



*Le + syndical*

## **CGC - DGFIP**

Immeuble Turgot - Télédock 909 - Pièce 175 R  
86-92, allée de Bercy  
75572 PARIS CEDEX 12  
Tél. : 01 53 18 01 73 – Fax : 01 53 18 01 84  
mèl. : cgc-bn@dgfip.finances.gouv.fr

# **GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL**

## **GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS DES CADRES SUPERIEURS (GPEEC)**

### **DECLARATION LIMINAIRE**

**Réunion du 10 juillet 2014**

La CGC rappelle que le mécontentement des cadres est très visible dans nos directions. Les résultats du baromètre social confirment ce sentiment.

S'agissant des règles de gestion des A+ et de l'accès aux postes comptables, le groupe de travail dont la précédente réunion s'est tenue le 23 juin 2014 n'a pas permis d'aboutir à un accord mais à une décision transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce qui ne donne pas une visibilité à moyen terme sur les perspectives de carrières comptables.

Parallèlement, l'âge des promotions sur des postes administratifs s'accroît tandis que le nombre de promus se réduit. Les perspectives de fin de carrière paraissent dégradées à beaucoup de nos collaborateurs. Ces allongements de carrière ont un impact psychologique non négligeable, ce qui conduit à un risque de démotivation que nous constatons déjà, de fait, dans nos directions.

Le choix d'une politique de réduction des postes A+ aura, sur la durée, de lourdes conséquences sur le déroulement des carrières et la motivation des cadres alors que ceux-ci sont des piliers indispensables au bon fonctionnement des services.

L'organisation proposée dans le cadre du groupe de travail GPEEC nous paraît intéressante. Nous saluons le souci de s'attacher à adapter l'organigramme des directions à la réalité des enjeux et à la dimension des périmètres. Nous soulignons la qualité du travail fait et des documents communiqués. L'affinement, dans la concertation, peut désormais s'engager.

#### **Points positifs**

Nous apprécions que les directeurs aient plus de marges de manœuvre en matière d'organisation locale. Cependant, nous ne souhaitons pas trop d'organigrammes types mais le plus possible de variantes.

Nous soulignons l'intérêt d'harmoniser les dotations de chaque grade dans les directions car il y avait un héritage de l'histoire de la fusion. Cela créait des injustices par des différenciations de

dotations peu pertinentes.

L'accès des AFiP aux directions de 3<sup>ème</sup> et de 4<sup>ème</sup> catégorie leur ouvre des perspectives géographiques qui leur permettent de concilier vie professionnelle et personnelle.

L'annonce aux directeurs le 3 juillet 2014 d'un bilan suite aux 1<sup>ères</sup> créations de postes d'AfiP dans les 3<sup>èmes</sup> catégories avant de généraliser à de nouvelles directions est une excellente idée.

### **Interrogations :**

- Concernant les 3<sup>èmes</sup> et 4<sup>èmes</sup> catégories :

La réduction du nombre d'AfiPA et d'IDiv dans les 4<sup>èmes</sup> catégories nous interpelle. Un exemple : une DDFiP qui fonctionne aujourd'hui avec 4 AfiPA, 3 IP, 4 IDiv, chefs de division et 2 IDiv chargés de mission, devrait, dans le schéma projeté, ne plus comporter qu'un AfiP, 2 AfiPA, 1 IP et 3 IDiv !

Par ailleurs, pour les 4<sup>èmes</sup> catégories, nous faisons observer le vif mécontentement des AfiPA qui se sentent déclassés.

Nous constatons qu'il y a assez peu de différences en charges entre les petites 3<sup>èmes</sup> et les 4<sup>èmes</sup> catégories à l'exception des directions plus rurales. Nous rappelons qu'un département moyen français compte 350 000 habitants et qu'il y en a beaucoup entre 300 000 et 350 000.

Pour les 3<sup>èmes</sup> et 4<sup>èmes</sup> catégories, sur l'organisation elle-même, il nous semble que c'est un retour à une organisation sous format TG avec un fondé de pouvoir ou le choix d'une organisation sur le mode préfectoral avec la création d'une sorte de secrétariat général.

Dans l'organisation des 3<sup>èmes</sup> catégories, la présence de deux AGFiP à la tête des pôles métiers et d'un AfiP sur le transverse ne nous semble pas, a priori, incohérent puisque ce dernier tire sa légitimité du n°1.

Ce que demandent les directeurs, c'est d'avoir la possibilité d'organiser ses services avec souplesse.

L'argument que l'AfiP se prépare aux fonctions de commandement et apprend le métier de directeur ne vaut, semble-t-il, que dans les deux plus petites catégories de directions.

Par contre, l'encadrement des IP auditeurs par un autre IP sur les 4<sup>èmes</sup> catégories ne nous semble pas la meilleure formule.

- Concernant les 1<sup>ères</sup> catégories.

Pour les 1<sup>ères</sup> catégories, un AGFiP ou un AfiP à la tête de 2 pôles métier ne nous paraît pas pertinent. De même, si le n°1 devait être, dans le même temps, chef d'un pôle métier comme cela avait été invoqué un moment.

Sur les 1<sup>ères</sup> catégories, la direction générale a tenu compte des critiques de la Cour des comptes qui parle, au sujet des 2 bis, « d'armée mexicaine ». Le projet répond à ce souci.

Que la mission de RRPIE dans les DRFiP de 1<sup>ère</sup> catégorie soit réservée au grade d'AGFiP apparaît justifié car la REATE n'est pas encore assez avancée.

- Concernant l'organisation des DLU en 3 pôles

Sur la disparition de l'organisation en 3 pôles, le positionnement des n° 2 nous semble nébuleux. Le renforcement des DRFiP devra, en tout état de cause, être amendé en fonction des projets liés à la fusion des régions.

- Concernant les brigades de vérification

Pour les brigades de vérification, l'encadrement par un IDiv, s'il en a l'appétence, paraît une bonne orientation et l'IDiv, adjoint à un IP, chef d'une brigade à enjeux, une proposition pertinente. Nous

sommes plus interpellés par la suppression des 140 brigades.

Nous constatons qu'il n'y a aucune proposition d'évolution dans les DIRCOFI pas plus que dans les directions nationales.

- Concernant les projets de restructuration des postes comptables

Les projets de restructuration des postes comptables du réseau ne peuvent être que différenciés. En effet, l'avancement des schémas départementaux d'intercommunalités (SDCI) est très variable selon les départements. Il faut également tenir compte de la création des métropoles qui auront un impact fort en matière d'organisation du réseau urbain. Par contre, quid du réseau rural ? De même, le reliquat de compétences du conseil général entraînera une forte modification pour les pairies. Qui aura la compétence de l'action sociale par exemple ?

Nous voyons avec intérêt les surindiciations des postes comptables pour les cadres supérieurs, les CSB, les CSRH et les 20 créations de postes C<sup>+</sup>.

### **Inquiétudes**

La gestion de cette transition va être un véritable casse-tête pour le service des ressources humaines. Comment sortir les AFiPA en surnombre dans un délai raisonnable ? La direction générale envisage un délai de 4 à 5 ans pour ces réorganisations mais cela risque de nous emmener plus loin car la situation est particulièrement complexe. Les cascades ne résoudront pas tout.

La visibilité des parcours est donnée mais essentiellement tournée vers les AFiP, pas véritablement vers les AFiPA, les IP et les Idiv.

\*\*\*\*\*