



GT Cadres Supérieurs du 21/11/2017

Madame la Sous-Directrice,

L'ordre du jour du présent groupe de travail pourrait sembler anachronique au moment où s'ouvre le chantier Action Publique 2022 qui risque de bouleverser profondément et durablement les missions de la DGFIP et de modifier peut-être en profondeur notre organisation. Certains bruits annoncent la fusion des grades d'IP et d'IDIV au motif que leurs positionnements sont similaires, mais qui est responsable de ce positionnement, sinon la Direction Générale?

Et dans ce contexte, nous déplorons, comme nous l'avons fait au mois de juin que la Direction Générale traite par morceaux l'évolution des règles de gestion des cadres supérieurs.

Au mois de juin, il s'est agi de modifier les règles d'accès aux postes comptables. Aujourd'hui, il s'agit de décider dans l'urgence comment seront traités les collègues IP recrutés en 2012 alors qu'à cette époque, les conséquences de la décision d'organiser 2 concours étaient tout à fait connues.

Depuis des années, les carrières, notamment celles des Ip et des AfiPa, sont compartimentées au gré des Groupes de Travail. Mais, comme le SCSFiP le réclame au fil de ces mêmes Groupes de Travail, il est nécessaire d'engager une réflexion globale portant sur les carrières et le positionnement des cadres supérieurs. En effet, la DGFIP semble se complaire dans la confusion fonctionnelle des grades, mais à quelles fins ?

En tout état de cause, chaque grade a besoin de retrouver ses repères et cela passe notamment par une cartographie des emplois et la définition de parcours de carrières, ce que nous demandons sans relâche depuis la création de la DGFIP.

Vous allez nous dire que c'est compliqué et que maintenant avec le chantier Action Publique 2022, il est urgent d'attendre.

Pour le SCFiP, il est urgent au contraire de clarifier tous ces points !

En effet, la motivation des cadres supérieurs et la confiance qu'ils ont envers leur direction est en train de s'éroder. Et le message, maintes fois répété, que la fiche de paye devrait conduire les cadres à se taire et à ne rien attendre de plus, ne répond pas à leurs attentes.

La prise croissante de responsabilité en parallèle des passages de grades, la clarté du positionnement dans une équipe de direction, les relations de confiance entre les niveaux hiérarchiques sont des moteurs que la DGFIP a tendance à oublier au moment où elle va une nouvelle fois avoir besoin de tous ses cadres pour accompagner les changements.

Concernant les modalités d'organisation de la sélection 2019 au grade d'AFiPA décrites en fiche n°3, il est incroyable que cette situation n'ait pas été anticipée.

Et entre 2 options, la Direction Générale privilégie l'égalité intergénérationnelle en termes de durée de passage dans le grade d'IP, au détriment de l'équité générationnelle en matière de taux d'accès primitif au grade d'AFiPA.

Ceci n'est pas acceptable !

La solution proposée par l'Administration emportera une forte dégradation du taux de promotion au grade d'AFiPA pour plusieurs générations d'Inspecteurs Principaux.

Cette dégradation va avoir des répercussions sur le moral de l'ensemble du corps des IP et peut-être même que certains renonceront à se présenter à la sélection d'AFiPA ou à tout le moins différeront leur passage.

Nous espérons que ce n'est pas le but recherché, alors que la DG s'est engagée via la tournée d'Hugues PERRIN et d'Alexandre GARDETTE de 2014 à garantir un taux de passage d'IP à AFiPA de près de 80 % pour les générations suivantes.

Il serait pour le moins inopportun d'abaisser ce taux à 20 % pour une génération qui n'est pas responsable des décisions prises il y a 5 ans par la DG.

A situation exceptionnelle, solution exceptionnelle : Nous demandons donc que face au doublement du vivier d'IP, la DG double le volume de promotions à AFiPA.

Vous allez nous dire que c'est impossible, utopique, ou facile, que tous les emplois d'AFiPA sont pourvus, etc.

Et bien, nous avons la solution qui permettra de traiter ces collègues de manière juste et équitable, sans que cela crée le moindre surnombre d'AFiPA dans les services.

Pour préserver l'équité, il faut tout simplement augmenter le volume de promotion à AFiPA, en passant de 80 lauréats à 160 en 2019.

Comment faire sans créer de surnombre : il suffit d'affecter 80 AFiPA supplémentaires sur des postes comptables au cours de la période à venir.

Cette solution est opérationnelle et réalisable en quelques années. Il suffit juste de le décider.

C'est une solution que vous avez déjà mise en pratique pour les IP en augmentant au cours des 4 dernières années leur nombre sur les postes comptables C2 (au point aujourd'hui de vouloir faire marche arrière...).

Toute autre proposition sera préjudiciable aux collègues IP de ce vivier.

Nous demandons donc que cette hypothèse soit envisagée et documentée par la DG avant toute prise de décision.

Il est important que vous puissiez expliquer aux organisations syndicales et surtout à l'ensemble du corps des IP la manière dont s'insère ce choix dans vos options de GPEEC relatives aux conditions d'accès au grade d'AFiPA pour les prochaines années. Ces éléments essentiels à l'approche de la problématique de la sélection AFiPA 2019 et des suivantes devraient figurer dans la fiche n°3, mais nous avons eu beau la relire plusieurs fois, nous n'avons rien trouvé.

Peut être souhaitez-vous nous apporter tous ces éléments au cours de ce GT, ce que nous espérons.

Au-delà, nous demandons que les évolutions des règles de gestion soient suspendues dans l'attente d'une présentation de la GPEEC 2019-2024 et des orientations que la DG souhaite retenir.

Prendre des décisions sans vision prospective compliquera a posteriori la position de la DG comme la fiche n°3 le démontre.

Le SCSFiP vous remercie pour la qualité des fiches techniques transmises par vos Bureaux.