



## Météo des AFIPA : des gels à prévoir sur toute la France

Cette CAP tenue le 12 avril dernier sous la présidence de Mme PELATA.

En réponse aux liminaires des représentants syndicaux, Mme la présidente indique :

- qu'aucune information n'est à ce jour connue sur AP22 qui devrait sortir en mai ;
- que la réforme du dialogue social n'interviendra qu'en 2020, à la fin du processus législatif ;
- que la Direction générale tient les engagements de recrutement (*chacun appréciera !!*)
  - 10 à 15 AGFIP
  - 25 à 30 AFIP
  - 70 à 80 AFIPA
  - 80 à 100 IP

*Alors même que M. Magnant indique au cours de la CAP AFIP/AGIP que la nouvelle GPEEC 2020 pourrait être drastique, Mme PELATA nous rassure en indiquant qu'il n'est pas prévu de baisse considérable des cadres supérieur dans la prochaine GPEEC.*

*De qui se moque-t-on ?!!!*

*Doit-on rappeler ici le nombre de promus AFIP (24) et AFIPA (69) ? Que l'on ne nous dise pas que la baisse n'est pas enclenchée ! ...*

- qu'une revue des cadres serait engagée pour donner des éléments de carrière et mieux préparer la sélection AFIP, ce qui suppose du courage managérial (*ça fait rêver!!*) ;
- que cette CAP positionne pour la première fois des gels de poste AFIPA ;

*Cette pratique déjà en place pour les IP doit être effectuée avec discernement pour qu'elle ne lèse pas les collègues en attente de retour et doit être revue annuellement.*

- la prochaine sélection AFIPA sera difficile car on a beaucoup recruté d'IP en 2012 (*plaisanterie ?*) ;

*Rappelons à ce stade que le SCFIP a indiqué depuis 2012 les conséquences de ces recrutements, des solutions sont possibles mais la Direction générale s'y refuse !! Elle préfère la dissuasion ... ah oui, le courage managérial !*

*Et par ailleurs, la solution existe, il suffit d'augmenter de 70 le nombre d'AFIPA sur les postes comptables CSC pour augmenter de 70 le volume de promotion, c'est mécanique, un AFIPA qui prend un poste comptable libère son poste.*

*Alors oui, il faut mettre moins d'Idiv sur les postes C1, toujours le courage !*

### Quelques chiffres :

- Mutations :
  - 125 demandes en équivalence (c/136 en 2017)
  - 61 mutations (c/ 80 en 2017)
  - 13 rapprochements familiaux effectifs (c/23 l'année dernière)  
*Soit 48,8 % de demandes satisfaites en mutation en 2018 c/ 58,8 % en 2017*
- 1ères affectations
  - 50 en 2018 (52 lauréats + 4 N1 ayant sollicités une mutation)
  - 1 seul en rapprochement
  - 67 % affectés sur un poste au choix (c/57 % en 2017)
- A l'issue du mouvement, 15 gels étaient positionnés 14 postes non pourvus sur des postes au choix qui feront l'objet d'un appel à candidature

Le SCSFIP a rappelé que le nombre de promotions doit s'effectuer conformément aux besoins, ce qui pourrait se nommer une GPEEC. Que la situation de 15 gels et 14 postes non pourvus laisseraient à penser que 29 promotions supplémentaires auraient été utiles.

Nous le répétons et le répéterons encore, la Direction générale ne peut pas faire l'économie de ses cadres, parce qu'elle en a besoin et parce qu'il faut offrir de vraies perspectives de carrières à la DGFIP.

A grand renfort de publicité, elle fait la promotion des perspectives de carrières offertes aux inspecteurs pour accéder aux fonctions de cadres supérieurs, mais n'indique pas le nombre de collègues qui ne bénéficieront pas de ces mesures.

Les résultats de la consultation sur le forum action publique sont éloquentes :

- le besoin de davantage de reconnaissance
- la demande d'un meilleur accompagnement RH et notamment en matière de parcours de carrière
- l'attente d'une amélioration des conditions de vie au travail
- le besoin d'accompagnement des managers

Ces points, même s'ils ne sont pas spécifiques à la DGFIP collent pourtant parfaitement à la réalité de l'environnement des IP et des AFIPA : manque d'accompagnement RH sur les parcours, des conditions de travail souvent dégradées en raison d'éloignements géographiques, des prises de postes parfois difficiles en raison d'un manque d'accompagnement, d'attention, de formation.

La Direction générale doit prendre toute la mesure de ces manques pour que les cadres retrouvent la confiance dans leur maison à l'aube des changements qui s'annoncent.