



DECLARATION LIMINAIRE A LA CAP DU 14 DECEMBRE 2017

MOUVEMENTS C1 - 2018

Madame la présidente,

Nous nous rencontrons pour cette CAP, pourrait-on dire un peu « au milieu du gué », dans un moment hybride couvert par des règles de gestion modifiées à la hâte au motif de l'application du PPCR, laquelle s'avère différée au final dans le temps.

En outre, nous sommes tous conscients que les axes de travail du chantier Action Publique 2022 sont susceptibles de modifier l'organisation de la DGFIP.

PPCR reculé, Action Publique 2022, organisation de l'encadrement en direction, positionnement des grades entre eux, les cadres supérieurs sont dans un monde incertain et redoutent plus que tout que leur Direction Générale navigue à vue.....

A ce titre, Madame la présidente, pouvez-vous nous en dire plus sur le questionnaire adressé aux numéros 1 les invitant à réfléchir à leur encadrement ? Même si nous reconnaissons que la Direction Générale doit échanger avec ses directeurs sur ce sujet, nous resterons vigilants et mobilisés quant aux conséquences de ces échanges.

Que propose la Direction Générale sur les carrières ? On voit poindre une harmonisation fonctionnelle des grades IP et IDIV ; pour autant nous vous le répétons, toute manœuvre qui consisterait à tendre vers une fusion de ces grades, trouverait une opposition ferme de notre part.

Ceci précisé , nous voila réunis aujourd'hui pour le premier mouvement annuel d'accès aux postes comptable C1, mouvement issu des règles de gestion arrêtées au GT de mai 2017.

En tant qu'organisation syndicale, nous avons pour habitude d'expliquer à nos mandants avant ou après cette CAP les règles régissant l'affectation, règles peu simples au regard des priorités, des promotions sur place, des quotas etc

Nous avons également pour habitude de vous évoquer le climat qui règne chez vos cadres, leur désillusion, leur manque de confiance.

Eh bien, il faut remercier vivement la Direction Générale qui s'attache à rompre la routine,

à changer les règles en cours de jeu et finalement à les rendre si peu intelligibles qu'elles ne sont vérifiables par personne ! Pour une direction comptable et productrice de normes comme la nôtre, c'est un peu déroutant mais cela ressort sûrement d'une vraie volonté, laquelle n'est pas encore connue !

Une gestion RH utile, claire et empreinte de visibilité pour tous ne passe pas par du morcellement mais bien par une vision d'ensemble des carrières de chaque grade.

Pour le SCSFiP, les postes comptables ne sont pas un pis-aller à une carrière administrative qui ne serait pas ou plus attrayante, ils sont un complément, un élément de carrière, apportant à vos cadres de la diversité dans leurs choix et à la Direction Générale de la flexibilité dans la gestion prévisionnelle.

En outre, les organisations syndicales sont des représentants des personnels et à ce titre ont également un rôle de pédagogie et même d'accompagnement. Or, comment tenir ce rôle lorsque la Direction Générale complique les règles alors que toute la sphère administrative est appelée par nos gouvernants à simplifier tout ce qui peut l'être encore ?

Comment tenir ce rôle auprès des collègues avec un projet de mouvement transmis 3 jours avant la CAP ?

Madame la présidente, nous vous avons déjà alertée au moment du GT sur nos réserves quant à l'instauration de la règle de l'interclassement qui n'avait aucune justification avérée mais qui rend difficilement compréhensible, la mécanique des mouvements. Comment expliquer aux collègues qu'une demande répond à des règles de priorité liées aux ASR, de promotions sur place, de quotas (qui restent particulièrement critiquables et défavorables aux IP) et enfin d'interclassement ?

Enfin, au regard de cette nouvelle règle annuelle qui sera sûrement génératrice de nombreux intérim, que compte faire la Direction Générale pour assurer de la stabilité au sein des services ? Il n'est peut-être pas la peine de changer les règles de mutations des agents pour éviter des taux de rotation trop importants, et en même temps créer des situations d'intérim qui ne sont confortables ni pour le cadre intérimaire, ni pour les équipes.

Nous retenons de ce mouvement que la problématique de la carrière des IP n'est en rien résolue avec seulement 25 promotions pour l'ensemble des IP expérimentés. Dans le même temps, vous avez douché les IP plus récents en annonçant une sélection AFIPA 2019 des plus drastiques.

Aucune des 2 anciennes directions n'avait aussi mal traité les carrières des IP. Le SCSFiP n'accepte pas que les IP aient de moins en moins de perspectives d'évolution et de carrière !

Malgré toutes ces incompréhensions auxquelles nous devons faire face, nous tenons à remercier le bureau RH1B pour sa disponibilité et la qualité de nos échanges.