



CGC-DGFiP

Le + syndical

CGC-DGFiP

86/96 Allée de Bercy
Bâtiment Turgot – Télédéc 909
75572 PARIS CEDEX 12
Tél. : 01.53.18.01.73 – Fax. : 01.53.18.01.84
cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

LA CGC : LE SEUL SYNDICAT DE CADRES QUI SE BAT POUR TOUS LES CADRES

La CGC, depuis plusieurs mois, maintient sa position de **syndicat de CADRES**. Cela signifie, pour elle, de se battre pour les Inspecteurs, les I Div, les IP, les AFIPA, les AFIP et les AGFIP.

Quel que soit le grade, les discussions engagées actuellement avec la DG sont primordiales. Que ce soient les discussions pour l'accès aux postes comptables, les réunions sur les régimes indemnitaires dont nous avons déjà parlé et sur la GPEEC, notre syndicat n'a qu'une seule et unique pensée :

LA DEFENSE DE TOUS LES CADRES

La DG, actuellement, a de nombreux interlocuteurs : Associations et OS. **Seule la CGC défend tous les cadres** : Administratifs ou comptables, Inspecteurs ou AGFIP.

Nous refusons de tomber dans des querelles de grades et de fonctions

La raison en est simple : nous devons tous rester solidaires, quel que soit le grade. Nos cadres sont inquiets pour leur avenir.

Quel est le contexte ?

Préalablement à la fusion, il existait une forme de « GPEEC implicite », chacun avait le sentiment d'avoir une vision assez claire de ses possibilités de promotion :

Ainsi pour la Filière « gestion publique », les grades étaient clairement distingués et il n’existait pas de sentiment de concurrence pour l’accès aux emplois comptables. Un collègue IDIV pouvait dérouler une carrière comptable et il en était de même pour un collègue IP. Le ratio promus/promouvables applicable pour l’accès au concours d’IP (1%) et la règle du 1/9 des postes comptables pour la voie courte permettait d’assurer une fluidité.

Au sein de la « filière fiscale », cette visibilité existait aussi, mais lors des discussions statutaires et plus tard lors de la question de l’accès aux emplois comptables, une certaine « concurrence » s’est fait sentir entre les grades d’IDIV et d’IP. Au sein de l’ex-DGI une certaine confusion existait entre ces deux grades, liée à l’existence d’une CAP commune (IP-IDEP), alors qu’au sein de la filière gestion publique la CAP regroupait IP et DD ou IP et AFIPA et correspondait plus à une logique de carrière.

La fusion résulte d’une décision politique et aujourd’hui l’encadrement se trouve directement impacté par celle-ci (dé-positionnement, ou un sentiment de dé-positionnement de l’encadrement.

À ce phénomène interne, s’ajoutent des facteurs externes :

Les contraintes budgétaires relayées par le Ministère de la fonction publique se sont traduites par :

- **une baisse conséquente des ratios promus/promouvables en 2013,**
- **un effort de réduction des effectifs** qui concerne progressivement l’encadrement, soit indirectement (gestion des postes), soit directement (réduction de l’encadrement). Le PLF 2014 est construit sur un volume de suppression de 1 988 ETP. Ce n’est pas le cas pour d’autres Ministères considérés comme prioritaires (Éducation nationale, Justice, Police).

Les gains de productivité doivent désormais se trouver en corrélation avec les réductions des effectifs et des priorités d’action clairement définies doivent éviter l’accentuation de la dégradation des conditions de travail.

- **Un blocage du traitement indiciaire** (dernière revalorisation du point Fonction publique 01/07/2014 – 4,630291€).

Le tout dans un contexte d’allongement des carrières lié à la réforme des droits à pension (voir notamment par la loi n°2014-40 du 20/01/2014).

Tous ces facteurs (allongement des carrières, diminution des possibilités de promotion, etc.) contribuent à une convoitise exacerbée pour l’accès aux emplois comptables et risquent d’entraîner une opposition entre filières et entre cadres de la voie dite « longue » et ceux de la voie dite « courte ». **C’est une dérive qu’il faut absolument éviter.**

Étonnement, **certaines organisations syndicales représentant spécifiquement l'encadrement supérieur ont contribué à l'opposition des grades** en revendiquant la priorité d'accès, sans quota, à certains emplois comptables, oubliant au passage que le travail est le résultat d'une équipe et qu'il convient de **garantir l'application effective des dispositions statutaires** (Décret n°2006-814 CSC) et permettre ainsi à **l'ensemble des cadres méritants**, qu'ils soient de la voie dite «longue » ou de la voie dite «courte», un accès aux emplois hors échelle. Il convient de rappeler qu'il s'agit de postes de fin de carrière pour des IDIV, IP et AFIPA dont l'indice sommital est quasiment identique (IB 966 (INM 783) ou 985 (INM 798), même si les parcours professionnels sont différents.

Il importe, en effet, de susciter auprès de chacun, la motivation nécessaire à la cohésion des équipes, laquelle constitue, pour un supérieur hiérarchique, un facteur déterminant et indispensable au bon fonctionnement de ses services. L'accès aux emplois comptables n'intervient pas au même moment de la carrière, en atteste notamment la pyramide des âges (IP âge moyen 46 ans, AFIPA âge moyen 49 ans, IDIV HC âge moyen 57 ans). Pour les uns il s'agit des seuls postes de débouchés (IDIV – voir pour les Inspecteurs de la FGP la fenêtre pour l'accès à IP – reclassement sans reprise d'ancienneté au 1er échelon), pour les autres, il s'agit d'un tournant de la carrière.

La défiliarisation (en période transitoire) :

Il est particulièrement important de rappeler la situation existante dans les deux filières :

	Nombre de cadres 31/12/2012 (IDIV +IP+AFIPA)	Postes comptables 31/12/2013 (C1+C2+C3)	Postes comptables de niveau C1	Nbre de postes comptables pour un cadre (hors inspecteurs)
DGI (Filière Fiscale)	5 047	1 381 (40%)	424	0,27
DGCP (Filière Gestion publique)	3 860	2 077 (60%)	278	0,54
DGFIP	8 907	3 458	702	0,39

Il est très difficile de se prononcer sur un scénario de défiliarisation car cette situation aurait dû être examinée préalablement à la fusion dans le cadre d'une GPEEC commune aux deux ex-Directions concernées.

La CGC avait souhaité que, dans un premier temps, l'ensemble des postes comptables de niveau C1 ne soient pas totalement défiliarisés pour préserver les fins de carrière !

La question de la durée pour cette période transitoire subsiste ? Comment en sortir ?

A terme, si la GPEEC permet un recrutement équilibré entre les cadres dits de la voie « longue » et ceux de la voie « courte », ces difficultés devraient disparaître. Actuellement, on ne peut pas faire fi de notre histoire disjointe !

Les quotas

La CGC est favorable à l'instauration de quotas qui permettraient à la fois le respect des dispositions réglementaires et l'équité d'accès des différents grades aux emplois de CSC.

Lors du GT du 2 avril, la DG a présenté un dispositif d'accès aux emplois de CSC qui respectait une certaine hiérarchisation des grades.

La CGC refuse de discuter des quotas tant que la DG ne donne pas de chiffres précis et de listes de cadres avec toutes les indications de promouvables.

Il conviendrait, dans le cadre d'un véritable politique de management, d'aborder l'accessibilité aux emplois comptables en combinant simultanément la notion de grade et de dossier professionnel !

Tous les cadres, d'inspecteur à AGFIP, doivent pouvoir avoir une vision claire du déroulement de leur carrière. La CGC est très vigilante et ne laisse aucun grade se voir défavoriser par rapport à un autre.
Au regard d'autres OS, la CGC a une position forte mais aussi difficile puisqu'elle défend tous les cadres. Néanmoins, elle a un discours clair devant la DG qui ne peut pas, à l'encontre de notre syndicat, « diviser pour mieux régner » comme elle pourrait le faire entre les OS spécialisées dans la défense de certains grades et les associations revendiquant la défense de tel ou tel grade.