



Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

DECLARATION LIMINAIRE A LA CAP du 21 avril 2016 MUTATION ET PREMIERES AFFECTATIONS AFIPA

Madame la Présidente,

L'année dernière pour cette même CAP nous vous parlions d'utopie, une représentation d'une réalité idéale et sans défaut ou, à l'inverse, une réalité difficilement admissible.

Et bien cette CAP 2016 ne semble malheureusement pas très différente de celle de 2015 car elle consacre le fait que la mobilité ou plutôt l'absence de possible mobilité devient un réel frein à la carrière.

Toutes les plus grandes entités publiques ou privées ont fait de la mobilité un facteur de parcours professionnels riches et stimulants en définissant le développement des compétences comme une priorité.

Mais à la DGFIP comment faire de la mobilité quand les sélections aux grades supérieurs s'amenuisent, que les mouvements laissent perdurer des situations familiales difficiles, que le manque de visibilité sur les organisations ne permet pas d'élaborer un parcours de carrière ?

Mme la présidente, sentez-vous que nous arrivons à l'heure de la résignation ?

Il y a Urgence Mme la présidente.

Urgence à redonner de l'espoir.

Urgence à redonner de l'envie.

Urgence à redonner du sens.

Le SCSFIP n'a jamais appelé à la grève,

Le SCS n'a jamais appelé au boycott des missions,

Le SCS a toujours pensé que la Direction générale saurait faire la part des choses et reconnaître les qualités et l'investissement de ses cadres supérieurs.

Nous tenons d'ailleurs à vous aider et vous donner plusieurs pistes :

- Tout d'abord au travers des mouvements en donnant plus de lisibilité ou de transparence et surtout en permettant de mieux lier vie professionnelle et vie privée (n'est ce pas là d'ailleurs un axe fort des conditions de vie au travail de tout agent de la DGFIP ?)

Par exemple pourquoi ne pas assouplir les règles de rapprochement en mettant fin à la règle des deux ans ou en permettant de demander les départements limitrophes en rapprochement ?

- Ensuite par la mise en adéquation des parcours professionnels, carrières et grilles indiciaires avec les exigences de recrutement qu'a la DGFIP et son mode de fonctionnement.

C'est le moment idéal au travers du PPCR de remettre de la cohérence dans les parcours en respectant la hiérarchie des grades et que chacun retrouve sa place. Sachez que l'attente des IP et AFIPA est particulièrement forte sur ce sujet.

Quel est l'intérêt de la DGFIP à maintenir sur des postes, des cadres qui sont séparés de leur environnement familial parfois de longues années ?

Quel est l'intérêt de la DGFIP à (je reprends les termes de la **circulaire du 30/03/2015**) *ne pas entendre les cadres qui aspirent à davantage de responsabilités, de diversité et de lisibilité dans leur parcours professionnel ?*

AUCUN

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

Les nombreux cadres que nous représentons, eux, en ont pleinement conscience également.

Ils donnent beaucoup à la DGFIP, ils en attendent un retour juste.

Nous tenons à remercier tout particulièrement le bureau RH1B de sa disponibilité pour apporter les réponses à nos questions. Pour autant, nous 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.