



CGC-Finances Publiques

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.73 ou 04.58

Sites : www.cgc-dgfp.info

Adresses mail :

cgcdgfp.bn@dgfp.finances.gouv.fr

CAP N1 du 7 mars 2019

Liminaire CGC

Nous nous réjouissons que cette CAP se réunisse assez tôt dans sa nouvelle composition pour permettre de combler une partie des vacances de postes de direction.

En effet s'il est consacré pour l'essentiel à la situation des AGFiP, ce mouvement significatif permet de remplacer treize directeurs déjà partis en retraite ou sur le point de partir. En cascade c'est deux fois plus de mutations.

Toutefois aux 13 départs correspondent six promotions, soit une réduction du nombre d'AGFiP de sept. La moitié des suppressions annoncées en LF 2019 se trouve ainsi réalisée.

La réduction continue du nombre d'AGFiP conduit à poser la question de l'atteinte de la cible qui avait été fixée il y a quelques années déjà. Où en est-on globalement et par direction ?

Sauf erreur de notre part, le nombre d'AGFiP s'est réduit d'une cinquantaine depuis 2014 et le nombre d'AFiP a légèrement augmenté. Comment évoluent les taux de promotion ? Et l'âge de nomination ? Nous aimerions avoir des données détaillées.

Enfin, les travaux sur la GEPEEC annoncés il y a quelque temps sont-ils engagés ? Quand aura-t-on des perspectives pour les 5 prochaines années ?

Nous comprenons que SPiB est en charge de ces travaux. Le SRH sera-t-il associé ? Nous le souhaitons, M. le Président, car c'est votre service qui sera chargé de le traduire dans la réalité.

En terme de pyramide, **la tendance au déclassement se poursuit :**

- l'un des deux départs d'AGFiP de classe exceptionnelle (CE) provoque des mutations entre classe exceptionnelle, l'autre est remplacé par un classe normale (CN) ;
- Aux 9 AGFiP de 1ère classe (1C) partants succèdent 8 CN + 1 1C ;
- 2 CN sont remplacés par 2 CN.

Ce déclassement conduit à reposer la question de l'accès en 1ère classe. Les projets de *points de repère* que vous nous aviez communiqués l'an dernier indiquent que "l'administration promeut les AGFiP CN lorsqu'ils occupent leur deuxième fonction. Des exceptions à ce principe sont possibles".

Or aucun des 4 CN qui exerçaient déjà la fonction de N1 et ont remplacé des 1C n'est promu à la 1C. L'exception deviendrait-elle la règle ?

Bien sûr, nous nous réjouissons pour les collègues qui sont promus sur place en 1ère catégorie. De même, l'absence de recours au détachement, que plusieurs d'entre nous avaient réclamé dans le passé, ne peut que nous satisfaire.

Passons à un autre aspect du mouvement : **la satisfaction des desiderata** exprimés pour les heureux élus. Les situations sont **très variables**.

- Certains n'ont rien demandé et sont mutés, dont un après 18 mois en poste, soit la moitié de la durée désormais considérée comme minimum.
- D'autres ont demandé plusieurs directions et obtenu une qui ne figurait pas dans leur liste, plus ou moins longue il est vrai.
- Une minorité a son 1er choix ; quelques uns se contentent de la fin de la liste dont un 101ème.
- Entre deux candidats qui demandent la même direction, l'élu peut l'avoir classée beaucoup plus loin que le collègue qui obtient une autre direction, classée ou pas.

Quant à la **mobilité** engendrée par ce mouvement, elle **varie considérablement** entre ceux qui restent près de chez eux et/ou dans la même interrégion et ceux qui traversent la France ou presque.

Tout ceci n'est qu'à moitié surprenant. Les paramètres sont multiples et les choix difficiles. Surtout l'administration prend en compte les situations personnelles difficiles dans de nombreux cas dont nous avons connaissance, ce que nous apprécions vivement.

Mais avouez que l'ensemble est difficilement lisible, voire compréhensible. Et permettez-nous d'insister sur la frustration qu'engendre le processus pour ceux qui, ayant émis un vœu, ne sont pas retenus et n'ont aucune explication. Cette frustration est particulièrement forte lorsque ce poste n'est pas pourvu. Et comment oublier ceux qui, ne sachant pas qu'un poste va se libérer, n'ont pas candidaté ?

Bien sûr, vu le nombre de choix exprimés par certains, il n'est humainement pas envisageable d'appeler tous ceux qui ne figurent pas dans le mouvement.

On en vient à se poser une question un peu dérangeante : le système des desiderata est-il satisfaisant ? Il est extrêmement **lourd pour l'administration et chronophage pour tous**. Qu'il me soit permis de rappeler que la dernière compilation des desiderata couvre 110 pages, plusieurs candidats listent plus d'une centaine de postes.

Au delà des règles de gestion du corps, ce mouvement pose un **problème de fond** : il est tardif et partiel.

- **Tardif** puisque 6 directions sont en intérim ou sur le point de l'être ;
- **Partiel** puisque des directions sont vacantes ou vont l'être rapidement. Nous en avons identifié sept et pas des moindres : Bourgogne, Val de Loire, Hauts de Seine, DDGSO, Somme, ENFiP, Direction Impôt Service.

Dans le contexte actuel, laisser des postes de direction vacants pose problème pour les agents et cadres de la DGFIP aussi bien que nos partenaires.

Prenons le cas de la déconcentration de Proximité :

- face aux agents et encore plus aux cadres, qui d'autre que le Directeur est légitime pour donner un minimum de ré-assurance sur son projet ? Les tracts des organisations syndicales de ces

dernières semaines sont éclairants ;

- imaginez-vous que la concertation avec les élus puisse être conduite par les collaborateurs aussi compétents soient-ils ? Les élus, parlementaires en tête, veulent en parler au Directeur en personne ;

- enfin croyez-vous qu'il sera facile d'obtenir le soutien du Préfet si ce n'est pas un Directeur en titre qui va lui présenter son projet ?

Ce n'est pas un simple intérêt corporatiste que nous défendons. C'est d'abord celui de l'institution. **Au moment où l'organisation, les missions et le positionnement de la DGFIP sont parfois mis en cause au plan local, la parole du Directeur est nécessaire, le pouvoir et la capacité de dire non également.**

Monsieur le Président, quel est le problème ? **La DGFIP manque-t-elle de cadres de qualité ? Certainement pas.** C'est plutôt l'inverse qui est vrai. Ils le sont même de plus en plus puisque des CN sont nommés sur des postes occupés jusque-là par des CE.

Selon nous, le problème est en partie lié au processus de sélection chronophage en RH et frustrant pour les candidats. Pour la phase des desiderata, ne serait-il pas possible de la faire évoluer ? Il nous semble que la situation s'y prête aujourd'hui.

Monsieur le Président, vous avez relancé **la Revue des cadres et les entretiens individuels**. Si on était sur un schéma idéal de revue des cadres annuelle et d'entretiens individuels calés au bon moment, **ce pourrait être le socle d'un nouveau dispositif.**

La gestion des cadres ainsi rationalisée présenterait un double intérêt :

1. il offrirait à l'administration la possibilité d'identifier clairement les candidats ayant vocation à devenir directeur et à les orienter dans cette voie, de constituer un vivier dans lequel vous pourriez plus aisément puiser ;
2. il donnerait la possibilité de préciser à chacun les conditions de parcours professionnel et de mobilité nécessaire pour pouvoir être effectivement sélectionné le moment venu.

Un tel dialogue serait à notre sens plus satisfaisant pour l'ensemble des candidats que l'actuel qui est souvent source de frustration faute de transparence sur les postes disponibles et parfois de clarté sur l'orientation.

Au total, la phase préparatoire des mouvements s'en trouverait allégée ou plutôt mieux répartie dans le temps, facilitant les travaux pour votre équipe. Resterait bien sûr la partie arbitrage à rationaliser. Mais c'est un sujet qui n'est pas de notre ressort.

Nous vous suggérons d'intégrer ce questionnement sur le processus de sélection-affectation-promotion dans l'ensemble des réflexions conduites dans le cadre des « points de repère ». Il pourrait tout aussi bien être repris par le groupe de travail sur le statut du corps des AFiP auquel vous avez fait référence.

En conclusion, Monsieur le Président, permettez-moi de souligner combien les échanges au sein de cette CAP sont nourris et fructueux. Ils débordent largement le cadre normal d'une CAP puisque c'est la seule instance de dialogue entre les représentants élus du corps et l'administration. Or le projet de loi portant réforme du statut de la Fonction publique prévoit la quasi-disparition des CAP.

Membres de cette CAP et ayant à cœur de servir au mieux les intérêts de la DGFIP et de ses membres, nous aspirons avec nos collègues à la poursuite d'un dialogue exigeant, mais confiant et constructif.

Dans le futur environnement qui se profile, comment envisagez-vous de maintenir ce dialogue ?