

Gestion des agents et des carrières

" UN DIRECTEUR GENERAL NE DEVRAIT PAS FAIRE CA..."

Le contexte actuel est des plus pénibles pour les fonctionnaires.

Ils sont attaqués par les politiques et autres candidats « primaires »...

Ils sont montrés du doigt comme étant responsables du « trop » de dépenses publiques...

Ils ne travaillent pas assez...

Pour réduire les dépenses publiques, il faut donc réduire le nombre de fonctionnaires ! Évidemment, personne ne s'aventure à préciser que moins de fonctionnaires, c'est moins de services publics (gratuits pour l'utilisateur) et que, en fin de compte, c'est aussi plus de chômeurs (à indemniser).

Les Fonctionnaires sont trop nombreux ! Mais où ? Dans la Territoriale ? Dans l'Hospitalière ? Dans l'Etat ? Là-aussi on est en pleine démagogie malsaine, voire pathétiquement opportuniste.

Oui, les fonctionnaires et la « Fonction Publique » subissent des attaques venant de l'extérieur et le concours Lépine qui s'est engagé à ce sujet n'a pas encore permis à tous les candidats de faire valoir leurs idées novatrices.

Il aurait été légitime, dans cette période, que les attaques ne viennent pas également de l'intérieur.

Or, la DGAFP, dans le cadre de PPCR, n'a pas omis de participer au jeu en prévoyant différentes mesures visant, soit-disant, à mieux reconnaître la valeur professionnelle de chaque agent.

Trois leviers sont envisagés :

- la modulation des régimes indemnitaires ;
- les modalités à retenir pour les promotions de grade ;
- des bonifications d'ancienneté importantes pour les avancements d'échelon d'un minimum d'agents, applicables même avec la mise en place d'échelons fixes dans chaque grade de chaque catégorie.

En clair, les deux premiers leviers sont des « bâtons », le troisième est une « carotte ». Ladite « carotte » étant actuellement mise sous le coude puisqu'elle augmenterait la dépense publique !

A la DGFiP, nos responsables ne veulent surtout pas être en reste !

La mise en place du RIFSEEP n'est pas exclue. Elle est seulement reportée... Jusqu'à quand ?

Les garanties de gestion sont remises en cause : blocage des agents C pendant trois ans sur leur résidence de première affectation, des agents B pendant trois ans dans la spécialité suivie à l'ENFiP, développement des postes à profil, fragilisation des garanties lors des suppressions d'emplois et des restructurations, mise en place d'un bilan de compétence quinquennal pour les agents de Centrale dans un premier temps, etc.

De plus, la Direction Générale avance maintenant que « PPCR », associé à la diminution des possibilités de promotions, doit, de facto, amener à revoir les critères de sélection.

Elle a donc l'intention de faire peser de tout son poids le compte-rendu d'évaluation. C'est dans ce « sérum de vérité » que les Directeurs iront chercher les bons candidats et donc aussi ceux à écarter.

Jusqu'à présent, pour les avancements de grade, seuls les agents sanctionnés d'une majoration de cadence ou d'une pénalisation et ceux placés dans un contexte disciplinaire pouvaient être écartés. Demain, la situation de chaque agent sera examinée en cherchant, dans son profil croix et/ou dans les appréciations littérales, les éléments qui permettraient de le bloquer (2 croix en « moyen » la dernière année et/ou 6 croix en « moyen » dans les trois dernières années ou une croix dans « insuffisant », ou des réserves dans les appréciations littérales) !

Pour l'élaboration des listes d'aptitude, même démarche avec en parallèle la mise en œuvre de cotations par rapport notamment au profil croix. Les comptes rendus d'évaluation des cinq années qui précèdent la candidature seraient passés au crible.

NB : Aucune réduction d'ancienneté ne pourra être attribuée en 2017 gestion 2016 pour les agents de catégorie B. Cette disposition prendra effet en 2018 gestion 2017 pour les agents C et A.

Solidaires Finances Publiques exige le retrait de toutes ces mesures néfastes pour les agents qui ne cessent de subir les suppressions d'emplois, les restructurations et la dégradation de leurs conditions de vie au travail sans reconnaissance de leurs qualifications et de leur sens du service public.

Plutôt que de vouloir instaurer une compétition malsaine entre les agents, l'Administration doit prendre toutes les dispositions indispensables pour donner tout son sens au collectif de travail et reconnaître le total investissement de tous les agents dans l'exercice difficile de leurs missions.