



## **DECLARATION LIMINAIRE A LA CAP1 DU 7 Octobre 2019 Mouvements AFiP/AGFiP**

Monsieur le Président,

Tout d'abord, permettez-nous d'avoir une pensée en ce début de CAP pour notre collègue directeur départemental de la Drôme décédé cet été et qui malgré la maladie a poursuivi son action à la tête de sa direction. Preuve par l'exemple, s'il en fallait une, de l'engagement au quotidien des cadres dirigeants au sein de nos services.

D'ailleurs, cet engagement de tout instant est plus que réel en ce moment dans la mise en œuvre du projet nouveau réseau de proximité.

Sur le terrain, ce sont les directeurs et leur équipe rapprochée qui mènent la concertation avec tous les acteurs concernés et qui sont parfois violemment attaquées dans des tracts plus que limites. Là où d'autres ont choisi de combattre de manière déloyale le projet en diffusant parfois en cours de concertation, des informations tronquées notamment aux élus, nombre de cadres supérieurs tentent de convaincre, d'expliquer dans un contexte rendu difficile par les modalités de pilotage du projet. Sur ce point, nous espérons que la Direction de projet nouvellement mise en place apportera la cohésion et le soutien nécessaires aux équipes opérationnelles.

Seuls ceux qui restent campés sur des positions dogmatiques pensent que rien ne peut changer à la DGFIP, ce n'est pas notre cas.

Toutefois, s'accorder sur le fond ne nous empêche pas de formuler une analyse critique sur la méthode. Il faut se donner le temps de l'explication sur le terrain dans une période sensible d'élections locales à venir ce qui bien entendu, ne favorise pas les relations avec certains de nos élus. La suspension du dispositif des agences comptables montre que la précipitation ne donne rien. Enfin, il faut également que les outils informatiques soient au rendez-vous de la réforme car, au bout du bout, les promesses devront être tenues.

Ces cadres qui sont très mobilisés sont aussi très inquiets. Les vacances sur le terrain se multiplient et nous attendons beaucoup des mouvements à venir, avant la fin de cette année, pour refaire une photographie des emplois non pourvus. Comment expliquer ces longues périodes d'intérim alors que de nombreux collègues sont en attente de poste et de promotion ? N'est-ce pas un peu paradoxal dans cette période sensible, alors que la force de travail doit être mobilisée, de constater que des emplois de commandement ou de direction sont laissés vacants ?

Quand nous disons paradoxal, c'est un euphémisme car nous pensons que c'est un grand préjudice pour l'administration de ne pas pouvoir rapidement ces postes : si c'est pour faire des économies sur le titre 2, on voit bien que ce n'est pas approprié à la période, et que l'administration se tire une balle dans le pied dans une période où les directeurs doivent à la fois convaincre les élus, rassurer les cadres et les agents. Et l'on voit bien avec le taux de grève du 16 septembre que c'est un besoin criant. En cette période, un intérimaire, quelles que soient ses grandes qualités est en position de faiblesse par rapport

à un titulaire pour convaincre et rassurer. Et que dire des équipes de direction si fortement sollicitées ces derniers mois : retarder la nomination d'un directeur, c'est les fragiliser.

Nous renouvelons à cette occasion notre souhait d'obtenir une véritable politique de gestion prévisionnelle RH qui accompagne tout au long de leur carrière les cadres supérieurs et qui puisse répondre aux besoins de l'individuel comme du collectif.

En complément du projet NRP, le fonctionnement futur de la DGFIP s'inscrira également dans le contexte du développement des Secrétariats Généraux Communs dans tous les départements. A ce titre, nous pensons que de nombreux cadres de la DGFIP de par leur parcours et leurs compétences possèdent toutes les qualités pour occuper les postes de commandement au sein de ces secrétariats généraux. Dès son arrivée, notre Directeur Général a mis l'accent sur la nécessaire mobilité de ses cadres et par conséquent, pourriez-vous nous dire les actions menées par la DGFIP au niveau interministériel pour favoriser l'arrivée de collègues sur ces nouvelles structures.

Notre interrogation se porte aussi sur le rythme de passage à la première classe pour des collègues qui sont pour certains sur leur 3ème poste d'AGFiP.

En ce qui concerne la sélection AFIP, nous vous le redisons, nous ne pouvons nous satisfaire des conditions dans lesquelles les collègues qui n'ont pas été retenus à la sélection AFIP 2019 ont été écartés de toute possibilité de se représenter, alors même que les nouvelles modalités le permettent. Ces collègues le vivent pour certains très mal et le SCSFiP continue de dénoncer ce choix de la direction générale qui constitue une réelle rupture d'égalité entre les collègues de la plage d'appel. Nous demandons à nouveau avec force de permettre à ces collègues de se représenter s'ils le souhaitent.

En ce qui concerne ces nouvelles modalités, nous demandons à nouveau que le jury de pré-sélection soit constitué des l'ensemble du jury ? et de ne pas mettre en œuvre pour la prochaine sélection 2020 les modalités retenues.

En ce qui concerne les points carrière et les dispositifs permettant d'orienter les AFIP vers les emplois d'AGFiP, nous avons été interpellés à plusieurs reprises par des collègues décontenancés par leur entretien. En effet, il semble que dorénavant la contrainte financière liée à la loi sur la parité pèsera fortement sur le destin professionnel de chacun. Nous partageons évidemment la cible globale souhaitée par le législateur, et la société, toutefois, vous admettez qu'en terme de levier managérial, cela apparaît un peu court pour définir avec chacun et chacune des perspectives professionnelles après 30 ans de carrière.

De plus, pourrions nous avoir un retour sur le dispositif de 360° proposé aux AFIP .

Enfin, il est clair qu'un grand nombre de collègues issus de tableaux encore récents (2007-2008) fermés ou quasi fermés ne seront pas promus AGFiP;

Parmi ces collègues, vous le savez, certains sont encore très jeunes, quel accompagnement de « fin de carrière » avez-vous prévu pour conserver leur motivation pendant les longues années qui les séparent de leur départ en retraite ? C'est de votre responsabilité de leur offrir de la visibilité et un débouché qui donne sens à leur action car ces collègues n'ont pas failli, vous le savez et l'administration en a besoin sur le terrain.

C'est dans cette perspective que nous vous demandons si vous avez l'intention de renforcer le nombre de postes HEC comptable ? De créer des HEC administratifs en complément ? Quelles sont vos pistes de réflexion et de travail ?

Par ailleurs, à de nombreuses occasions, le Directeur général s'est exprimé sur des réflexions en cours concernant la mise en place éventuelle pour les postes de commandement d'un statut d'emploi.

Quel est l'état de la réflexion de la direction générale sur ce point ? Intègre t-elle l'accès au HEC en ligne pour les AFIP, comme cela existe dans des directions soeurs de Bercy ?

Nous resterons bien entendu vigilants sur cette question qui doit faire l'objet de concertation et d'échange avec les représentants des personnels dans une approche gagnant/gagnant.

Une fois de plus, Le SCSFiP vous informe qu'il est prêt à participer à l'ensemble de ces débats en toute transparence dans une relation franche et constructive.

En ce qui concerne maintenant l'objet de cette CAP, vous comprendrez au regard des propos que nous venons d'évoquer que nous ne comprenons pas la stratégie RH de la direction générale.

A l'issue de cette CAP, de nombreux postes restent vacants (la Moselle et le Morbihan, la Haute Vienne, la délégation sud ouest, responsable de pôle à Marseille et à Paris), vont se libérer au 1<sup>er</sup> novembre prochain (le Cantal, les Vosges et l'Aude) ou au 1<sup>er</sup> décembre 2019 (les Pyrénées orientales) soit 10 vacances existantes ou prochaines.

Doit-on comprendre qu'une nouvelle CAP va prochainement se réunir ? En tout état de cause cette situation n'est pas satisfaisante car incompréhensible et porteuse de risques tant en interne que vis-à-vis de l'externe à l'heure où la concertation engagée sur le NRP bât son plein.

En même temps, aucune nouvelle promotion à AGFIP pour les collègues du corps alors que les vacances le permettraient et par ailleurs, aucune promotion à la 1<sup>ère</sup> classe alors que 5 AGFIP de première classe sont ou vont partir à la retraite avant le 01/12/2019. Toutefois, cette restriction semble sélective puisse que le projet de mouvement compte une nomination au titre de l'article 8-3.

Pouvez vous donc nous indiquer si la direction générale envisage des nominations prochaines à la 1<sup>ère</sup> classe et sous quel délai ?