



Madame la présidente

Les CAP se suivent et se ressemblent. Nous vous indiquions en décembre dernier lors de la CAP du mouvement C1 que nous étions un peu au milieu d'un gué, c'est à dire dans un moment hybride couvert par d'anciennes règles de gestion, dans l'attente de l'application entière du PPCR mais surtout dans l'attente des axes du programme Action Publique 2022.

Aujourd'hui, nous sommes toujours au milieu de ce gué quant aux règles de gestion et au PPCR. Quant aux informations qui circulent sur AP 2022, nous ne pouvons que constater quelles ne sont pas rassurantes pour les agents de l'Etat et tout particulièrement pour les cadres supérieurs de la DGFIP.

En effet, une concertation relative au dialogue social a été lancée par M. Dussopt, pour une refonte voire une transformation de ce dialogue dans la fonction publique. Si nous partageons le constat d'un besoin de rénovation, nous serons évidemment très attentifs quant à l'évolution des CAP, en espérant que, lorsqu'il s'agira de redéfinir les actes devant y être soumis, ceux-ci ne soient pas en contradiction avec les intérêts des cadres. Le SCSFIP considère que l'administration centrale trouve aussi son intérêt dans le fonctionnement des CAP, et notamment à travers les échanges avec les organisations syndicales sur les difficultés que peuvent rencontrer ses cadres, sans qu'elle en soit toujours informée. Les CAP de cadres supérieurs sont aussi un stabilisateur de la GRH.

Plus spécifiquement sur la DGFIP, nous entendons parler de diverses mesures : des Etats majors Multidirectionnels, de la réduction du nombre d'AGFIP (quand on supprime un AGFIP c'est un AFIP qui ne sera pas promu et donc un AFIPA qui ne passera pas AFIP etc etc.), des recours massifs à des contractuels, des incitations à la mobilité voire au départ, etc. Sans que cela ne fasse l'objet d'une concertation ou a minima d'une information.

Alors madame la présidente, pour donner un peu de visibilité, pouvez-vous nous éclairer sur ces points ? :

- quid de l'avenir des organigrammes: quelle sera la nouvelle cible en volume de cadres supérieurs ?
- quid du bilan de l'expérimentation de Belfort
- quid du nombre de contractuels à la DGFIP occupant déjà des postes d'employés supérieurs. Nous souhaiterions également leur qualification et leur catégorie de rémunérations, sachant que lorsqu'un contractuel cotise, c'est sur l'ensemble de son salaire pour la retraite, contrairement à un cadre de statut public
- quid de l'association des cadres à ces réflexions

Nous tenons à vous préciser aujourd'hui que tout ce qui pourrait conduire à une fusion des grades IP et IDIV, à une régression des progressions de carrière (comme c'est déjà le cas avec le taux de sélection AFIPA 2018), à un morcellement de la gestion des cadres supérieurs (affectation comptable, administrative, mobilité etc ...) ou à une réduction du nombre d'indices (comptables ou administratifs) trouvera une farouche opposition de la part du SCSFIP.

Nous vous alertons sur le risque de voir se démobiliser de nombreux collègues, sur lesquels la Direction Générale pourrait avoir bien du mal à compter pour accompagner les changements à

venir.

Nous rappelons à la Direction Générale que les IP et les AFIPA doivent être gérés en leur offrant de la visibilité et de la fluidité dans leur carrière. Parler de GPEEC, c'est bien. En faire, c'est mieux !

En ce qui concerne la CAP qui nous réunit aujourd'hui, même si le SCSFIP se réjouit que de nombreux collègues aient trouvé satisfaction dans le mouvement, nous ne pouvons que regretter qu'un trop grand nombre de collègues ne puissent obtenir satisfaction. Le nombre de dossiers que nous évoquerons ensemble dans cette instance, n'est qu'un pâle reflet de tous les collègues nous ayant fait confiance pour les représenter. Effet d'aubaine ou réelle prise en compte des desiderata des AFIPA ?

Le bilan de la CAP que vous nous fournirez pourra certainement nous l'expliquer.

Mais au-delà des cas personnels, nous souhaiterions avoir des informations sur :

- les gels de postes AFIPA : préfigurent-ils les organigrammes cibles des directions ? Ne peuvent-ils pas servir à donner des marges de manoeuvre pour la prochaine sélection Afipa, en permettant de maintenir le taux de sélection ?
- le nombre de postes AFIPA créés à l'occasion de la mise en place des CSRH
- les attributions des HEA administratifs et l'absence de redistribution des indices des ex-CH qui pourraient pourtant contribuer à fluidifier les carrières des cadres
- le retour d'information donné aux collègues non sélectionnés sur un poste au choix
- les voies ouvertes aux AFIPA non sélectionnés AFIP pour lesquels nous demandons encore une fois qu'une véritable gestion des ressources humaines soit instaurée avec des parcours valorisant et utiles pour l'administration

Nous ne pouvons clôturer cette liminaire sans un mot pour les premières affectations qui nous rappellent que seulement 67 collègues IP (sur 69 promus) ont été sélectionnés AFIPA.

Nous demandons que le volume de recrutement soit largement augmenté cette année pour garantir à tous les IP des taux de promotions au grade d'AFiPA équitables dans le temps.

Enfin, nous remercions le bureau RH1B qui n'a pas ménagé sa disponibilité pour répondre à nos sollicitations en faveur des collègues.