



DECLARATION LIMINAIRE

CAPN 3 du 29 juin 2017

Madame la Présidente,

rappelons le contexte de la DGFIP :

- un sous-effectif généralisé dans les services avec globalement des conditions de travail qui se détériorent encore ;
- une mobilité géographique et fonctionnelle de plus en plus difficile à obtenir car les emplois sont supprimés et/ou gelés ;
- une instabilité permanente des règles de GRH qui changent à chaque mouvement ;
- la remise en cause de la compétence et de l'expérience en instaurant un suivi de compétences pour les cadres, tous les 5 ans dans les services centraux et assimilés. Il en est de même dans la sphère du contrôle fiscal. Nous nous interrogeons donc sur la probable généralisation du dispositif, pour l'avenir ;
- la transposition à la DGFIP d'un dispositif PPCR minimaliste, notamment pour les IDIV et les IP.

Revenons sur les sujets qui nous opposent à la Direction sur le déroulement des carrières :

1er sujet : les inspecteurs du vivier IDIV et l'accès au grade

S'agissant des inspecteurs inscrits dans le vivier IDIV, ils disposeront, sauf revirement de position de la DG, de 3 mouvements administratifs et de 3 mouvements comptables pour obtenir un poste et pour accéder à leur grade, au lieu de 5 mouvements lors la création de cette sélection.

Pour l'alliance CGC/UNSA-CFTC, cette règle butoir, risque de laisser sur le bord de la route un certain nombre d'inspecteurs inscrits dans le vivier.

A cet égard, la solution la plus équitable serait de conserver le bénéfice de la sélection sans limite de durée. L'alliance CGC/UNSA-CFTC renouvelle cette proposition.

Or, nous constatons que la DG a fait un autre choix en ramenant le taux de sélection de 50% à 40%.

2^e sujet : IDIV et PPCR

Il est très regrettable 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) dans le cadre du dispositif PPCR tout en conservant le principe de la hiérarchie des grades.

Nous constatons qu'il existe trop de grades chez les A+ de la DGFIP, ce qui accroît les problématiques GRH.

L'alliance CGC/UNSA-CFTC demande une linéarité de la carrière des IDIV avec une fusion de la grille IDIV CN et IDIV HC.

De la même manière, nous demandons une linéarité entre la grille des IP et celle des AFIPA jusqu'à l'indice terminal 1027 .

Cette solution permettrait d'enrayer le mécontentement généralisé des cadres.

3^e sujet : le référentiel métier des IDIV

Les IDIV CN occupent des postes qui étaient pourvus auparavant par des IP dont le recrutement s'est considérablement réduit. Sont en premier lieu concernés, les postes de chefs de brigades de vérification ou d'adjoints dans les divisions en direction.

Cette gestion des cadres entraîne une illisibilité des carrières voire une atteinte au principe de la hiérarchie des grades.

Le régime indemnitaire des IDIV administratifs étant différent de celui des IP, par suite, les IDIV n'ont pas vocation à exercer les mêmes fonctions que les IP.

L'alliance CGC/UNSA-CFTC demande qu'un GT sur les référentiels métiers soit mis en place afin de clarifier leurs rôles et leurs missions et d'éviter que les IDIV soient affectés sur des postes d' IP sans en avoir la rémunération.

Nous vous remercions pour votre attention et pour la qualité de vos travaux.