



Monsieur le Président,

Nous sommes heureux de nous retrouver en votre compagnie et celle de vos équipes car il convient d'apprécier ce qui est rare. Ce qui se raréfie devrions-nous dire car avec cette première CAP de l'année nous inaugurons un exercice 2020 qui marque aussi la quasi disparition du dialogue social en format paritaire.

Le dialogue social n'est certes pas circonscrit aux CAP, mais permettez-nous de regretter cette évolution dont les prémices sont hélas conformes à nos craintes si l'on se réfère à la manière dont a été mené le récent mouvement comptable C1. Un mouvement impacté par la généralisation du choix avec, en germe, les risques de dérives vers l'arbitraire. Même si le SCSFiP n'est pas opposé par principe aux postes au choix, où sont les gardes-fous dont vous nous aviez parlé l'an dernier ?

Nous vous faisons grâce d'une analyse chiffrée, il n'est pas besoin de décortiquer longuement le mouvement comptable pour constater une nouvelle fois que les Inspecteurs principaux sont les parents pauvres de la DGFIP et que, encouragées par l'administration centrale, les directions locales ont très largement fait peu de cas des candidatures des IP sur ces postes comptables. Quid de la hiérarchie des grades rétablie dans le PPCR ? Nous le réaffirmons avec force et conviction, les IP ont le profil idéal du grade sacrifié sur l'autel des réformes actuelles et à venir. Nous y reviendrons plus loin, le sujet du jour illustrant sans équivoque cet axiome.

Nous tenons par ailleurs à souligner que si nous sommes légalistes et que nous nous conformons sans état d'âme aux termes du décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, nous sommes intimement convaincus que l'intérêt de la Direction générale est de continuer à travailler avec les organisations syndicales, certes de manière différente, dans le cadre des différents mouvements de mutation et promotion. Nous avons toujours joué un rôle essentiel d'intermédiation pour la population des cadres supérieurs qui n'est pas forcément encline à s'adresser directement à l'Administration centrale pour exposer sa situation, ses aspirations, ses difficultés, etc... Nous entendons bien continuer à le faire. Notre rôle consiste à accompagner nos collègues au bénéfice de toute la collectivité DGFIP. Nonobstant la quasi disparition des CAP, et car le mandat qui nous a été confié par nos collègues électeurs nous oblige, nous vous rappelons notre détermination à poursuivre notre mission dans un contexte d'échanges intelligents et constructifs avec le service des Ressources Humaines de la Direction générale.

Au-delà du dialogue social, le SCSFIP tient à rappeler que les cadres n'ont pas seulement besoin d'être informés mais demandent aussi à être associés aux mutations de notre administration dont ils sont acteurs au quotidien. Hélas, trop souvent, la DGFIP les renvoie à un rôle de simples exécutants, pensant certainement pouvoir se passer de son encadrement intermédiaire pour mener à bien les changements. C'est à notre sens une erreur majeure.

En ce qui concerne le tableau d'avancement au grade d'AFIPA pour l'année 2020, il y a beaucoup à dire. Nous savions depuis longtemps que la thrombose menaçait. Nous y sommes. 70 lauréats pour 197 candidats. Cela se passe de commentaires. Avec un taux de promotion de 35 % nous sommes loin des 80 % annoncés aux IP des premiers concours fusionnés à qui l'on assurait que la promotion à AFIPA serait quasi-automatique.

Analysons quelques chiffres :

Le taux de réussite des lauréats du tableau IP 2013, tableau entrant dans la plage d'appel est de 55 % (25 lauréats sur seulement 45 candidats) pourtant ils ne représentent que 35% du tableau 2020. En 2019, les lauréats des concours IP 2012 représentaient 61 % des lauréats avec un taux de réussite de 58 %. Est-ce à dire qu'il existe un effet de seuil par tableau entrant dans la plage d'appel ?

Effet de seuil que nous retrouvons sur le nombre de passages. Nous notons que cette année, pour un premier passage, le taux de réussite s'établit à 64 %, pour un second passage, il est de 30 % et enfin de 6 % pour le troisième passage et aucun lauréat pour la quatrième tentative.

Alors même que le nombre de lauréats se réduit plus que significativement, que le stock d'IP ne cesse de croître, nous devons également analyser ce niveau de recrutement à l'aune des annonces de mise en œuvre à la DGFIP de l'application de la Loi de transformation de la fonction publique d'août 2019.

Nous attendons l'arrêté précisant le périmètre des emplois de direction qui pourront être pourvus par des cadres d'autres fonctions publiques ou des contractuels. Nous l'avons écrit, il y aura un effet d'éviction sur le volume de promotion interne d'IP à AFIPA et d'AFIPA à AFIP. Devons nous donc analyser la diminution de 9 emplois d'AFIPA cette année par rapport à 2019 comme un premier effet de la mise en œuvre à venir de cette évolution ?

Il n'est pas utile de reformuler ce qui a déjà été écrit. C'est pourquoi nous souhaitons seulement rappeler les termes du courrier adressé par le Secrétaire général du SCSFIP au Directeur général le 30 janvier dernier :

*« Il semble possible de concilier une promotion interne nécessaire et la volonté d'ouverture portée par le gouvernement. Pour ce faire il est indispensable que la direction générale s'engage, sur la durée comme elle l'a déjà fait par le passé, sur un volume de promotions par grade.*

*C'est le seul message de nature à être entendu par les cadres de la DGFIP et à maintenir leur motivation et leur implication quotidienne sur le terrain des réformes. Ainsi, un*

*engagement ferme de votre part sur la période 2021/2026 garantissant un volume annuel de promotions minimum d'AFIP à AGFIP de 12 à 15, d'AFIPA à AFIP de 25 à 30 et d'IP à AFIPA de 85 constituerait un gage nécessaire de la direction générale attestant de sa volonté de préserver la promotion interne et de reconnaître la technicité de nos missions. Les volumes précités sont a priori compatibles avec la pyramide des âges des cadres actuellement en fonction. »*

Enfin, et avant d'évoquer les dossiers individuels des collègues qui nous ont saisis, nous souhaitons Monsieur le Président attirer votre attention sur la situation de l'interrégion Sud-Ouest. Il est en effet troublant qu'aucun lauréat ne soit originaire de l'une des 15 directions constituant cette interrégion, interrégion dont on rappellera qu'elle est dépourvue de Délégué interrégional titulaire depuis plusieurs mois. Est-ce une coïncidence ou faut-il y voir une relation de cause à effets ? Nous espérons que les collègues du Sud-Ouest qui se sont présentés à la sélection n'ont pas eu à pâtir de cette absence en ce qu'elle aurait pu induire en termes de manque de soutien.

Nous tenons à remercier nos collègues du Bureau RH1B pour leur disponibilité.