



Le + syndical

**CGC-DGFiP**

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69

Site : [www.cgc-dgfip.fr](http://www.cgc-dgfip.fr)

Adresse mail : [cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr)

## **Reclassement partiel des postes comptables en 2016 (rédaction: Roger Scagnelli et Stéphane Gridalet)**

**Compte-rendu de la réunion bilatérale du 27/05/2015 entre le bureau SPIB représenté par Mme Charlotte Chevalier, Inspectrice des finances, sous directrice SPIB1, M Renaud Rousselle, AFiP Adjoint au chef de bureau et la CFE-CGC DGFiP représentée par Mme Marie-Christine Caraty, Présidente et M. Roger Scagnelli , Secrétaire général**

Le bureau SPIB expose en préambule qu'il s'agit du dernier reclassement intermédiaire avant celui général de 2017.

Les principes reposent sur la volonté de maintenir des promotions supérieures à l'évolution des départs malgré les contraintes qui pèsent sur la DGFiP.

S'agissant du calendrier, la publication du référentiel provisoire sur le reclassement partiel des postes comptables sera avancé d'un mois au regard de N-1 pour donner davantage de visibilité aux cadres concernés par le prochain mouvement.

Compte tenu de la configuration de l'entretien, aucune déclaration liminaire n'est faite. Cela étant, avant d'aborder les points déjà discutés en GT avec plusieurs OS, la CFE- CGC DGFiP tient à rappeler que la GRH et la GPEEC sont progressivement devenues un levier de pilotage qui a pour objectifs immédiats de devenir moins coûteuse et de gérer au mieux le vieillissement des personnels (baisse du nombre de départs en retraite et allongent des carrières).

Difficile de faire vivre le dialogue social lorsque tout est décidé sur la base des principes suivants:

- faire des économies d'ampleur
- rationaliser la carte d'implantation des services
- faire face aux nouvelles décisions budgétaires du Parlement sur la baisse des effectifs.

Trois sujets ont été abordés:

1- **La redistribution des indices des ex-CH pour 2016**

Sur la base de départs effectifs intervenus en 2015 et des engagements de départs, les libérations prévisionnelles des ex-conservateurs des Hypothèques permettraient de dégager 38 indices supplémentaires .

La DG entend redistribuer ces indices supplémentaires comme suit :

Niveau	HEC	HEB	HEA	1040	1015	Total
Nombre	4	1	9	18	6	38

Le financement des indices des SPF étant déjà assuré par la redistribution des indices de l'an dernier, ils vont bénéficier aux autres familles comptables.

Cette répartition se ferait selon un indicateur combinant le classement actuel des postes comptables et le nombre d'emplois B et C implantés, ce qui donnerait le résultat suivant :

Niveau	TS	TM	SIE	SIP	SIP-SIE	PRS	Total
HEA				9			9
HEB			1				1
HEC			3	1			4
1040	1			17			18
1015				6			6
Total	1	0	4	33	0	0	38

Autrement présenté, cela donne la configuration suivante:

- 33 indices supplémentaires pour les SIP en C1 (avec diminution de 20 C2 et 13 C3);
- 4 indices supplémentaires pour les SIE en catégorie C1 (avec diminution de 4 C2);
- 1 indice supplémentaire pour les trésoreries spécialisées en C1 (avec diminution de 2 C4).

Par ailleurs, la fermeture de 38 postes C4 va permettre la redistribution suivante sur les catégories C3 et C2:

Reclassement	TS	SPF	TM
C2			24
C3	1	1	11
C4	- 2	- 1	- 35

Sur la base de ces éléments, la CGC DGFIP a interpellé le bureau SPIB sur la pertinence du critère d'attribution des indices dont l'indicateur combine classement actuel des postes comptables et nombre d'emplois B et C implantés:

Le critère managérial dont le contenu repose sur le nombre d'agents B et C sur la structure est pertinent dans la mesure où les cadres réalisent des missions qui combinent organisation efficace et choix pour préserver la qualité de vie au travail dans un contexte de suppression d'emplois.

Pour autant, ce critère va nécessairement favoriser le reclassement des SIP aux dépens des SIE et PRS.

La dimension complexité, nombre d'applicatifs à gérer, nombre d'impôts à gérer n'est pas suffisamment prise en compte.

Les éléments de réponse du bureau SPIB sont les suivants:

- l'indicateur managérial ne vaut que pour 2016. Lors du reclassement général prévu en 2017, d'autres éléments seront pris en compte aussi bien pour les trésoreries mixtes que pour les SIE et autres structures..
- Le nombre de B et C dans une structure n'est pas un critère ou un indicateur de charge en lui-même mais une conséquence du volume de la charge qui se traduit en effectifs.
- Il existe approximativement un nombre équivalent de SIE et de SIP (soit respectivement 500) mais la répartition des catégories C1 est jusqu'à présent très favorable aux SIE (316 C1 pour les SIE contre 113 pour les SIP). L'indicateur est retenu uniquement au titre de 2016, favorise les SIP (33 SIP passent en C1 contre 4 pour les SIE dans ce classement intermédiaire) et ne modifie pas sensiblement le paysage des C1.
- S'agissant des PRS, le bureau SPIB admet que le volume des effectifs obtenus dans le cadre de la gestion des procédures collectives n'est pas équivalent à celui des charges transférées.

## **2- La création de postes supplémentaires de catégorie C+**

La DG va abonder la catégorie de postes comptables dédiée aux AFIP

Afin d'offrir des débouchés aux AFIP dont les perspectives de devenir AGFiP se réduisent, des indices Hors Echelles supplémentaires seront créés sur plusieurs années :

Le bureau SPIB explique qu'il s'agit de maintenir le taux de promotion des AFiP alors même que les emplois administratifs offerts ne sont plus suffisants. Cela permet d'éviter une baisse des promotions en cascade notamment pour les AFIPA et les IP.

Au vu de ces explications, la CFE- CGC DGFiP est en accord avec la DG.

En effet, la CFE- CGC DGFiP est attachée aux valeurs de la "méritocratie" et pour partie (l'autre partie étant l'expérience du métier ou du poste) à l'existence d'une corrélation entre la hiérarchie des grades et les indices des postes comptables.

Nous faisons toutefois remarquer que:

- lorsque la DG veut se passer du système des quotas, elle sait le faire.
- les 38 indices supplémentaires s'intègrent dans les postes existants ou fusionnés. Cela entraîne en cascade moins de possibilité d'accéder à des postes comptables pour les autres cadres (AfiPA, IP, IDIV) d'autant que le dispositif de priorité absolue pour les comptables qui perdent leur poste, dans le cadre des mouvements à équivalence s'amplifie.

S'agissant de la typologie des postes, la présentation est faite ci-dessous.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, 14 postes sont réservés aux AFiP:

Codique	Libellé	Niveau précédent
006015	TS Nice Municipale	HEB
013090	TS Bouches-du-Rhône	HEB
013019	TS Marseille AP	HEB
031090	TS Haute-Garonne	HEB
031035	TS Toulouse Municipale	HEB
033090	TS Gironde	HEA
044019	TS Nantes Municipale	HEB
059025	TS Lille CHU	HEB
059090	TS Nord	HEB
067058	TS Strasbourg Municipale	HEB
069090	TS Rhone	HEA
093106	SIP Saint Denis	C2
903001	SIP Non résidents	HEB
930118	TAF Maroc	HEB

7 emplois supplémentaires seront réservés au 1 juillet 2015:

Codique	Libellé	Niveau précédent
013034	SIP Marseille 5-6ème	HEA
031036	TS Toulouse CHU	HEB
035058	SIE Rennes Est	HEB
051209	SIP Reims Est	HEA
075062	TS Paris Amendes 2è Div	HEB
075050	PRS Paris Sud Ouest	HEB
094048	SIE St Maur des Fossés	HEA

Il est envisagé de créer un poste supplémentaire au 1<sup>er</sup> janvier 2016 : PRS de Paris Centre (1015).

## Le reclassement des Paeries régionales

- Au-delà du problème des paeries régionales, les principes qui guident la CFE-CGC en matière de postes comptables sont les suivants:

- la CFE- CGC DGFIP n'est pas favorable aux promotions double ou triple salto, déconnectées du grade car elles bousculent toute la hiérarchie prévue par le statut. Pour autant, nous admettons que l'expérience du poste ait pu être prise en compte durant une période transitoire aujourd'hui terminée avec certains effets d'aubaines, dès lors que cette pratique reste limitée. En effet, un comptable expérimenté et impliqué peut jouer un rôle de facilitateur dans le fonctionnement du service restructuré. C'est un critère quelque peu différent de celui de l'ancienneté mais qui repose également sur le mérite.

- Les règles des mouvements comptables comportent de très nombreuses dérogations et sont complexifiées à chaque mouvement. Ainsi, le mouvement qui se décompose en deux temps avec d'abord un calcul du mouvement entre comptables puis après identification des postes restants vacants, l'application de quotas par grade et sous-quota de promotions sur place à hauteur maximale de 50% puis/et/ou application des priorités absolues durant 3 ans au profit des comptables ayant perdu leur poste suite à fusion- restructuration puis/et/où application des règles de rapprochement de conjoint, aboutit au final à rendre quasi impossible l'accès en mutation d'un cadre administratif vers un poste comptable et insignifiant l'accès à une promotion.

Cette distinction entre comptables et administratifs au détriment des administratifs, a pu se justifier durant la période de restructurations importantes par un besoin de sécurité sur le poste (réf : la responsabilité pécuniaire du comptable ) matérialisé par une expérience de comptable qui joue le rôle de facilitateur du changement. Ce n'est toutefois peut-être pas la raison principale !

Cette distinction n'a plus de légitimité aujourd'hui et la CGC DGFIP est le seul syndicat et le premier à avoir demandé le retrait de cette distinction à caractère discriminant.

Au regard de ces principes et de la nouvelle carte des régions, la situation des paeries est impactée de la manière suivante :

- avant fusion le classement des paeries régionales s'établit comme suit:

Catégorie	Nombre
C1 (HEB)	1
C2	13
C3	10
C4	1
Total	25

La direction propose d'utiliser les 9 indices libérés par la fermeture de 9 Paeries Régionales pour les autres Paeries Régionales, qui viendront augmenter le nombre de C+ à l'horizon 2018.

Il est cohérent de reclasser les 7 nouvelles Paieries Régionales qui vont absorber 9 régions supplémentaires, voire de reclasser les 6 Paieries Régionales dont le périmètre géographique ne changera pas mais dont les missions vont s'élargir.

Le bureau SPIB explique que ces reclassements se feront selon les règles GRH applicables en cas de fusion ou absorption de postes, sans spécificité pour les pairies. En cas de perte de poste pour un Payeur régional, ce dernier bénéficiera de la priorité absolue durant 3 ans pour retrouver un poste comptable à équivalence. Même solution concernant la garantie de rémunération durant 3 ans.

La CFE-CGC DGFIP a relayé auprès du bureau SPIB, le contenu de la lettre adressée au Directeur Général le 20/05/2015 par les Payeurs Régionaux. La CFE-CGC DGFIP a toutefois précisé qu'elle n'était pas spécialement mandatée. L'examen de ce courrier par la DG est en cours.

Certaines demandes des payeurs régionaux ne sont pas en adéquation avec les principes exposés par la CFE-CGC DGFIP en cas de basculement en catégorie C1 avec promotion sur place comportant un double ou triple salto. D'autres demandes qui reposent sur la reconnaissance du professionnalisme méritent une attention particulière. Le reclassement des paieiries, étant également étroitement lié à la nouvelle carte régionale, la CFE-CGC DGFIP suivra avec attention la réponse qui sera donnée aux payeurs régionaux.

Affaire à suivre...

## **2- La modalité de reclassement intermédiaire :**

L'administration propose de limiter en 2016 les reclassements intermédiaires aux restructurations majeures (fusions ou transfert total d'activité)

Compte tenu de l'indicateur retenu en 2016 qui n'est pas exhaustif, la CFE-CGC DGFIP retient la proposition de la DG.

C'est d'ailleurs sous cette condition que la DG propose que les postes comptables soient reclassés tous les 3 ans au lieu de 5 actuellement à compter de 2018.

Cette seconde proposition a été discutée au sein de la CFE-CGC sur la base des observations formulées par les sympathisants à la question posée.

Une large majorité d'entre eux s'est montrée favorable à cette proposition.

La CFE-CGC DGFIP suit les propositions de l'Administration et la suivra sur ces 2 points.

Rappelons que la garantie indiciaire et indemnitaire des cadres perdant leur poste comptable est de 3 ans et que leur priorité absolue pour obtenir un nouveau poste est également de 3 ans.

**La CGC DGFIP cultive la proximité avec ceux et celles qu'elle prétend défendre.**

**Recevez nos informations par mél sur simple demande à:  
[cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr)**