



## Compte-rendu de l'entretien accordé au SCSFIP par le Directeur Général, le 6 janvier 2014

Participants :

Direction Générale	SCSFIP
M. Bruno Bézard – Directeur Général	Jean-Marc Bouchet – Secrétaire Général
M. Hughes Perrin – Chef de service RH	Sandrine Laplace – Elue CAP
Mme Dominique Gontard – sous directrice de l'encadrement et des relations sociales	Christophe Delage – Elu CAP
	Christophe Berthelin
	Stéphane Liard

### SCSFIP :

Nous présentons nos remerciements pour l'entretien accordé et le courrier qui a été adressé au syndicat. Nous rappelons brièvement qui nous sommes et qui nous représentons :

- Un syndicat représentant les cadres supérieurs d'IP à AGFIP
- Qui a été placé en 2<sup>ème</sup> position (1<sup>ère</sup> en administration centrale) aux dernières élections professionnelles pour les CAP des cadres supérieurs et qui compte donc un élu en CAP n°2.
- Un syndicat qui dispose d'une audience très large, ses communications électroniques sont ainsi suivies par plus d'un millier d'abonnés (soit près d'1/4 des cadres supérieurs de la DGFIP).

En réponse au courrier adressé par le Directeur Général :

- Nous contestons le procès en vénalité qui nous est fait et qui, par notre intermédiaire est fait aux cadres supérieurs que nous représentons. Nous n'avons jamais été et ne sommes pas revendicatifs sur cet aspect, nos interventions se bornent à demander de la visibilité sur ces questions.
- Nous sommes inquiets, comme nos mandants, sur les parcours de carrières, le positionnement et les fonctions des cadres supérieurs et nous déplorons sur ce plan aussi le manque de visibilité et l'absence de cartographie des postes.

- Nous sommes certes très actif sur le sujet des carrières car c'est l'actualité du moment, mais nous sommes tout autant disposés à apporter nos idées et celles de nos mandants sur les questions métiers ou sur la démarche stratégique.

**M. Bézard et M. Perrin** nous indiquent qu'ils ont été surpris par le caractère offensif et la forme assez virulente de nos propos. Ils regrettent que nous ayons « jeté de l'huile sur le feu », alors qu'aucune décision ni orientation n'a encore été prise par la Direction Générale. En second lieu, M. Perrin ajoute qu'il est dangereux d'opposer les grades et qu'il faut rechercher un consensus car l'encadrement dans son ensemble constitue une force collective pour la DGFIP.

*NDLR : pendant l'entretien, la direction générale relit notre powerpoint sur les perspectives de carrière.*

#### **SCSFIP :**

Sur le ton adopté, nous comprenons la surprise de la DG, mais nous ne faisons là que traduire la vigueur des inquiétudes qui nous sont remontées, par la BALF ou oralement par nos collègues. Sur le fait que nous anticipions les débats, nous estimons qu'une certaine forme de mobilisation préalable fait partie du débat. Nous rappelons à ce titre que l'Association des Comptables Publics (ACP) -qui a publié et présenté à la DG un rapport biaisé et parfaitement inacceptable pour les cadres supérieurs- a largement contribué à générer ces inquiétudes et mène une activité de lobbying intense en rencontrant les directeurs locaux (en sus des entretiens accordés par la DG).

Nous rappelons aussi que nous n'opposons pas les cadres, nous demandons simplement que les règles de gestion soient en adéquation avec l'organisation administrative qui est celle de la DGFIP. Nous n'avons pas choisi les modes de recrutement et les méthodes de sélection. Nous demandons le respect dans les parcours de carrière du principe de hiérarchisation des grades, hiérarchie qui découle des modes de sélection mis en œuvre.

Enfin, nous soulignons que les cadres que nous sommes et que nous représentons comprennent le contexte budgétaire et les contraintes qui s'imposent à la DGFIP et à l'Etat en général. C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas de revendications salariales et ne demandons pas de créations de poste qui n'auraient aucune logique productive. Nous sommes d'accord sur la cible qui est celle d'un concours d'IP sélectif qui réponde aux besoins réels de la DGFIP et permette de recruter des cadres supérieurs en petit nombre mais qui seront motivés par les responsabilités qui seront rapidement les leurs et la garantie d'un parcours de carrière dynamique. Mais en attendant que cette cible puisse être atteinte, il faut aussi gérer le stock et éviter la sclérose des carrières de ceux qui sont en place. On peut comprendre un retard, en particulier au regard de l'allongement *de facto* des carrières du fait d'un départ plus tardif en retraite, mais ce retard doit rester raisonnable et proportionné. C'est pour cela que nous demandons une cartographie claire des postes, un accès prioritaire aux fonctions à enjeux pour les cadres supérieurs et de la visibilité sur ces carrières qui puissent maintenir des volumes de promotions acceptables.

**M. Bézard** répond qu'il est d'accord sur le manque de visibilité mais que la direction y travaille et que l'année 2014 devra apporter la réponse à ces questions, notamment dans le cadre des groupes de travail. **M. Perrin** souligne qu'il faut rechercher un consensus sur l'accès aux postes comptables en mettant au cœur de ce consensus la reconnaissance des mérites et des parcours. Il faut trouver un bon dosage pour ne sacrifier personne, ce qui sera l'objet des groupes de travail. Il indique par ailleurs que pour les DDRFiP de 1<sup>ère</sup> catégorie, la DG entend bien, au gré des départs naturels, pourvoir l'ensemble des emplois de responsables de division par des AFiPA en lieu et place des IdivHC lorsque c'est encore le cas.

#### **SCSFIP :**

Nous indiquons que cette orientation pour les DDRFiP de 1<sup>ère</sup> catégorie constitue une revendication « historique » du SCSFiP. Sur les autres postes à enjeux, nous indiquons que le consensus ne pourra pas être trouvé en recopiant une situation héritée du passé et qui n'a pas de sens dans le contexte actuel.

Pour nous il est important de remettre à plat les principes de « filière comptable » et « filière encadrement » qui ont vécu et ne sont plus adaptés. Il faut changer de paradigme, raison pour laquelle nous proposons la fin de ces filières et des parcours de carrière différenciés entre « managers » et « experts ».

Les cadres supérieurs d'IP à AGFiP ont vocation à occuper les postes à enjeux, qu'ils soient en direction (centrale ou locale) ou dans le réseau (SIP, SIE, SPF, postes municipaux). La prise de ces fonctions ne devra en aucun cas présenter un « basculement définitif » vers la « filière comptable », assimilée à un emploi de débouché, comme c'est aujourd'hui le cas.

Nous évoquons à cette occasion le choix fait par la DG de confier la gestion du SIP de St Denis à un AFiP qui va dans le sens de nos propositions pour autant que le collègue puisse évoluer dans sa carrière en revenant s'il le souhaite vers la voie administrative.

Les cadres supérieurs qui occupent un poste comptable à enjeux pourront ainsi revenir en direction territoriale, en direction spécialisée, en administration centrale... La diversité (et la réussite) de leur parcours pourra d'ailleurs être un élément d'appréciation pour le passage au grade supérieur.

A nos yeux, une diversification des postes ainsi offerts doit permettre de dynamiser la gestion des cadres supérieurs et également d'accroître, avec un besoin réel, le nombre de postes offerts en promotion pour AFiP et AFiPA.

**M. Bézard** indique qu'il est très intéressé par ce discours sur les postes comptables dans le parcours de carrière, à condition que le passage par un poste comptable ne se traduise pas ensuite par une garantie de salaire lorsque le cadre réintègre une direction.

**SCSFIP :**

Nous sommes d'accord avec cela. Nous maintenons que l'aspect financier, s'il n'est jamais négligeable, n'est pas le moteur principal des cadres supérieurs. Les cadres veulent des responsabilités qui leur permettront de mettre leurs qualités et leur travail au service de la DGFIP. Dès lors que les cadres auront une réelle visibilité sur leurs possibilités de carrières, ils seront en capacité d'orienter leurs choix en toute connaissance de cause. Nous rappelons à cette occasion que c'est la situation actuelle d'incertitude et d'absence de visibilité qui crée le malaise et également la situation d'attente des collègues qui débouche sur la difficulté de la DG à pourvoir certains postes à enjeux.

**M. Bézard** exprime sa satisfaction sur le caractère constructif de notre approche et indique qu'il compte sur nous pour les groupes de travail. Il souhaite que l'on se revoie d'ici quelques mois pour approfondir ces réflexions.