



DECLARATION LIMINAIRE A LA CAP du 29 avril 2015 MUTATION ET PREMIERES AFFECTATIONS AFIPA

Madame la Présidente,

L'utopie a deux définitions différentes: une représentation d'une réalité idéale et sans défaut ou, à l'inverse, une réalité difficilement admissible.

Cette caractéristique appelée polysémie semble être une figure de style parfaitement maîtrisée par la Direction générale et le présent mouvement en est la parfaite illustration.

En effet, la simple analyse chiffrée de ce mouvement est plutôt séduisante :

- 40,5% des cadres obtiennent satisfaction en mutation soit 84 sur 207, malgré une hausse de 11% des demandes ;
- 33% bénéficient d'un rapprochement prioritaire ;
- 46 cadres obtiennent leur 1er vœu et 68 un de leurs 5 premiers vœux ;
- 8 lauréats en 1ère affectation arrivent sur leurs 5 premiers vœux (30% de satisfaction) ;
- 52 HEA administratifs sur 62 sont affectés et 8 HEA attribués au présent mouvement.

Si on examine maintenant ce projet de mouvement sous la lumière des règles qui ont présidé à son élaboration, l'analyse est beaucoup moins séduisante. En effet, pour faire cet exercice, encore aurait-il fallu que la direction générale communique aux organisations syndicales les grilles d'élaboration mises en oeuvre. En effet, quel est le constat :

- nous n'avons aucune visibilité sur les règles qui ont présidé au renouvellement ou non des postes d'AFIPA libérés par les collègues promus AFIP ; plus généralement nous n'avons aucune visibilité sur la mise en application de la note du 30 mars 2015. Dans ce projet de mouvement, force est de constater que nous pouvons rencontrer toutes les situations :

- remplacement d'AFIPA promus AFIP **ou non** ;
- remplacement d'AFIPA muté en équivalence **ou non** ;

- nous ne disposons pas des éléments qui ont abouti **ou non** à l'implantation des HEA administratifs à l'occasion de ce mouvement ;

- nous constatons que de nombreux emplois libérés en administration centrale dans le cadre des mouvements en équivalence ne sont pas remplacés ;

Vous comprendrez au regard de ces constats que les cadres supérieurs qui demandent de la lisibilité et de la visibilité pour élaborer leurs parcours de carrière soient inquiets et déstabilisés.

Le SCSFIP, faisant écho aux questionnements légitimes que se posent les cadres supérieurs, souhaite que la Direction Générale explique selon quelles modalités seront déployés les organigrammes cibles figurant dans circulaire du 30/03/2015. En effet, à l'issue de ce mouvement, de nombreux départements n'ont pas été pourvus alors même que des collègues libéraient un emploi soit par promotion, soit par mutation.

Cette circulaire précisait qu'il est « *nécessaire d'entendre les cadres qui aspirent à davantage de responsabilités, de diversité et de lisibilité dans leur parcours professionnel* », juste avant de préciser qu'il « *convient de leur maintenir des débouchés alors que leurs perspectives de promotions ne peuvent plus être ce qu'elles ont été* » ; le SCSFiP ne peut qu'adhérer à ces vœux, néanmoins, 20% des postes vont disparaître sur les 4 années à venir et les cadres ont besoin d'une visibilité pour se projeter au regard de ce contexte.

Par ailleurs, nous demandons :

- que l'ensemble des emplois HEA administratifs créés par décret soient implantés (à notre connaissance il en reste une trentaine sur étagère selon l'expression du chef de service RH.
- que l'ensemble des emplois HEA administratifs implantés soient pourvus, dès lors qu'un collègue est éligible à ces emplois.

Une telle décision serait un réel signal de la part de la DG d'optimiser les débouchés potentiels, quitte pour cela à imposer aux directeurs locaux des nominations de cadres en rang utile sur les HEA non occupés. Elle contribuerait également à détendre la problématique rencontrée sur les postes comptables.

Enfin, nous souhaitons savoir si les mouvements éventuels sur poste C2 de collègues AFIPA ont été pris en compte pour élaborer ce mouvement.

Madame la Présidente, le SCSFIP a toujours été conscient des contraintes exogènes auxquelles est soumise la direction générale au regard des emplois.

Néanmoins, il a également toujours demandé la mise en oeuvre d'une transparence qui seule peut permettre aux cadres de se projeter et par là même maintenir leur motivation. Les 4 années à venir vont inévitablement entraîner des changements en profondeur pour les AFIPA mais pour les IP également. Il convient donc que la Direction générale explicite comment elle compte gérer ces changements.

Nous remercions le bureau RH1B de sa disponibilité pour apporter les réponses à nos questions mais réitérons le souhait, déjà exprimé à l'occasion d'autres CAP, qu'un temps nécessaire soit laissé entre la publication du projet de mouvement et la tenue de la CAP ; les représentants du personnel pourraient préparer plus sereinement la CAP et nous sommes certains que le bureau RH1B y trouverait également avantage.