



DECLARATION LIMINAIRE

CAPN 3 DU 21 FEVRIER 2017

Monsieur le Président,

Dans notre administration, les indicateurs sont partout.

Les Ressources Humaines (RH) n'y font pas exception.

En effet, pour mesurer le mécontentement de l'encadrement, il est possible d'utiliser le suivi des mouvements sociaux comme celui des recours en évaluation.

L'alliance CFE-CGC et l'union UNSA/CFTC ont récemment appelé à la grève le 15/11/2016 pour dénoncer un dispositif PPCR en dessous de nos attentes.
Cette grève a été suivie par un cadre sur trois. Du jamais vu à la DGFIP !

L'autre indicateur qui permet de mesurer le mécontentement est le recours en évaluation.

Faisant preuve de loyauté envers les directeurs, il n'était pas dans la culture des cadres supérieurs de multiplier les recours. Mais au regard des récents comptes rendus d'évaluation parfois extrêmement négatifs sur des cadres qui étaient encore très méritants dans leurs fonctions antérieures, cette pratique a tendance à se développer.

Avoir des indicateurs pour suivre le mécontentement des cadres est utile pour comprendre le malaise, entreprendre des mesures correctives afin de s'attaquer aux raisons de la colère.

Elles sont nombreuses :

- sous effectifs dans les services avec pour conséquence une surcharge de travail pour les cadres ;
- mobilité géographique et fonctionnelle de plus en plus difficile à obtenir car les emplois sont supprimés ;

- instabilité des règles de gestion qui changent à chaque mouvement ;
- remise en cause des droits de la défense en instaurant un suivi de compétences pour les cadres prévu tous les 5 ans dans les services centraux et **assimilés** ;
- manque de reconnaissance de la direction qui, au lieu de profiter du dispositif PPCR pour revaloriser la rémunération de ses cadres, préfère appliquer un dispositif minimaliste, voir au rabais notamment pour les IDIV et les IP.

Revenons sur deux derniers sujets qui nous opposent à la Direction :

a - opposition qui résulte d'une présentation des projets déjà finalisés lors des groupes de travail sans aucune possibilité d'amendement sauf à la marge notamment sur PPCR qui appelle les commentaires suivants :

Il est inacceptable de n'avoir pas intégré les IDIV dans une grille Fonction publique de l'État compte tenu de leur nombre élevé (plus de 5 437) et d'avoir créé un échelon spécial IB 1015 pour 15 % de la population des IDIV HC.

Il en résulte un indice terminal linéaire inférieur à la grille des attachés principaux (AP) dans le cadre d'un dispositif qui doit respecter la hiérarchie des grades au sein de la DGFIP.

Rappelons qu'avant la transposition PPCR à la DGFIP, l'indice terminal des IDIV était supérieur à celui des attachés principaux...

Notre directeur vient donc d'inventer les 1^{er} cadres « *low cost* » de la Fonction publique d'État.

L'échelon spécial 1015 IB accordé à une poignée de cadres proches de la retraite n'est pas satisfaisant, surtout si le dispositif de fin de carrière pour passer AFIP et la promotion à titre personnel AFIPA disparaissent à l'horizon 2020.

S'agissant des IP, nous constatons que la plupart d'entre eux n'accèdent pas au grade d'AFIPA. Pour ceux-là, l'échelon terminal 1015 est insuffisant alors qu'il existe la possibilité de créer un échelon spécial jusqu'à l'indice HEA 1^{er} chevron et à minima 1027.

b – l'instauration d'un suivi de compétence :

L'alliance CFE-CGC et l'union UNSA/CFTC demandent le retrait pur et simple de cette mesure que nous considérons comme illégale car appliquée en méconnaissance des droits de la défense notamment au regard des recours pré-contentieux y compris en CAP.

Toute décision qui fait grief à un agent doit être susceptible d'un recours pré-contentieux avec l'administration. Une pétition intersyndicale en cours a déjà recueilli plus de 600 signatures.

Il est urgent que la DGFIP change sa manière d'appréhender le dialogue social pour retrouver des rencontres constructives lors de nos réunions.

Nous vous remercions pour votre attention.