



Mouvement des Inspecteurs Principaux : la DG gère des emplois...pas des humains !!!

La CAP des 10 et 11 juin 2015 avait pour objet d'examiner le mouvement de mutation et les premières affectations des Inspecteurs principaux.

La simplicité attendue du fait d'un premier mouvement totalement défiliarisé n'était pas vraiment au rendez-vous.

Si des chiffres paraissent favorables en première lecture

- 147 demandes de mutation en équivalence ont été satisfaites (sur 242), soit près de 61 % contre 57% en 2014
- 99 cadres obtiennent leur premier vœu
- 43 demandes de rapprochement sur 59 sont satisfaites
- 45 cadres en première affectation (sur 101 concernés) obtiennent leur premier vœu ou un poste au choix
..... d'autres ont laissé le SCSFIP plus que perplexe
- 49 gels de postes répartis sur 32 directions pour anticiper les dotations d'emploi cibles
- 12 gels conjoncturels issus du mouvement (dont 10 en DIRCOFI)
- 15 postes au choix non pourvus (10 DG, 2 ENFIP, 3 DVNI)

Alors faut-il penser comme la Direction générale que ce mouvement est satisfaisant ?

Le SCSFIP ne le croit pas !

D'abord, parce que si 61 % des demandes de mutations ont été satisfaites, encore faudrait-il connaître l'ancienneté de celles-ci. De la même façon pour les demandes de rapprochement, combien de temps les collègues ont ils été séparés avant de pouvoir retrouver leur famille ?

Ensuite, parce que sur les 45 cadres en première affectation ayant obtenu leur premier vœu, 38 sont des postes au choix. Toutefois, au final il reste encore 15 postes au choix non pourvus !!

Enfin, peut-on vraiment se satisfaire de 61 postes vacants à l'issue du mouvement ?

Le SCSFIP ne le pense pas !

Alors certes, il restera dans les années à venir des emplois d'IP à implanter dans les directions dont les dotations augmentent, mais d'autres directions vont subir des réductions importantes d'effectifs IP ou être impactées par les réorganisations administratives à venir (**Adaptation des Structures du Réseau** ou réforme territoriale).

Les demandes de mutation non satisfaites vont croître et laisser nombre de cadres amers et désabusés, dans des situations personnelles difficiles.

Alors, faudra-t-il bientôt choisir entre carrière et vie personnelle ?

Le SCSFIP ne le veut pas !

Tout au long de cette CAP, le SCSFIP a dénoncé le manque de visibilité sur les gels de postes, ne permettant pas aux collègues de faire de choix éclairés lors des mouvements et sclérosant certaines situations personnelles.

Nous avons également dénoncé l'inflexibilité de la DG au regard de situations complexes subies par les collègues, notamment féminines qui se trouvent en position de devoir choisir entre carrière ou vie familiale !!!

Si nous comprenons parfaitement la difficulté pour les services RH de gérer ces dotations d'emploi cibles, il n'est pas acceptable que cela se fasse au détriment des souhaits d'évolution de carrière des collègues ou de leur situation personnelle.

A l'heure du lancement de la deuxième enquête du baromètre social de la DGFIP, le SCSFIP espère que le service RH parviendra à trouver des solutions pour que les cadres arrivent à concilier vie familiale et vie professionnelle dans des temps raisonnables.

Ainsi, à l'instar de la CAP AFIPA, le SCSFIP souhaite disposer dès que possible :

- **des projets 2016 d'Adaptation des Structures du Réseau validés par le ministre**
- **de la communication des projets des directeurs locaux de mise en œuvre des organisations cibles**
- **des gels de postes et de leur choix d'implantation qui interviennent au gré des mouvements sans rapport avec la GPEEC présentée par la Direction Générale à ses cadres**

Mais, il souhaite également la communication des résultats grade par grade du baromètre social en cours ainsi que ceux du précédent.

Ce n'est qu'à ces conditions que la Direction générale offrira de la visibilité à ses cadres et qu'elle conservera leur confiance dans un contexte d'évolutions fortes.

**A la clôture, le SCSFIP a voté contre ce mouvement pour dénoncer :
La perte de sens de cette CAP, trop structurée par les gels de postes et les contraintes de réforme, et donc sans marge de manœuvre**

