



MANAGEMENT DES CADRES SUPÉRIEURS

NOUS EN SOMMES LÀ !



« 2024, une année record en termes de promotion interne ». C'est par ce titre que la DGFIP fait sa rentrée à la une d'ULYSSE..

Pour le coup, les postulants aux grades d'inspecteur divisionnaire ou d'inspecteur principal devraient réfléchir à deux fois avant d'accéder à ces promotions convoitées. Pour les AFIPA, c'est déjà trop tard !!!

LA PREUVE QUE L'INDIVIDUALISATION DES CARRIÈRES ABOUTIT À TOUTES LES SOUMISSIONS

F.O.-DGFIP dénonce depuis 5 ans les **méfais de la Loi de transformation de la fonction publique qui sévit depuis 2019**, aussi bien pour les agents sous statut, que pour ceux qui ne le sont pas.

Désormais, les **cadres supérieurs** sont en première ligne avec une **individualisation des carrières** placée **sous la coupe des directeurs locaux**.

C'est ainsi que l'affectation et le déroulement de carrière sont sous la mainmise de barons locaux qui **s'autorisent tous les abus individuels ou collectifs**.

Pour le coup, la **Mission d'Accompagnement des Cadres**, dont l'acronyme est d'ailleurs fâcheux, **ne semble pas s'en offusquer** et se limite à accompagner puisque telle est sa mission !

COUTEAU SUISSE JUSQU'À L'EXTRÊME !

Si la Direction générale attend de la **polyvalence** de la part de ses cadres, le **principe doit avoir** selon nous **des limites** comme tout principe qui se respecte !

Apparemment, ça n'est pas le cas **dans une Direction régionale d'importance** que nous ne nommerons pas sur un sujet qui a trait à la sécurité.

A des fins d'économies, le directeur local demande aux cadres supérieurs d'assister les vigiles sur la pause méridienne afin de vérifier les accès à la cité administrative. C'est ainsi que plus d'une trentaine de cadres supérieurs sont astreints quotidiennement à cette tâche **jusqu'à mi octobre**.

Nous pourrions faire valoir ironiquement que cette mission, bien qu'absente des objectifs 2024, sera **probablement valorisable sur les C.V. des intéressés**.

DES LIBERTÉS MANAGÉRIALES DÉSORMAIS EXTENSIBLES À L'INFINI ET AU-DELÀ

F.O.-DGFIP dénonce fermement ce **coup de force d'un directeur local envers ses cadres** et rappelle qu'il y a des **principes fondamentaux** à respecter :

► Les cadres concernés ne sont **pas formés à des fonctions de vigiles**. **F.O.-DGFIP** rappelle que le costume ou le tailleur ne font pas tout. **Il en va de la sécurité des intéressés, de celles des autres fonctionnaires et des usagers des bâtiments**. Il est de surcroît paradoxal d'ériger la sécurité en priorité au plan national tout en créant localement les risques qu'on prétend combattre.

► L'article 4 du décret 2010-986 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP fixe les **doctrines d'emploi** attachées aux différents grades. **A aucun moment, ces fonctions n'y figurent** surtout pour une durée de plusieurs semaines.

► Le **devoir d'obéissance hiérarchique** s'impose à l'agent public qui est titulaire de son grade mais pas de son emploi. Néanmoins, nous rappelons que s'il a vocation à occuper différents **emplois** ces derniers **doivent correspondre à son grade**.

De facto, l'emploi de vigile ou d'assistance d'un vigile n'est pas mentionné dans le décret précité.

IL N'Y AURAIT DONC PLUS DE LIMITES POUR FAIRE DES ÉCONOMIES

Au cas d'espèce, la direction locale entend **économiser deux emplois de vigiles pendant un mois et demi**. Un cadre supérieur à cela de bon qu'il est au « forfait » et donc corvéable à merci selon le directeur qui **embarque dans cette opération aussi bien des IDIV, des IP que des AFIPA !**

Suite à notre saisine, le même directeur résume sa vision des choses : « *ils auront la légitimité de l'ordre de faire que je leur donne* ».

Pour **F.O.-DGFIP** c'est la porte ouverte au « tout est permis » !

F.O.-DGFIP dénonce fermement ces agissements qui sont symptomatiques d'une approche managériale délétère, un management sans ménagement.

Au cas d'espèce, F.O.-DGFIP rappelle que l'individualisation des carrières mène directement à la soumission des fonctionnaires.

L'observatoire interne devrait intégrer un indicateur portant sur la crainte des repréailles pour traduire l'ambiance actuelle dans les services de la DGFIP.

Ne nous y trompons pas, le scénario proposé par la Direction générale pourrait s'intituler « Individualisation des carrières, circulez y a tout à perdre » !

Mais chut, 2024 est une année record en termes de promotion interne. On comprend mieux pourquoi la Direction générale entend se focaliser sur les chiffres !



C'EST POUR VOUS QU'ON SE BAT !