



## **DECLARATION LIMINAIRE A LA CAP 1 DU 28 mars 2018**

### **Mouvements AFiP/AGFiP**

Monsieur le Président,

Cette liminaire sera placée sous le signe des interrogations.

Tout d'abord, interrogations sur la conduite et les répercussions du chantier « Action Publique 2022 ».

Depuis des semaines, le Directeur Général distille au gré des réunions de multiples pistes de réflexion intégrées à ce chantier tout en affirmant que rien n'est décidé. Avec cette méthode, le doute gagne toutes les composantes de la DGFIP quant au futur visage de la DGFIP.

Vos cadres supérieurs ont conscience que la DGFIP va évoluer au cours des prochaines années et peut-être même des prochains mois, mais, ils ont également pleinement conscience qu'ils seront en première ligne pour mettre en œuvre ces évolutions.

Interrogations donc sur la méthode qui sera à appliquer sur le terrain et sur la conduite du changement que vos cadres supérieurs devront mettre en œuvre.

A cet égard, dire que cela sera compliqué ne signifie pas être contre le changement ou les évolutions, c'est simplement faire preuve de réalisme. Il ne s'agit pas de crier avec les loups mais de prévenir les décideurs de la DGFIP dont vous faites partie, des difficultés potentielles actuelles et à venir.

En effet, vous ne pouvez ignorer que la plupart des évolutions métiers ont des répercussions sur nos services, sur nos collaborateurs, et parfois sur nous-même en tant que cadres supérieurs. Les évolutions métiers ne peuvent pas se résumer à des constructions intellectuelles qui semblent sur le papier séduisantes et faciles à mettre en musique sauf à penser que les cadres sur le terrain ne savent pas s'y prendre, ce qui nous n'en doutons pas risque d'être l'argument ultime.

À cet effet, la note sur les SPF du 5 mars 2018 est de l'avis de nombreux collègues l'illustration de ce qu'il ne faut pas faire et plus faire, à savoir une note uniquement centrée sur le métier sans anticiper son impact sur l'ensemble des personnels, sujet pourtant éminemment sensible et au cœur de toute conduite du changement !

Interrogations donc sur place de vos cadres dans la conduite des changements à venir ; nous sommes persuadés que la Direction générale ne pourra réussir qu'avec la mobilisation de ses cadres à condition de maintenir leur confiance et leur motivation.

Cette confiance et cette motivation qui s'effritent au fil des mois et au gré des manques de respects qui se multiplient.

Ainsi, comment expliquer que notre Directeur Général bâcle en 5 minutes à la fin d'une réunion ses explications sur la disparition de la classe exceptionnelle pour les AGFiP.

Comment expliquer l'absence de réaction officielle et argumentée sur le niveau de rémunérations de vos cadres qui pourtant apparaît justifiée compte tenu des responsabilités exercées tant au niveau financier que managérial. En outre, pourquoi ne pas préciser que les rémunérations jetées en pâture sont des rémunérations de fin de carrières lesquelles se caractérisent par de multiples mobilités fonctionnelles et géographiques. On s'attaque d'abord aux AGFiP avant les AFIP, AFIPA, IP, comptables etc

À ce titre, nous n'avons pas peur des comparaisons avec le privé à niveau de responsabilité égale en intégrant notamment dans les comparatifs les taux de salaires de remplacement à la retraite largement défavorables aux cadres supérieurs de la DGFIP.

Interrogations quant aux réflexions menées par un groupe de travail sur les cadres supérieurs qui n'a fait l'objet d'aucune communication aux intéressés ou d'aucun compte rendu consultable par tous alors même que la fin de la classe exceptionnelle déséquilibre structurellement le corps avec maintenant des entrées directes sur le dernier échelon et rend difficilement compréhensible les règles d'affectations à la tête des directions.

Interrogations quant à la mise en œuvre de la revue des cadres par inter-région dont les retours vers les premiers intéressés se sont avérés disparates voire parfois inexistantes selon les directions laissant certains collègues dans le doute sur le déroulement de leur carrière.

À cet effet, le SCSFiP souhaite que lors de l'ouverture d'un nouveau vivier d'AFIP éligibles au grade d'AGFiP, les services RH de la Direction prennent l'initiative de recevoir chaque cadre concerné pour faire le point sur la suite de sa carrière.

La DG n'ouvre (malheureusement) un nouveau vivier seulement tous les 2 ans et qu'un vivier comporte en moyenne une trentaine de collègues donc la tâche ne paraît pas insurmontable et serait un gage d'égalité de traitement.

Interrogations quant à l'appel d'offres lancé par la direction pour la création d'une cellule d'écoute (réservée aux cadres de la direction). Ce dispositif "*d'écoute et de soutien*" serait centré sur les problématiques managériales – "*conflits et tensions, événements traumatiques, gestion des personnalités difficiles, addictions*"...

Pour le SCSFiP, cette initiative peut être bonne à condition d'en comprendre la finalité et de la disjoindre des conséquences éventuelles du chantier AP 2022 et ne peut pas être lancée en catimini par la Direction et connue des cadres grâce à un article dans acteurs publics....

Enfin et concernant cette CAP, interrogations quant aux conditions d'élaboration de ce mouvement

Concernant les AFiP, il semble que beaucoup de mouvements aient été décidés dans la dernière ligne droite avec en outre une pression inédite et excessive exercée sur certains candidats. En effet, au vu des vacances, et des chaînes à venir sur des postes d'AGFiP qui en cascade devraient libérer des postes d'AFiP, il n'y avait pas d'urgence à affecter quasiment d'office certains candidats 2 mois après la publication des résultats de la sélection alors que les lauréats ont traditionnellement 2 mouvements pour se positionner sur un poste.

À ce titre, demander à des AFiP de se positionner en 24 h sur des postes outre-mer est inacceptable quand on a conscience des implications notamment familiales de tels changements d'affectations.

Pour le SCSFiP, cette précipitation semble liée à l'apparition d'un phénomène nouveau pour le grade d'AFiP à savoir la gestion de vacances d'emplois qui vous oblige certainement à prioriser le comblement de certaines vacances au détriment des souhaits préférentiels des collègues et cela apparaît regrettable.

Ce sujet des vacances au niveau des AFiP nous inquiète et pose la question légitime de la pertinence de la GPEEC à la DGFiP.

Est-ce à dire que la Direction aurait pu recruter plus d'AFiP lors de la dernière sélection alors même qu'elle a reconnu que 8 candidats qui avaient le niveau n'avaient pu être sélectionnés.

Interrogations sur l'interprétation de ces vacances qui vont peser sur le réseau et les directions locales alors que la direction semble avoir la capacité à créer des postes d'AFiP en centrale sans contrainte.

Au regard de ces vacances, le SCSFiP demande a minima que certains postes soient offerts rapidement au dispositif de la deuxième inusité depuis près de 2 ans.

Interrogations sur les vacances de certains postes d'AGFiP qui ne permettent pas la construction de chaînes et qui nuisent en fin de course aux AFiP qui ne peuvent accéder au grade d'AGFiP.

Ainsi, la promotion de seulement 3 AFiP au grade d'AGFiP est encore un signe négatif et inquiétant envoyé à l'ensemble des cadres au-delà de nos interrogations.

Pour conclure et avant d'évoquer avec vous des cas individuels, avoir des interrogations, c'est bien et même sain mais avoir des réponses, c'est mieux et pour cela, nous comptons sur vous Monsieur le Président.

Nous remercions le bureau RH1B pour les réponses apportées à nos questions en amont de cette CAP.