



CAP N°1 Déclaration liminaire pour la CAP du 26 janvier 2015

M. Le Président de la CAP N° 1

Nous nous réjouissons de la tenue de cette CAP, qui était très attendue, pour ne pas dire plus.

Trois CAP se seront donc réunies en 2014 dont deux seulement concernaient des nominations et mouvements d'AGFIP (le 11 juin et le 2 juillet). Avec la présente Cap nous en sommes donc à un cadencement semestriel des projets de mouvements d'AGFIP.

Nous avons déjà regretté l'espaceur de ces CAP, qui conduit en réalité à différer des nominations qui auraient été possibles compte tenu des départs annuels et à laisser vacants des postes d'AGFIP. L'année 2014 le confirme, comme d'ailleurs le mouvement qui nous est soumis aujourd'hui.

Cela n'améliore pas la fluidité de la gestion, alors que nous espérons bénéficier d'un nombre un peu plus élevé de départs en 2014.

Du fait de cet espaceur, le nombre de promotions internes va déjà se situer en 2014 dans la fourchette basse de ce qui nous avait été annoncé lors des travaux sur la GPEEC :

1 promotion à AGFIP de classe exceptionnelle,

14 promotions à AGFIP 1^{ère} classe dont 6 au titre de l'article 8-1 et 2 « coups de chapeau »

16 promotions à AGFIP CN : comme il y en a eu 7 en 2013 cela fait une moyenne de 9 hors les 5 « coups de chapeau » sur les deux années contre 10/15 annoncées . En outre 3 administrateurs civils ont été détachés comme AGFIP au titre de l'article 18 du statut, prenant aussi des postes qui auraient pu être offerts aux collègues, ce qui paraît peu approprié dans le contexte actuel de restriction des débouchés.

Nous souhaiterions d'ailleurs savoir si pour cet accès, les promotions IP gestion publique 1993 et Directeurs gestion fiscale 2007 ont été épuisées et combien d'AFIP des promotions antérieures sont-ils susceptibles de devenir AGFIP .

S'agissant de l'accès à AFIP, 35 nominations effectives sur 2013 et 2014 soit une moyenne de 18 par an, donc également en retrait par rapport aux 25/30 annoncés dans la GPEEC.

Certes les postes non pourvus en 2014 seront reportés sur 2015 mais ce décalage n'est pas neutre car les collègues promus perdront un millésime d'ancienneté.

Bien entendu l'espacement quasi-semestriel des CAP et la nécessaire continuité du service , vous conduisent par ailleurs à prononcer des mouvements dont nous sommes seulement informés a posteriori : Marie-Line Cousin-Raimbourg, Anne Séguy, Jean-Bertrand Biguey, Nathalie Corradi, les nominations liées à la création de la DIRCOFI Ile de France unifiée Philippe ALBANO et Jean-Marc Valès, Anne-Marie Gierdal au DCM Justice , le mouvement concernant Bruno Marteville enfin l'annonce de la nomination de Claude Heiles à Météo France (régularisée dans la présente CAP). Soit si l'on compte bien au total 9 mouvements ce qui n'est pas anecdotique.

Nous ne reviendrons pas aussi sur la question des intérimés nécessités par le départ non remplacé des numéros 1 (3 intérimés annoncés à ce jour).

Si l'on comprend que la gestion des cadres doit faire face à des aléas que la DG ne peut prévoir, il serait souhaitable que ces opérations hors CAP soient les plus réduites possibles et bien sûr que les CAP et donc les mouvements soient plus fréquents.

Le mouvement qui nous est soumis aujourd'hui se situe donc dans la continuité des précédents.

Nous ne pouvons que déplorer ainsi :

- 1) *que le découpage des mouvements soit toujours aussi difficile à comprendre* : puisque cette fois-ci encore des postes ne sont pas pourvus (comme l'agence comptable du CNRS ou les DRFIP de Strasbourg et de Nantes par exemple) , alors que d'autres , pourtant libérés plus tardivement, le sont ,puisque vous avez pris en compte certaines retraites jusqu'en juillet et septembre (cela peut d'ailleurs poser question puisque les collègues pensaient que les vacances seraient prises en compte jusqu'à l'été et non au-delà : ils n'ont donc pas pu axer leurs desideratas sur ce nouveau calendrier) .

S'agissant de Strasbourg, compte tenu de la reconfiguration régionale, cette vacance nous semble d'autant plus problématique qu'il conviendra d'assurer la préfiguration de la nouvelle région.

Le découpage des mouvements selon une logique qui n'est pas celle de la chronologie d'ouverture des vacances est une procédure originale, qui nuit à la lisibilité d'ensemble.

En outre, alors que l'on constate un ralentissement des carrières , il est très dommage de ne pas optimiser les possibilités de nomination en gardant en réserve certains emplois, dont le comblement s'en trouve donc forcément retardé .

Dans la mesure où vous nous indiquez également qu'une réunion à programmer ultérieurement permettra d'examiner les promotions AGFIP CN ainsi que les mouvements AFIP et les promotions au grade d'AFIP, ce découpage des travaux ne permet pas d'avoir une vue d'ensemble de la gestion du corps.

- 2) *que la situation des collègues occupant un emploi de classe exceptionnelle ne soit toujours pas régularisée* puisque deux seulement sont nommés, Danièle Mouginot de Blasi et Martine Viallet, alors qu'une dizaine exercent déjà sur un poste ouvrant droit à ce grade ¹

On peut d'abord s'interroger sur la régularité statutaire de cette situation.

En effet l'arrêté du 18 juin 2009 qui fixe la liste de ces emplois indique à son article 1 qu'il s'agit de postes « réservés aux AGFIP de classe exceptionnelle ». Donc si les mots ont un sens cela signifie qu'il n'est pas possible de nommer sur ces postes des AGFIP qui ne sont pas de classe exceptionnelle ; par conséquent tous les collègues qui occupent ces postes sans avoir ce grade sont donc en situation irrégulière au terme de cet arrêté.

Ensuite ces absences de nomination à la classe exceptionnelle de collègues qui occupent pourtant des postes prévus à l'article 6 du statut posent d'autres questions de principe:

- d'abord votre pratique aboutit à transformer l'accès à cet emploi fonctionnel en sélection au choix qui ne dit pas son nom. Evidemment en contradiction totale avec le statut

-ensuite nous aimerions connaître sur quels critères sont prononcées ces deux nominations et a contrario qu'est ce qui justifie que certains en soient toujours écartés ? Comme vous nous aviez indiqué qu'il convenait –ce que nous contestons- de « faire ses preuves » avant de pouvoir accéder à la classe exceptionnelle , que reproche-t-on exactement aux collègues non sélectionnés ? Et sont-ils informés de ces griefs ? Et sinon pourquoi ? Nous avons aussi noté que les deux collègues promus sont nées en 1953 : cela signifie-t-il que leur accès à la classe exceptionnelle a été conditionné par leur engagement de partir en retraite ?

-enfin quel sort réservez-vous à ceux qui seraient considérés comme n'ayant justement pas « fait leurs preuves » ? Seront-ils mutés ailleurs ? Et si oui selon quelle forme ? Auront-ils une priorité particulière ?

- 3) *nous constatons aussi que la règle des 2 ans de présence minimale dans le poste sollicité , que vous avez opposée à certaines candidatures lors des mouvements précédents , connaît de nouvelles exceptions : puisque sauf erreur Marie-Jeanne Guille ,Michel Recor, Bernard Pineau ,Pierre Mathieu ou Marc Bereau ont peu de chances de satisfaire à la règle des 2 ans. Qu'est ce qui justifie ces exceptions ? Cette règle est-elle devenue caduque ?*

Et s'il s'agit de collègues bénéficiant de prolongation d'activité au titre de la réforme des retraites nous rappelons aussi que celle-ci est subordonnée à l'intérêt du service . Se pose alors la question de l'articulation entre ces demandes de mutation assorties de prolongation et les desideratas exprimés par d'autres collègues sur les mêmes postes . Nous vous remercions des éclaircissements que vous pourrez nous apporter sur ces différentes questions .

¹ Jean-Marc Valès, DDG Sud-Est, Danièle Mouginot de Blasi, DDG Ouest, Marc Dora, DDG Est, Guy Robert (83), Christian Guicheteau (06), Daniel Casabianca (ENFIP), Gilbert Garagnon (80), Martine Viallet (25), Marie-Françoise Haye-Guillaud (76), Marc Cano (35) et Ollivier Gloux (93).

4) *nous nous interrogeons aussi sur les conditions de mise en œuvre des promotions accordées en contrepartie d'un départ en retraite avancé, quand nous constatons qu'une nouvelle fois la demande de Laure Laguerre n'est pas prise en compte, malgré la réponse de principe favorable qui lui avait été donnée. Pouvez-vous nous indiquer si oui ou non elle peut prétendre à cette promotion et si oui quand ?*

5) *Une nouvelle fois un tableau d'avancement annuel ne nous est pas soumis.*

Le présent mouvement comprend en effet 3 promotions aux grades d'AGFIP de classe exceptionnelle et de 1^{ère} classe. A moins que ces promotions ne soient les seules que vous prévoyez pour 2015, ce qui serait regrettable, nous rappelons que l'article 17 du statut dispose que l'avancement de grade des AFIP et AGFIP s'effectue « par voies d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP » .

Par conséquent la lettre du statut –mais aussi son esprit car l'établissement d'un tableau d'avancement est un principe statutaire général pour les avancements de grade - n'est pas respectée, ce qui pourrait entacher d'irrégularité les nominations auxquelles il sera procédé, en cas de recours.

Il serait pourtant facile de dresser et de nous soumettre un tel tableau, quitte à le compléter en cours d'année si le besoin se faisait sentir. Nous souhaitons donc que la DG puisse modifier ses procédures sur ce plan pour les rendre conformes à la lettre du statut.

6) *Nous souhaiterions connaître enfin la mission qui sera confiée à Mme Lecomte nommée AGFIP de première classe au tour du gouvernement. Il est en effet assez original de faire accéder au corps des AFIP un tour extérieur sur des fonctions de chargé de mission et vous n'ignorez évidemment pas que les nominations pour ordre – c'est-à-dire qui n'ont pas pour objet de pourvoir à une vacance d'emploi- sont interdites de jurisprudence constante.*

Avant de revenir plus avant sur le projet de mouvement qui nous est soumis aujourd'hui, nous voudrions enfin insister sur trois points.

D'abord nous restons vigilants quant au respect du statut, car en cette matière aussi c'est « la liberté qui opprime et la règle qui affranchit ».

Le respect du statut n'est pas une contrainte ringarde ou un obstacle à la croissance : il sert à protéger nos collègues et à protéger aussi l'administration contre elle-même. Le respect des textes statutaires est aussi la moindre des choses de la part d'une administration qui a pour mission de faire respecter avec rigueur la norme chez les autres, qu'elle soit budgétaire, fiscale ou comptable.

Aussi nous sommes surpris d'entendre parfois notre direction générale expliquer qu'il faudrait faire preuve de « souplesse » dans l'application de certaines dispositions de notre statut, cette souplesse étant curieusement en outre souvent perçue dans un sens restrictif vis-à-vis des AGFIP.

Le statut ne se réduit pas un « engagement verbal » qui aurait été pris lors de la fusion et qu'il serait loisible de remettre en cause pour des raisons d'opportunité. C'est un cadre normatif qui s'impose à la DGFIP comme aux agents. C'est ce qu'on appelle l'état de droit.

S'il apparaissait que le statut soit dépassé sur certains points –ce qui reste à démontrer puisqu'il est quand même très récent- il conviendrait de le modifier.

Nous ne sommes pour notre part pas opposés à une appréciation intelligente de notre statut, voire à son évolution si nécessaire. A condition que l'on en débatten ensemble, au préalable, et dans les formes requises, ce qui n'a pas toujours été le cas, loin de là.

Mais il est dangereux que les pratiques de gestion s'écartent trop de la lettre et de l'esprit du statut, ouvrant la voie à un arbitraire qui ne dit pas son nom.

La conjoncture budgétaire est une chose ; mais on n'a pas souvenir que le gouvernement ait pour autant décidé d'encourager le recours à une forme de « soft law » statutaire, même pour les cadres dirigeants, à qui l'on demande de plus en plus , notamment compte tenu de l'évolution de la responsabilité comptable. Et à l'égard de qui nos ministres ne ménagent ni les félicitations ni les encouragements , certes verbaux.

Sur ce plan d'ailleurs, nous aimerions connaître le bilan budgétaire et managérial que fait la direction générale des différents mesures qu'elle a prise depuis 2 ans pour diminuer les primes ou supprimer l'intéressement dont bénéficiaient les AGFIP. Il nous semble qu'une telle information pourrait éclairer utilement notre CAP.

Ensuite nous sommes attachés à tout ce qui peut améliorer la fluidité des carrières et la mobilité des collègues dans un contexte de raréfaction des départs en retraite, contexte qui n'était d'ailleurs pas imprévisible puisqu'il concerne au moins toute la haute fonction publique.

Nous souhaitons notamment que l'on se positionne d'une façon offensive sur de nouveaux créneaux où nos atouts professionnels et nos débouchés pourront être valorisés : l'exercice du contrôle budgétaire dans les agences comptables à enjeux , la certification des comptes des collectivités territoriales et des EPS, ou bien encore la réorganisation de la chaîne de la dépense publique ,pour n'évoquer que le volet gestion publique de nos métiers. Nous vous avons fait des propositions en ce sens.

La Direction générale s'est efforcée de son côté de trouver des solutions et de réfléchir à la GPEEC de demain .

Mais elle a parfois aussi pris des mesures qui n'allaient pas dans ce sens : comme lorsqu'elle a pris la décision de modifier les conditions de prise en charge des rémunérations des AGFIP exerçant les fonctions d'agent comptable, ce qui ne pouvait que conduire à raréfier ce débouché de carrière. Ou lorsqu'elle a introduit la « règle » des 2 ans de présence passée et future , appliquée au demeurant de façon fluctuante, comme on l'a vu .

Aujourd'hui les promotions mais aussi la mobilité ralentissent, selon un phénomène assimilable à une sorte de glaciation.

Il est ainsi frappant de constater qu'en 2014 sur 16 nominations d'AGFIP CN, 5 –soit 31%- l'ont été à titre personnel ; pour l'accès à AGFIP 1 Classe la proportion des coups de chapeau s'établit à 14% en 2014. Et nous ne revenons pas sur le fait que l'accès à AGFIP de classe exceptionnelle ait été pour l'essentiel bloqué depuis 2013. Et le projet de mouvement soumis à la présente CAP ne comporte qu'une seule promotion à AGFIP de 1^{ère} classe (Jean Pierre Monchamp), également à titre personnel.

Certes ces promotions personnelles profitent à quelques collègues mais on ne peut pas faire vivre un statut quand l'accès au grade supérieur s'obtient dans de telles proportions en fin de carrière, selon des procédures qui au demeurant ne sont pas établies statutairement (à la différence de l'ancien statut de TPG).

Cette stagnation des mouvements a des effets décourageants pour tous. Elle est un mauvais signe alors que la mobilité des cadres et donc la diversité de leur expérience professionnelle était la force de nos anciens réseaux.

Nous mettons aussi en garde contre la tentation, qui semble se faire jour, de lier promotion -en particulier la promotion à la classe exceptionnelle -et départ en retraite. Outre que ce lien n'a aucun fondement juridique et qu'il contredit la politique gouvernementale d'allègement de la charge budgétaire des retraites, il envoie un très mauvais signal à nos collègues en leur donnant le sentiment que plus vite ils quitteront le réseau de la DGFIP, mieux cela vaudra. On ne peut pas dire que ce message managérial soit motivant ! La mise à la retraite ne peut devenir un mode de gestion des cadres de la DGFIP.

D'une façon plus prospective nous aimerions connaître aussi comment seront traités dans les futurs mouvements les 9 DRFIP qui vont perdre leur fonction régionale au 1/01/2016. Des nominations sur les 13 régions restantes vont-elles continuer à intervenir pour des AGFIP actuellement non DR, ou bien une priorité sera-t-elle donnée aux DR qui perdent la mission régionale. Le même sujet concerne aussi les AFIP RRPIE ou CBR.

Enfin nous souhaitons que la gestion du corps des AFIP soit plus transparente.

La transparence cela veut dire des règles de déroulement des carrières partagées, stables et respectées pour tous les grades. Cela veut dire aussi que les numéros 1 ou les délégués du directeur général aient la possibilité de conseiller utilement leurs interlocuteurs sur leurs choix de carrière. Cela veut dire également que les engagements pris seront respectés. Cela veut dire enfin que lorsque la direction générale reçoit un collègue en audience qui en a fait la demande, celui-ci repart en ayant une vision claire de ses perspectives professionnelles à moyen terme qu'elles soient favorables ou non.

La transparence c'est donc la lisibilité, le conseil et la vérité pour tous les cadres.

Si en tant qu'élus en CAP nous nous réjouissons de la qualité du dialogue avec les équipes de RH, il n'en reste pas moins que les collègues du réseau ont une appréciation beaucoup plus nuancée de la transparence de leur gestion.

La transparence est certes un art difficile mais elle nous semble indispensable pour renforcer, sinon rétablir, la confiance entre notre maison et ses cadres. Nous entendons en effet trop de nos collègues, jeunes ou moins jeunes, déclarer ne rien connaître ou ne plus rien comprendre de leurs perspectives professionnelles –sinon qu'elle sont sombres- ou pire encore, ne plus croire ce qu'annonce la direction générale.

Nous espérons donc que la nouvelle mandature de la CAP N°1 permettra le retour à un meilleur équilibre entre l'intérêt du service, le respect des règles, la fluidité de la gestion et la lisibilité des carrières.

Nous sommes prêts à agir à notre niveau en ce sens. C'est en tout cas le mandat que nous ont donné nos collègues, à une large majorité.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à la présente déclaration.