



## GPEEC des A+ 2020 – 2024

Chers collègues,

vous trouverez ci joint la GPEEC 2020-2024 qui a été communiquée aux organisations syndicales par la Direction générale le 9 juillet.

Depuis le temps que nous la demandions, nous ne pouvons que nous féliciter de disposer enfin d'éléments assez complets.

Au travers de ce document, la Direction présente une photographie de l'évolution de la population des différents grades correspondant à sa définition des A+.

L'élément le plus marquant est clairement et sans conteste le volume de départs en retraite prévisionnels sur la période au regard de la pyramide des âges des différents grades. Cette situation devrait permettre d'amortir les suppressions d'emplois A+ sur la période .

Nous trouvons dans ce document des éléments de réponse aux questionnements des cadres supérieurs :

- La visibilité sur les **volumes de promotion interne** à venir sur la période 2020 – 2024 du grade d'IP à AFIP avec maintien des taux de promotion actuels;
- La confirmation de la mise en place effective de la dernière brique du **PPCR** : Échelon spécial HEA pour les AFIPA et 1015 en ligne pour les IP ;
- La confirmation d'un maintien du **volume d'emplois surindiciés** avec repyramidage ;
- La volonté de revoir la **répartition des emplois surindiciés** entre les postes comptables et les emplois administratifs, dans un contexte à venir de création de nouvelles fonctions ;
- La volonté affichée d'offrir plus de **transparence** et de **visibilité** aux cadres dans la gestion de leur carrière ;
- L'affirmation de la mise en place d'une offre d'outils de **soutien managérial** et d'**accompagnement RH** plus individualisé.

Ces éléments répondent aux attentes légitimes des cadres supérieurs. Néanmoins, il ne faut pas être candide, il y a un prix à payer qui sera parfois très douloureux et certains points nous laissent perplexes ou demandent des précisions :

- La **dérégulation de la gestion des cadres** :

Elle passe par la quasi-généralisation **des mouvements au choix** et la volonté affichée d'une plus grande liberté laissée aux directeurs de positionner les cadres sur les fonctions offertes en découplant totalement l'emploi du grade (notion de valorisation des compétences acquises).

Cette situation, n'en doutons pas, sera peu propice pour motiver des collègues à passer des sélections ; la difficulté potentielle de mobilité géographique pour rejoindre ses intérêts familiaux

en cas d'éloignement suite à 1<sup>re</sup> affectation va constituer un risque majeur qui découragera de nombreux candidats pourtant intéressés par des fonctions du grade ou corps supérieur.

Nous avons déjà pu constater l'effet de cette situation sur les cadres qui n'ont pu obtenir de mobilité géographique lors des derniers mouvements.

Cette constatation est déjà avérée dans les directions, avec un manque d'engouement pour les sélections d'AFIPA et d'AFIP alors que les numéros 1 essayent pourtant de motiver les bons profils.

La réponse qui revient le plus souvent est celle-ci : le jeu en vaut-il la chandelle et faut-il tout sacrifier pour sa carrière alors que celle-ci va s'avérer de plus en plus aléatoire ?

L'idée récemment répandue à la DGFIP que seuls « ceux qui ont faim feront carrière », doit-elle être érigée en modèle de gestion des cadres et des carrières ?

- La mise en place des **emplois de direction** :

Elle est effective depuis cette année et signifie donc que ces emplois sont ouverts à des fonctionnaires d'autres directions ou à des contractuels.

Ce sont plus de 300 emplois, emplois d'AGFIP et occupés par une partie significative des AFIP qui sont concernés (alors que l'ensemble des OS avaient proposé un périmètre cantonné aux seuls emplois de directeurs territoriaux, de directions nationales ou délégués soit 140 emplois).

Tout emploi pourvu par cette voie sera un emploi en moins dans les possibilités de promotion interne.

Il n'est par ailleurs pas exclu que le nombre d'emplois offerts aux AFIP diminue lors du prochain classement (avenir des C+ ?) et à ce titre le volume de la sélection 2020 est de nature à inquiéter.

Si l'on met en perspective ce contexte avec l'affichage dans le document transmis d'une diminution légère du nombre d'AGFIP, **on peut raisonnablement se demander comment la garantie de promotion interne affichée pourra être mise en œuvre d'IP à AGFIP.**

En outre, les volumes proposés ne pourront être respectés que si le volume des entrées d'externes via les emplois de direction est lui-même maîtrisé. La Direction Générale en a-t-elle les moyens et veillera-t-elle à une certaine effectivité de la réciprocité entre les arrivées et les départs ?

- **L'identification et la valorisation des compétences (point 5) :**

Nous l'avons dit, nous souscrivons à ces objectifs ; néanmoins, au regard de ce que nous avons connu jusqu'à présent, nous ne pouvons être que dubitatifs et attendons maintenant des propositions concrètes de RH pour permettre la mise en œuvre de cet objectif.

- Ce document annonce le maintien d'un **volume d'emplois surindiciés** avec des repyramidages et des perspectives d'accès plus favorables:

Nous resterons vigilants à ce que le détachement sur emploi de CSC administratif HEA reste ouvert aux AFIPA et que les emplois surindiciés comptables ou non comptables soient accessibles aux IP. Il ne serait en effet pas concevable que ces deux grades soient exclus de la redistribution d'emplois surindiciés au motif de la mise en œuvre de la dernière brique de PPCR car cela signifierait une réduction des valorisations en cours de grade en mettant en avant la seule logique de l'amélioration de la fin de la grille.

Dans un grade donné, la seule logique ne peut être celle de vieillir et cela passe par des parcours de carrières dans un grade (IP, AFIPA et AFIP) par la définition de parcours valorisants en dehors du seul accès au grade supérieur.

- La mise en place d'**emplois d'adjoints** dans toute structure de plus de 20 personnes :

Nous demandons à ce que la hiérarchie des grades soit respectée et qu'un cadre supérieur ne puisse se retrouver adjoint d'un collègue de grade inférieur.

\*

\* \*

En conclusion, cette GPEEC a le mérite d'exister, nous l'avons demandée avec suffisamment d'insistance depuis longtemps pour ne pas manifester une certaine satisfaction.

Elle trace une perspective, une trajectoire, mais nous ne devons pas oublier que celle-ci passe par un chamboulement de la gestion des cadres supérieurs sans règle de gestion permettant de se projeter.

La seule règle que souhaite retenir la Direction générale pourrait se trouver traduite dans un courrier adressé la semaine dernière à l'ensemble des membres du corps des AFIP-AGFIP ([Cf. notre article sur les emplois de direction](#)) relatif à la mise en œuvre des emplois de direction, cette (r)évolution étant présentée comme une garantie :

*« Une capacité accrue de choisir votre affectation. Là où jusqu'à présent, vous étiez invités à émettre des vœux et étiez contactés par la direction générale, vous décidez désormais de candidater, ou non, sur les postes de votre choix. Aucun filtre ne vous en empêche. (...) Ceci implique de votre part une réflexion mûrie et assumée sur les postes auxquels vous souhaitez postuler [...] ».*

La Direction générale est face à un défi avec la modernisation de ses ressources humaines sous différents angles et pour réussir elle doit écouter et associer les principaux acteurs non pas pour se faire dicter une logique qui ne serait pas la sienne mais pour aboutir à un environnement professionnel qui permette l'épanouissement de chacun.

Comme nous l'avons déjà dit, une gestion RH des cadres supérieurs ne doit pas être punitive ou revancharde, elle doit être constructive à l'écoute des intérêts légitimes de l'administration et des aspirations tout autant légitimes des cadres supérieurs.