



## **DECLARATION LIMINAIRE A LA CAP 1 DU 27 septembre 2018**

### **Mouvements AFiP/AGFiP**

Monsieur le Président,

Lors de la dernière CAP consacrée aux AFiP/AGFiP en mars dernier, nous avons placé notre liminaire sous le signe des interrogations et force de constater que les 6 derniers mois n'ont pas été de nature à apporter beaucoup de réponses au climat d'inquiétude qui règne dans les services mais aussi dans les esprits de nombreux cadres supérieurs.

Aujourd'hui comme hier, les AFiP et les AGFiP sont très investis dans le maintien du bon fonctionnement des services dans un contexte de moyens contraint mais assumé ; par ailleurs, ils sont mobilisés sur de nombreux chantiers clés pour la DGFiP: le PAS, la contractualisation avec les grandes collectivités, les opérations d'adaptation du réseau, les réflexions initiées par les préfets suite aux circulaires du 24 juillet.

Toutefois, avoir la tête dans le guidon, n'empêche nullement de se poser des questions sur l'avenir de la DGFiP.

Certes, le ministre a réuni les numéros 1 en juillet avec un discours ensuite rendu accessible à tous. Si le discours du 11 juillet énonce des principes dont certains peuvent recueillir un consensus, il apparaît beaucoup plus flou quant à leur traduction concrète et leur incidence organisationnelle pour la DGFiP.

Ce n'est pas un mystère de dire qu'il apparaît difficile de s'y retrouver entre les propos d'une part, de notre ministre qui vante une déconcentration de proximité (rebaptisée géographie revisitée par notre directeur général) et d'autre part, ceux de son secrétaire d'Etat qui affiche une cible d'un CFP par intercommunalité sans parler de la cour des comptes qui dénonce la persistance d'un trop grand nombre de structures déconcentrées à la DGFiP.

De son côté, la DGFiP, elle-même, lance des réflexions d'ordre organisationnel sur des territoires tests avec des hypothèses diverses (un SIE par département, fusion de directions départementales, fonctionnement back/front office pour certaines missions, préfigurations d'agences annoncées...). Par ailleurs, les préfets sont invités dans le cadre des circulaires du 24 juillet à accroître la création de MASP sur leur territoire avec participation souhaitée de la DGFiP.

Si la problématique de la future organisation territoriale de la DGFiP soulève du scepticisme, il en va de même pour l'évolution de ses missions : quel est le sens de

l'expérimentation des agences comptables dans les collectivités locales laquelle peut appauvrir très rapidement le socle des compétences exercées par la DGFIP au bénéfice du secteur local.

En matière de recouvrement des impôts, le rapprochement DGFIP / URSSAF apparaît confus au moment de mettre en œuvre le PAS.

L'avenir du contrôle fiscal est loin d'être clair avec des commissaires aux comptes qui semblent vouloir prendre à leur charge une part des missions dévolues actuellement à la DGFIP en contrepartie de la hausse du seuil de certification des comptes pour les entreprises privées..

Tout cela pour dire qu'avec ce foisonnement d'initiatives, difficile pour les cadres de tenir sur le terrain des positions affirmées face aux agents ou aux collectivités locales en l'absence de clés de lecture des multiples orientations ou annonces. .

Alors même que la population des AFIP/AGFiP ne craint pas les changements, elle se trouve désarmée pour donner du sens en ce moment à l'action collective de la maison DGFIP

Si le directeur général a été très présent pour défendre la DGFIP sur le PAS et que nous souhaitons bien évidemment la réussite de ce grand chantier, il faut aussi qu'il s'engage avec la même foi sur la consolidation du positionnement de la DGFIP au sein des services de l'État.

Pour en revenir sur l'ordre du jour de la présente CAP, le mouvement proposé est un mouvement d'ajustement qui permet une nouvelle fois de constater la faiblesse du nombre de promotions au grade d'AGFiP (3). Ainsi, nous en sommes à 6 nominations depuis début 2018 alors que le Directeur Général adjoint a promis un volume de 12 promotions pour 2018 lors de la CAP du 28 mars 2018. Nous sommes loin des promesses et nous souhaitons que le volume promis soit tenu..

Pour illustrer cette thrombose, il suffit d'analyser les résultats du vivier principal en cours des afip promouvables au grade d'agfip ( TA dir dep FF 2008 et TA IP 1994 GP).

Sur les 32 collègues concernés, 15 ont été nommés AGFiP et 5 sur un poste comptable HE C. Ce résultat a été obtenu sur un espace temps... de 30 mois.

Sur le vivier suivant ouvert fin 2017 (TA dir dep FF 2009 et TA Ip 1995) composé de 37 collègues, 3 ont été nommés AGFiP et 2 sur des HE C...A ce rythme, ce vivier va encore être traité 2 ou 3 ans avec les conséquences sur les viviers suivants.

Vous allez répondre que les perspectives de GPEEC s'avèrent favorables sur les 3 prochaines années...à condition toutefois que cette fenêtre de tir ne soit pas utilisée d'abord pour supprimer un nombre important de postes budgétaires d'AGFiP.

Bien que réduit, ce mouvement pose également la problématique de la nomination à la première classe de collègues AGFiP qui rejoignent des directions de deuxième catégorie. Enfin, il semble que des postes d'AFIP et d'AGFiP restent vacants à l'issue de ce mouvement ce qui méritera des explications.

L'ordre du jour prévoit également la présentation d'un guide de la carrière des AFIP/AGFiP.

Le SCSFiP a déploré à maintes reprises la certaine opacité qui pouvait entourer la gestion des AFIP et des AGFiP avec des besoins de visibilité et transparence souhaités par ces derniers.

A ce titre , nous souhaitons d'abord saluer l'initiative de créer un guide de la gestion des carrières. Ce guide a d'abord le mérite d'exister et permet de poser sur papier un certain nombre de règles ou doctrines créées au fil de l'eau par l'administration au grè des contraintes voir des situations..

Nous souhaitons également remercier les collègues qui ont contribué à la rédaction de ce guide même si l'absence d'AFiP dans ce comité de rédaction apparaît difficilement compréhensible alors qu'ils représentent 2 tiers de la cible du dit guide..

Ce guide reste, pour le SCSFiP, toutefois largement perfectible.

Avant tout, il convient de poser la question de son statut : réflexion, prospective, descriptif ? à usage interne et/ou externe? Quid du traitement opérationnel de certaines annonces qui peuvent différer des pratiques en vigueur notamment concernant la durée de séjour de 3 ans entre deux mutations alors qu'une durée de 2 ans a été annoncée aux promus des dernières années .

Dans sa première partie, le guide rappelle le positionnement de la DGFiP et de ses cadres dans un ensemble plus vaste. Le rappel des valeurs portées par les cadres de la DGFiP est aussi essentiel dans un moment où nous avons à porter des évolutions fortes et subissons des attaques de l'extérieur voir même de l'intérieur avec parfois des écrits ou caricatures initiés au niveau local par des organisations syndicales à l'encontre de collègues.

Ces valeurs énoncées dans le guide sont celles de tous les agents de la DGFiP peu importe leur grade et les AFIP/AGFiP les respectent déjà au quotidien

Toutefois, cette partie peut aussi faire porter à vos cadres supérieurs des objectifs difficiles à mettre en œuvre au regard de leurs possibilités réelles notamment en matière de gestion de leurs collaborateurs.

Concernant la mobilité fonctionnelle et géographique, il est regrettable de ne pas faire mention dans le guide que les accès aux grades d'AFIP et d'AGFiP sont le fruit déjà d'une longue carrière et de multiples sélections avec à la clé des changements de métiers et le plus souvent plusieurs déménagements qui emportent notamment des conséquences familiales qu'il est difficile d'apprécier à sa juste valeur lorsque les mobilités se voient de Paris et se matérialisent par des changements d'étages ou d'arrondissements.

Nous regrettons également le traitement dans ce guide des AFIP placés à la tête des postes C+ alors que les chefs de services RH successifs souhaitaient valoriser à juste titre ces fonctions, le guide fait preuve d'un certain dédain ; ce qui est regrettable mais nous espérons que les discussions de la présente CAP permettront d'apporter des corrections à ce guide

Au final, ce guide met en avant des principes qui mériteraient d'être mis en pratique dans la vie réelle (l'accompagnement RH tout au long de la carrière, l'attention portée à la carrière des conjoints...).

Nous pouvons par contre rester dubitatif sur les possibilités réelles de mise en œuvre de l'ensemble de certaines règles édictées.

C'est le cas en ce qui concerne l'obligation de mobilité fonctionnelle et/ou géographiques au regard des évolutions significatives du réseau de la DGFIP que nous pouvons craindre.

C'est aussi le cas en ce qui concerne les possibilités d'accès au HEC qui nous laissent également perplexes au regard des conditions préalables que vous souhaitez instituer qui vont de facto écarter de cette possibilité une grande partie des collègues qui par ailleurs n'accéderont pas à AGFIP CN.

Nous remercions le bureau RH1B pour les réponses apportées à nos questions en amont de cette CAP et nous souhaitons également la bienvenue au nouveau chef du service RH et à la nouvelle cheffe du bureau RH 1B espérant qu'ils soient attentifs aux aspirations des AFiP et AGFiP