



Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

DECLARATION LIMINAIRE POUR LA CAP 1 du 21 AVRIL 2016

Monsieur le Président,

Tout d'abord, commençons par un point positif avant de rentrer dans le vif des sujets. En effet, le SCSFiP tenait à souligner l'effort de la Direction pour assurer une transmission plus précoce du projet de mouvement par rapport aux précédentes CAP.

Ce satisfecit ne peut pas à nos yeux compenser à lui seul les constats issus de l'analyse du mouvement proposé à cette CAP.

Tout d'abord, il est regrettable que la direction ne soit pas en mesure de réaliser un projet complet intégrant les AFiP dans les chaînes afin de donner à ces derniers un peu plus de visibilité quant à leurs futures affectations lesquelles sont souvent synonymes des bouleversements familiaux. A cet égard, le SCSFiP souhaite vivement que la date du 17 mai envisagée par la Direction pour la CAP devant statuer sur les mouvements AFiP soit bien respectée.

Ensuite, force est de constater que la faiblesse des nominations d'AFiP au grade d'AGFiP valide nos projections pessimistes (cf notre étude publiée sur notre site en septembre 2015) quant à la durée de traitement d'un vivier donné. Il convient de rappeler que la direction a mis 3 ans à traiter le vivier précédent (TA dirdép FF 2007 et IP GP 1993).

Aujourd'hui, vous proposez 6 nominations d'AFiP du nouveau vivier qui compte 32 collègues. Il est évident qu'au rythme actuel, le présent vivier ne pourra pas être traité plus rapidement que le précédent avec tous les dégâts collatéraux pour les viviers suivants. De plus, il est évident que les nouvelles dispositions applicables à compter du 01/07/2016 en matière de départ à la retraite avec une date limite de départ passant rapidement de 65 à 67 ans vont restreindre pour les années à venir les possibilités d'accès au grade d'AGFiP.

Dans ce contexte très défavorable, il est impératif que la Direction prenne un certain nombre de mesures correctrices :

- l'instauration d'un Numerus Clausus pour les détachements d'extérieurs dans le grade d'AGFiP au titre de l'article 18 du décret ;
- l'accroissement du nombre de passage au grade d'AGFiP CN à titre personnel et de promotions à la première classe contre engagement de départ ;
- la mise en place d'un principe de réciprocité pour les emplois fonctionnels d'AGFiP dévolus à des fonctionnaires d'origine externe à la DGFIP et placés en position normale d'activité.

Ainsi, dans ce cadre, le présent mouvement prévoit la disparition de 2 postes de RRPIE (Lyon, Dijon). Mécaniquement, ce sont 2 possibilités de promotions au grade d'AGFiP qui ont ainsi disparu en période de forte disette.

Monsieur la Président, vous aimez à préconiser la mobilité externe des cadres supérieurs de la DGFIP mais nous constatons surtout la mobilité à la DGFIP de cadres venus de l'extérieur.

Au-delà de vos préconisations, quelle est l'action réelle de la DGFIP pour favoriser la mobilité. Par exemple, pour le nouveau cadre d'emploi des RRPIE, la DG s'est elle battue pour obtenir des réciprocitys et si oui, lesquelles ?

Pour rester sur ce nouveau cadre d'emploi des RRPIE, comment influe-t-il au final sur le modèle GPEEC présenté en son temps par messieurs GARDETTE et PERRIN ?

A l'identique, comment ce modèle a t-il été impacté par la nouvelle organisation régionale qui a eu pour conséquences à certains endroits de réduire le nombre de poste d'AFiP/AGFiP (disparition des CBR).

Concernant cette nouvelle organisation régionale, il convient de ne pas oublier que certains collègues ont perdu leur mission et se retrouvent dans des positions inconfortables de chargés de mission au sein des organigrammes de leur Direction. A l'instar d'autres ministères impactés, le SCSFiP souhaite que la DGFIP instaure un suivi personnalisé des cadres concernés et ce, dès le prochain mouvement AFiP.

Réforme régionale, évolution du cadre d'emploi des RRPIE, réduction du nombre d'emplois d'AFiP et d'AGFiP dans les directions bouleversent le paysage de la cartographie des postes susceptibles d'être occupés par les AFiP et AGFiP. De ce fait, il serait souhaitable qu'à côté des données du TAGERFiP, la Direction Générale communique à l'ensemble de la population des AFiP et AGFiP les organigrammes cibles arrêtés par chaque Direction locale.

Pour en revenir à l'objet même de la CAP, le SCSFiP a pour principe de ne pas remettre en cause les choix qui relèvent de la seule responsabilité de la Direction (nominations des numéros 1, passage AFiP/AGFiP).

En revanche, le SCSFiP souhaite que la Direction Générale fasse preuve de plus de transparence quant à l'accès au grade d'AGFiP de première classe. En effet, beaucoup de collègues occupant des postes de numéros 1 peuvent prétendre de manière légitime à accéder à ce grade en cours de carrière.

A ce titre, le SCSFiP souhaite que la DG en lien avec les organisations présentes en CAP établissent (lors d'un groupe de travail) les règles du jeu en la matière afin que ce processus d'accès à la première classe soit vécu comme un dispositif transparent, ce qui est loin d'être le cas actuellement. Pourrait découler de ces règles, l'établissement d'un tableau annuel d'avancement lequel serait appliqué en fonction des possibilités offertes par le statut.

Comme vous avez pu l'entendre, si le SCSFiP sait être critique quand cela est justifié, il émet également un certain nombre de propositions quant à la gestion du corps des AFiP/AGFiP laquelle bien que difficile a besoin d'un corpus minimum de règles gage de sa transparence revendiquée par les cadres que nous représentons.

Enfin, nous souhaitons remercier Mme Gontard à l'occasion de sa promotion ainsi que l'ensemble du bureau RH 1B pour sa disponibilité et sa réactivité face à nos questions.