

Voici le cas concret mais d'école d'un contractuel à la DGFIP en CID depuis 2ans

Auparavant, il était apprenti en CID pour une durée de trois ans.

Il souhaiterait s'inscrire au PAU mais n'étant pas titulaire, il n'a pas le statut requis pour participer à cet examen. Il s'interroge légitimement : « Je ne sais pas si des solutions vont s'offrir aux contractuels dans ma situation car pour travailler en cellule informatique départementale il faut obligatoirement cette qualification de PAU. Mais pour avoir le PAU il faut passer par la case agent ou contrôleur, attendre 3 ans lors de la première mutation, passer le PAU, demander sa mutation et espérer revenir dans sa structure où l'on a travaillé auparavant »

La personne possède une licence informatique d'administrateur système sécurité et réseau ce qui lui permettrait éventuellement de passer le concours d'inspecteur PSE ou analyste.

Cependant il n'a pas droit à la préparation au concours, car il n'est pas titulaire.

Il existe également le concours de contrôleur programmeur, mais qui ne lui permettra pas de revenir en CID, réservé aux PAU.

Son contrat s'arrête en 2023 et à ce jour il n'a aucune visibilité quant à son avenir à la DGFIP, même s'il lui a été assuré un CDI en bout de chaîne . Au terme de son contrat renouvelable une fois 3 ans et si son CDD actuel est renouvelé, cela fera en tout 9 ans qu'il est à la DGFIP .

Voilà où nous en sommes avec la politique de recrutement à courte vue de la direction, par contrat précaire, avec en plus une carotte pour faire avancer l'âne, une pratique issue du privé et vite adoptée dans le public. Nous sommes en présence de jeunes salariés déboussolés et incertains de leur devenir et à terme pour l'employeur une perte de compétence après presque 10 ans d'investissement en formations, tutorats, etc tout ceci à fonds perdus. Pour finir, un agent opérationnel perdu et une précarisation de l'emploi, un travail jetable pour des salariés jetables.

Si on ne propose que de telles impasses aux jeunes avec ce mode de recrutement à date de péremption courte, comment voulez-vous rendre notre direction attractive, au lieu de faire de la pub sur les emballages de baguettes de pain, la direction devrait mieux réfléchir à sa politique de recrutement, en dialoguant avec les organisations syndicales qui ont des choses à proposer pour assurer une meilleure attractivité par le salaire et la pérennité de l'emploi.



Voilà ce qu'on trouve quand on va chercher son pain à la boulangerie !