



Le +syndical

## CGC - DGFIP

Immeuble Turgot - Télédock 909 - Pièce 175 R  
86-92, allée de Bercy  
75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01 53 18 01 73 – Fax : 01 53 18 01 95  
mèl. : cgc-bn@dgfip.finances.gouv.fr

## CAPN N° 1

### Mouvement des comptables

26 septembre 2013

\*\*\*

#### Introduction Mme GONTARD.

Remise à jour des indices des SPF : sur 109 possibilités, 69 dont 63 FF et 6 sur FGP.

Les outils ont buggué. Les documents ne sont pas très exploitables. Inquiétude pour le mouvement comptable suivant.

**Règles de gestion** : démarrer les discussions avec les OS sur les règles de gestion qui s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Ce mouvement est complexe et anticipe bien les problèmes qu'il faudra résoudre en groupe de travail. Le mouvement du 2<sup>ème</sup> semestre 2014 devrait être fait selon les présentes règles.

Un poste HEB gestion publique demeure vacant après mouvement (MOULIN) : une première ! On peut s'étonner de l'absence de candidature sur un poste HE lettre.

#### Déclarations liminaires des représentants des personnels

- contexte général : validation du document de la démarche stratégique malgré deux CTR où les représentants des personnels ont voté contre ;
- formalisation des restructurations du réseau et notamment les fusions de postes ;
- classement des SPF : 301 indices libérés par les conservateurs, 100 % FF en 2014, 80 % FF et 20 % FGP en 2015 ;
- permettre aux conservateurs de muter sur d'autres postes comptables que les SPF ;
- en cas de reclassement des postes sur place au-delà du délai de 3 ans ?
- organisation matérielle de la présente CAPN (publication des documents, supports, dysfonctionnements informatiques, etc ...) ;
- avis du directeur pour les demandes de mutation ;
- situations inéquitables pour les cadres promus sur place ;
- inquiétude des cadres face à leur avenir et leur perspectives de carrière ;

- une période de convergence, de par sa durée, incomprise des cadres ;
- quelle justification pour l'obligation de rester 3 ans sur un poste avant de partir à la retraite ? Cela rigidifie les mouvements ainsi que les promotions de fin de carrière ;
- publication du décret sur les ZUS : cette réglementation s'appliquera t elle également aux cadres supérieurs ?
- absence de mise à la disposition des représentants des personnels des fiches de poste ;
- en cas de promotion sur place, comment se décompte le délai de séjour ?
- suppressions d'emplois : pourquoi n'avons nous pas de visibilité pluri-annuelle ?
- réactualisation des règles GEPEC ;
- déclinaison des règles statutaires : il y a des cadres lésés ;
- CSC4 : 25 % des postes réservés aux CSC5. Pas d'accès direct pour les IDiv. Il faut d'abord être sur un poste CSC5. Parcours du combattant pour qu'un IP décroche un poste HEA. La condition d'avoir géré deux postes comptables doit être supprimée. HEC : conditions d'accès floues. Plus aucun accès n'est prévu pour un AFiPA ;

### **Réponse de l'administration**

- l'ensemble des observations seront les bienvenues dans les groupes de réflexion sur les règles de gestion ;
- les cadres supérieurs pourront bénéficier des règles ZUS ;
- la cartographie des postes a une influence très forte sur la gestion des cadres ;
- continuation de la redistribution des indices au fur et à mesure des départs en retraite des conservateur ;
- pas de date de reclassement assuré de reclassement des postes comptables connue à ce jour, par contre dépastillage des postes à compter de 2015 ;
- IDiv ex IP : l'administration a fait droit aux observations des représentants des personnels. L'ouverture a été faite. Rediscuter dans le cadre des nouvelles règles de gestion ;
- HEC : dans le cadre des discussions passées, la DG avait indiqué, la possibilité d'accès prioritaire aux AFiP mais pas exclusivité. Il conviendra de définir ce que veut dire « *prioritaire* »
- les promotions sur place : dans le cadre du reclassement en 2012, observation sur le fait que les règles étaient restrictives. On serait plus large désormais ?
- redistribution d'indices : les règles sont différentes entre les filières. Il y a bien des promotions sur place qui ont été réalisées parce que les cadres remplissent les conditions. Pour la FF, pas de promotion sur place pour les HEC. Or, aucun ne présentait les conditions requises. Pour les HEB, 9 promotions sur place sur les 16 demandes pour les indices redistribués. Pour les HEA, 7 promotions sur place pour 16 demandes ;
- opposabilité des délais de séjour sur les promotions sur place : il faut distinguer, pour les mutations, le délai de séjour qui se calcule à partir de sa date d'arrivée sur le poste. La durée de séjour, pour la prise d'indice, se calcule à partir de la prise d'indice précédente ;
- si le reclassement du poste HEA en HEC, ouverture afin de revoir cette position : faire prendre l'indice HEB si le cadre remplit les conditions et s'il dépose son dossier de départ en retraite à l'issue des 6 prochains mois ;

- il est logique que le directeur sache que son cadre sollicite une mutation et qu'il puisse donner son avis ?
- plan triennal de restructuration : ce domaine, qui ne relève pas de la compétence des RH, va toutefois avoir de fortes répercussions sur la gestion des cadres. Approche pragmatique : possibilité de création de structures dans les zones péri-urbaines. Ce sont des propositions des directions locales qui seront validées par le DG ;
- les ex-conservateurs pourront évoluer vers d'autres missions comptables, après les discussions qui s'engageront sur les règles de gestion ;
- la gestion des quotas se fait sur les flux, pas sur les stocks. A l'issue du présent mouvement : 21 IDiv sur des postes de niveau HEA (CSC3). Le nombre de postes disponibles HEA est de 94 ;
- sur les délais de séjour avant le départ en retraite : on attend des cadres qu'ils exercent au moins 24 mois sur leur dernier poste. Mais si un cadre peut rester 3 ans, il sera prioritaire par rapport à celui qui partirait à la retraite à l'issue des 24 mois ;