

**Déclaration liminaire de la CFDT à la CAPN n° 2 et 3 du 2 juin 2010
filière fiscale sur le mouvement de mutation 2010 des IP
et de première affectation des IP 2011**

Monsieur le Président,

La DGFIP n'est pas à l'écart de la société : pressions objectives du « nouveau productivisme », passion de la réorganisation, injonctions paradoxales, nouvelles cultures managériales, surcharges de travail, pressions sur les délais, culte de la performance, du toujours plus, du dépassement permanent. Les risques sont réels. Les annonces de réductions d'emplois, anticipant les gains de productivités escomptés, sur des périodes d'accroissement objectif de la charge, génèrent des tensions non propices à la bonne marche de la réalisation de la fusion.

Les cadres du secteur public sont particulièrement concernés par les problématiques actuelles engendrées par les mouvements successifs de réforme (LOLF, RGPP 2, RéATE, les réformes des hôpitaux et des collectivités territoriales...). La modernisation de l'action publique touche les cadres à double titre : par l'introduction d'une logique de performance et d'une démarche de gestion tendue des ressources humaines.

Dans ce contexte, la CFDT, qui entend être le partenaire de tous les cadres des fonctions publiques, lance à leur intention une grande enquête sur la perception de leur travail et des conditions dans lesquelles ils réalisent leurs missions.

En ce qui concerne plus particulièrement les cadres de la DGFIP, la CFDT Finances Publiques réitère sa demande de mise en place d'un groupe de travail GPEC sur l'impact des nouveaux statuts et règles de gestion afin de donner aux cadres une visibilité sur l'évolution des carrières dans les années à venir. Nous souhaitons pouvoir accéder à vos simulations sur les parcours de chaque grade.

Ce groupe de travail avait déjà été demandé en vain à l'occasion des discussions sur les statuts. Nous demandons sa mise en place concomitamment au GT à venir sur les règles de gestion.

D'ailleurs, êtes-vous en mesure de nous fournir le calendrier prévisionnel de celui-ci ?

Les cadres s'interrogent aussi sur le devenir de l'indemnitaire dans le nouveau contexte. Vous aviez prévu la tenue de GT sur ces sujets, qu'en est-il ?

--O-O--

Sur le mouvement

Plusieurs anomalies ont été relevées cette année (des vœux indiqués non satisfaits alors qu'ils le sont : des demandes rectificatives non mises à jour,...) ; nous souhaiterions a minima avoir des documents qui correspondent à la publication du projet.

Par ailleurs, les fichiers qui nous sont fournis sont difficiles à lire de par notamment la dissociation composition d'équipe et DSF. Ne pourrait-on pas avoir un fichier commun par département ainsi qu'un fichier Excel précisant la direction de départ et la direction d'arrivée ?

Pour la CFDT, il est important que des règles de gestion et notamment de mutation stables, simples, respectées et lisibles par tous, puissent être maintenues dans la durée. Elles sont un gage de transparence et d'équité.

Le nombre de postes gelés annoncé à 122 emplois constitue un nouveau record, soit une augmentation de 15% par rapport à l'an dernier. **On décompte 9 affectations d'office.**

Les conditions de recrutement et les tensions générées par une gestion de la pénurie ne sont pas acceptables.

La convergence des gels en Dir div, Idep et IP est symptomatique d'une politique de réduction massive des emplois d'encadrement. La CFDT s'interroge sur la garantie donnée par le ministre du maintien des taux de promotion dès lors que ceux-ci restent insuffisants pour assurer le renouvellement des départs. Cette réduction massive du volume d'emploi est réalisée au mépris de toute concertation avec les organisations représentatives des personnels.

Elle correspond à la suppression budgétaire des emplois d'au moins trois départements de petite taille. Cette politique constitue une accélération tout juste déguisée de la politique de destruction d'emplois publics.

L'an dernier, nous avons constaté que certaines directions avaient été destinataires de près de 150 candidatures qu'elles n'avaient pas été en mesure de gérer. Cette année, l'administration trouve rédhitoire le fait, pour un IP, de ne pas avoir contacté les Directions sollicitées, essentiellement les DIRCOFI, pour pouvoir être reçu sur les postes à profil. Comment les Directions auraient elles pu mieux gérer cette année ce qu'elle n'ont pas su ou pu réussir l'an dernier ?

L'évocation des dossiers en CAPN sera pour les représentants du personnel au-delà des cas individuels, l'occasion d'un coup de projecteur sur les contradictions de notre administration.

Nous remercions les équipes du Bureau RH1B pour leur écoute et leur disponibilité.