et ses conséquences indemnitaires, nous serons très attentifs au déroulement concret du processus et sauront nous faire le relais des cadres en cas de difficultés.

- De nombreux retours des DLU soulignent une forte pression pesant sur l'encadrement supérieur, particulièrement sollicité. Nous souhaiterions que puisse être dressé dès 2011 un premier bilan du pilotage des DD/DRFIP afin de valider ou d'amender les organigrammes et leur densité. Il s'agit d'éviter de subir une dégradation de la capacité de pilotage de directions aux fonctions renforcées depuis la fusion. Les cadres concernés, particulièrement chargés, sont de fait moins disponibles et les agents et chefs de service leur reprochent de ne pas aller suffisamment sur le terrain.

- Où en est la problématique, maintes fois évoquée, du basculement anticipé de cadres – notamment en fonctions dans les DIRCOFI et CSI- dans le statut des AFIP/AGFIP ? C'est une vraie attente du réseau.
- Comment allez-vous gérer la situation des directeurs de CSI concernés par la mise en place des DISI ?

Cette dernière question nous permet de faire le lien avec le présent mouvement.

A cet égard, si nous relevons tout d'abord son importance en soi ainsi que le nombre de promotions (), nous aimerions avoir réponse aux multiples interrogations qu'il suscite :

- Nous le répétons malheureusement : pourquoi ne pas avoir fourni aux élus la liste des futures DDRFIP ? Nous en devinons une partie en analysant le mouvement mais reconnaissez que vous auriez pu procéder différemment et nous vous demandons de nous la présenter en séance et de vous engager, pour les dernières vagues, à nous informer en amont. De fait, il est temps de donner un minimum de visibilité sur le calendrier des dernières directions devant basculer.
- Beaucoup de cadres ressentent des injustices dans les promotions et les affectations géographiques ayant le sentiment que, dans l'opacité la plus totale, sont arrêtés des choix en fonction des desiderata de la centrale et de certains N1, privilégiant en cas de besoin le traitement de tel ou tel cadre en fonction de sa direction d'implantation et de son basculement en DLU...et ce au détriment d'autres collègues et de toute considération de tableaux qui pourraient trouver à s'appliquer-nous sommes d'ailleurs saisis par un nombre croissant de collègues. De même, observe-t-on l'affectation de plusieurs CSF ou directeurs départementaux sans qu'aucune fiche de vœu n'ait été établie par les intéressés opacifiant d'autant plus la lecture du mouvement alors même que d'autres collègues avaient postulé sur les postes.

Par ailleurs, il ressort que des AFIP vont changer de poste au sein de leur direction d'affectation. Ce sujet avait été évoqué en 2009 lors des précédents mouvements d'emplois de commandement mais aucune règle de gestion n'a, à ce jour, été définie et ces passerelles, même si elles sont désirées tant par la direction générale que par les intéressés, n'ont jamais été cadrées ni fait l'objet de concertation. Ils seraient bons qu'au plus vite et avant la CAP des AFIP et des AGFIP, une discussion ait lieu sur ce thème.

Aucune date d'effet des affectations n'est précisée. La centrale indique qu'elles le seront en accord avec les futurs responsables de ces structures et les cadres concernés. Certes, la démarche est complexe mais elle ne doit pas conduire à léser les dits cadres et nous attirons votre attention sur la nécessité de leur laisser le temps nécessaire à la gestion d'éventuelles mobilités géographiques. Cette demande vise tant les collègues ici concernés que ceux qui vont les remplacer sur leurs anciens postes, les directeurs divisionnaires y compris.

Leurs sorts sont forcément liés et cette situation rend pour le moins inconfortable la gestion et l'organisation des équipes de commandement.

- Un certain nombre d'AFIP ou d'AGFIP sont affectés ou promus sur des postes maîtrise des risques, voire RPIE.
- Nous prenons acte, ayant déjà soulevé le sujet, de leur affectation à temps plein plus conforme à l'importance de leur mission. Cela étant, quels sont les critères qui ont prévalu à ces nominations par rapport aux responsables de pôle, et s'agissant des nouveaux promus, peut-on avoir l'assurance qu'ils accéderont dans les mêmes proportions que ces derniers aux grades supérieurs?
- La plupart des directeurs départementaux 2004 et 2005 sont désormais promus. Qu'en est-il des perspectives offertes aux quelques collègues restants ? Peut-on espérer pour les tableaux à venir le même taux de promotion ? **Quelles sont les perspectives concrètes pour le tableau 2006 ?**