



Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

DECLARATION LIMINAIRE POUR LA CAP 1 du 26 JUIN 2015

Monsieur le Président,

Nous pensons que vous avez pleinement conscience qu'il existe un fossé entre la prise de décision dans un bureau de BERCY et sa mise en œuvre sur le terrain par vos services. Dans les faits, ce fossé ce sont vos cadres supérieurs qui le comblent au quotidien et il ne faut pas négliger les tensions qu'ils sont amenés à gérer face :

à la gestion des suppressions et des vacances d'emplois

aux restrictions budgétaires imposées aux services dans leur fonctionnement courant

aux restructurations de services et de postes qui sont certes nécessaires mais qui demandent une force de persuasion permanente

à la pression croissante (et parfois inappropriée) du juge des comptes sur les comptables supérieurs..

Ces missions afférentes à l'encadrement supérieur de la DGFIP nous les avons choisies et, je vous rassure, nous les assumons aujourd'hui et nous continuerons à les assumer c'est le sens de notre engagement mais peut-être avec un peu moins d'énergie et de ferveur face aux messages négatifs envoyés à notre rencontre depuis des mois.

Sans vouloir faire pleurer dans les chaumières mais en adoptant une vision objective de la situation, il convient, lors de la présente CAP, de mettre en avant les efforts demandés aux AFIP et AGFIP en matière de rémunérations directe ou indirecte.

=> arrêt définitif au 01/09/2015 des indemnités relatives aux logements occupés pour nécessité de service,

=> disparition ou forte diminution de la part variable,

=> impact non négligeable de la disparition de l'indemnité exceptionnelle,

Pour certains collègues, le cumul de ces mesures représente une diminution de plus de 15 % de leur rémunération totale annuelle et tout cela sans rien dire...alors qu'aucune autre catégorie de fonctionnaires n'a eu à subir un tel sort...

Si ces efforts peuvent être compris au regard de la situation budgétaire de notre pays, l'absence de vision d'ensemble et de communication préalable sur ce sujet est criante : -15 % déjà mais aucune garantie que l'on va s'arrêter là, à tel point que la question que se pose nos collègues est « sur quoi portera le prochain coup... »

Mais, les cadres sont surtout exaspérés par l'incapacité chronique de la Direction Générale à gérer de manière efficace, transparente et respectueuse leurs carrières.

Manque d'efficacité :

L'organisation de cette CAP en est la parfaite illustration même si nous reconnaissons les mérites des services RH de la DG en charge de cette organisation.

Tout d'abord, l'absence de mouvements d'AGFIP lors de cette cap interpelle alors même que plusieurs postes et non des moindres (Nantes, Strasbourg, par exemples) ne sont pas encore pourvus.

Ensuite, la transmission très tardive du mouvement (hier matin) rend difficile son exploitation approfondie par les représentants syndicaux. Sur ce point, il est dommage que les responsables de notre Direction n'adaptent pas leurs discours et leurs actes au regard de leur propre impossibilité à déterminer avec précision le calendrier des CAP n°1.

Ainsi, il a été demandé aux lauréats AFIP de la sélection 2015 de fournir leur liste de vœux en urgence en février avec un délai de réflexion très court...pour une CAP qui au final se déroule 4 mois plus tard. En mars, réunis à NEVERS, on promet à ces mêmes lauréats la tenue d'une CAP avant fin avril laquelle permettait d'envisager des mouvements liés pour les conjoints appartenant à notre direction..encore raté puisque toutes les autres CAP annuelles sont maintenant derrières nous obligeant des collègues à faire des choix difficiles (double résidence, mise en disponibilité du conjoint, déménagement en urgence durant l'été...)

Franchement, vos cadres supérieurs qui sont aussi des parents, des époux qui embarquent souvent toute leur famille dans leur projet de carrière méritent un peu plus d'égards.

Ne soyez pas étonné qu'à l'avenir les cadres proportionnent leurs efforts de mobilité au déficit d'accompagnement de celle-ci par la Direction Générale.

Compte tenu de la date de tenue de cette CAP, le SCSFIP souhaite que les dates d'installation des collègues figurant dans le présent mouvement soient négociées en fonction notamment de leurs contraintes familiales.

Manque de transparence :

Comme nous avons déjà pu le dire, nous reconnaissons à la Direction Générale le droit de faire ses choix pour l'accès à certaines fonctions (Numéros 1, passage AFIP/ AGFIP). Toutefois, nous continuons à demander que les choix de l'administration fassent l'objet d'une information personnalisée et préalable auprès des collègues dont la demande n'a pas été satisfaite du fait de choix discrétionnaires. En effet, ces collègues ont besoin de perspectives et méritent des explications claires.

Ce point est d'autant plus important que les mouvements intervenus depuis la dernière CAP ont montré que la DG opérait des choix discrétionnaires pour de nouvelles catégories de postes (adjoint en DIRCO-FI, par exemple).

Pour la bonne information de tous, le SCSFIP demande une cartographie précise et stable des postes d'AFIP qui dorénavant seraient gérés au profil étant entendu que le nombre de ces postes devra être limité.

Manque de respect :

Le respect passe également par la reconnaissance des compétences des AFIP, notamment. Il est ainsi difficilement compréhensible que la Direction Générale doute des capacités de ses AFIP à gérer les 13 futures paieries régionales qui concentreront près de 29 milliards de dépenses publiques et devront faire face à des élus de grande envergure.

Dans une direction moderne et dynamique, il apparaîtrait tout à fait logique de faire évoluer le niveau de grade de certaines fonctions au regard du centre de gravité des enjeux et en parallèle, quoi de plus normal pour les cadres supérieurs expérimentés que nous sommes de demander à occuper des postes à responsabilité.

L'adéquation des grades et des fonctions (et donc des responsabilités et des rémunérations) est une logique administrative que seule la DGFIP semble combattre sans motif valable à nos yeux.

Par conséquent, le SCSFIP rejette le classement des nouvelles paieries régionales en CS (catégorie créée pour l'occasion par la DG).

Comment comprendre qu'une proposition faite par la DG elle-même, approuvée par la majeure partie des OS en GT soit ainsi modifiée ?

Il semble que la DG ait fait le choix de renoncer à une évolution intelligente pour satisfaire le même groupe de pression.

Le SCSFIP demande donc que la DG classe les futures paieries régionales tous simplement en C+.

Pour revenir à l'un des objets de cette CAP, la nomination d'afip à titre personnel, **le SCSFIP dénonce une fois de plus l'exclusion des Inspecteurs Principaux de ce dispositif renforçant en cela l'amertume des IP qui vont de plus subir une diminution injustifiée et non nécessaire à nos yeux de la part variable de leur rémunération.**

Concernant ce dispositif, le SCSFIP reconnaît à l'administration la capacité à choisir les candidats les plus méritants. Toutefois, il conviendra que la direction applique des critères de choix stables dans le temps afin d'éviter tout clientélisme..

En outre, le SCSFIP demande à ce que ce dispositif bénéficie en priorité aux AFIPA ; ce qui n'est pas le cas pour la première liste proposée par l'administration (6 afipa pour 8 IDIVHC).

En effet, il convient d'avoir à l'esprit que les afipa (et les IP par voie de conséquence) sont les seuls contributeurs à ce dispositif au regard du statut des afip qui permet d'ouvrir en nomination le corps des AFIP pour 3 vingtièmes des nominations à des extérieurs.

De fait, si les collègues nommés à titre personnel ne vont pas influencer directement sur la gestion du corps (ils sont nommés sur le poste actuel et pour 6 mois), ce dispositif pourrait permettre d'accroître le nombre d'entrées de fonctionnaires hors DGFIP dans le corps des afip alors que dans les mêmes temps , le nombre d'emplois d'afip diminue. A enveloppe fermée comme c'est le cas actuellement, cela signifie de moindres possibilités pour les afipa de passer AFIP.

Par conséquent, le SCSFIP demande que la DG neutralise dans les faits les conséquences de ce dispositif sur les arrivées d'extérieurs dans le corps des AFIP ; à défaut, ce sont les débouchés des afipa vers le grade d'afip (et du grade d'ip à AFIPA) qui vont pâtir de ce dispositif qui bénéficie majoritairement à ce jour à un autre grade....

Enfin, nous souhaitons remercier le bureau RH 1B pour sa disponibilité et sa réactivité face à nos questions.