



Le + syndical

CGC-DGFIP

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.73 – Fax. : 01.53.18.01.84

Site : www.cgc-dgfiip.info

mail : cgc.bn@dgfiip.finances.gouv.fr

MOUVEMENT 2017-01 SUR LES POSTES COMPTABLES C2/3

CAPN 3 du 14 et 15 novembre 2016 Période d'affectation du 1^{er} janvier au 30 juin 2017

La CAP était chargée d'examiner le mouvement de mutation sur les postes comptables C2/C3.

A la suite d'une énième réforme des règles de gestion, il n'y a plus de mouvement d'IDIV administratif sur cette période.

La CFE-CGC constate et dénonce les verrous posés pour l'accès à ces postes.

De nombreux collègues dont les postes sont supprimés ou restructurés, sont contraints de demander une mutation comptable, pour se repositionner.

Par ricochet, l'accès aux postes comptables pour les cadres administratifs qui le souhaitent devient insignifiant. L'ensemble des cadres administratifs quel que soit leur grade est concerné (insp, IDIV, IP)

Les chiffres parlent :

14 AFIPA ont déposé une demande de mutation dans le cadre de ce mouvement. 1 seul AFIPA obtient satisfaction.

Environ 194 IPFIP ont participé à ce mouvement. 26 ont obtenu satisfaction sur un total de nouvelles affectations de 205.

Le nombre d'IP administratifs obtenant une mutation s'élève à 13 ce qui reflète l'absence de perspectives offertes.

En effet, 50% des mutations à équivalence, concernent des collègues déjà comptables ou des régularisations de situations de collègues dont le poste se trouvait déclassé (ou surclassé) dans le cadre des opérations de restructuration du réseau.

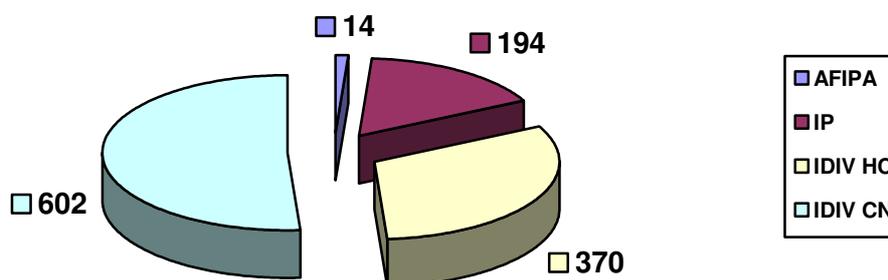
370 demandes provenant des IDIV HC. 8 administratifs obtiennent satisfaction en équivalence.

602 demandes provenant des IDIV de CN, 27 administratifs obtiennent satisfaction en promotion.

I – SYNTHÈSE DES TROIS DERNIERS MOUVEMENTS :

	Nombre de demandes (AFiPA, IP, IDiV, inspecteurs)	Nombre de voeux	Nombre de postes vacants à l'ouverture du mouvement
2017-01	1825	62341	82
2016-02	1979	73892	80
2016-01	2363	91713	105

- 1) **FOCUS SUR LE NOMBRE DE DEMANDES PAR GRADE SUR LE MVT 2017-01 (y compris non éligibles et hors inspecteurs) :**



Soit 1180 demandes (1076 pour le mvt 2016-02, 1202 pour le mvt 2016-01, 1043 pour le mvt 2015-02, 1163 pour le mvt 2015-01).

- 2) **EVOLUTION DES MUTATIONS EN EQUIVALENCE :**

2017-01: 67 postes sont pourvus par un cadre déjà présent sur un poste comptable ou en qualité d'agent comptable (pour mémoire, en 2016-02, 74 postes sont pourvus en équivalence).

37 cadres dont le poste est supprimé ou reclassé à la hausse obtiennent un autre poste C2.
3 postes comptables C2 "sensibles" sont également pourvus.
On recense encore 20 postes C2 gelés.

A la suite de ces mutations en équivalence entre comptables, 49 postes C2 restent à pourvoir.

Ces postes sont répartis via les quotas à hauteur de **60% en équivalence** pour les cadres administratifs (IDiVHC/IP/AFiPA) et **40% en promotion** pour les IDiVCN (comptables ou non comptables).

- 3) **49 POSTES C2 SONT OFFERTS A DES ADMINISTRATIFS :**

2017-01 : 29 (49 postes vacants x 60%)
2016-02 : 36
2016-01 : 54

Le quota de 60% réservé au mouvement en équivalence pour les administratifs fait l'objet d'une répartition par grade comme suit :

- 50% de ces postes sont réservés aux AFIPA, IP, IDIV ex IP administratifs, soit 14,7 postes.

L'ensemble de ces postes sont attribués (1 AFiPA et 13 IP). Le plus jeune IP est 3^{ème} échelon au 01/07/2015.

- 50% de ces postes sont réservés aux IDIV HC administratifs, soit 14,7 postes.

Il n'y a que 8 postes attribués à des IDIV HC faute de demandes assez large.

L'ancienneté est comprise entre le 3^{ème} échelon et le 2^{ème} échelon (le plus jeune étant au 2^{ème} depuis le 01/05/2015).

Nous vous recommandons d'élargir vos demandes autant que possible car le quota des IDIV HC n'a pas été saturé :

Mvt 2015-01 : 24 postes C2 à pourvoir selon le quota : 13 postes pourvus par des IDIV HC

Mvt 2015-2 : 24 postes C2 à pourvoir selon le quota : 11 postes pourvus par des IDIV HC

Mvt 2016-01 : 27 postes C2 à pourvoir selon le quota : 10 postes pourvus par des IDIV HC

Mvt 2016-2 : 18 postes C2 à pourvoir selon le quota : 7 postes pourvus par des IDIV HC

Mvt 2017-01 : 15 postes C2 à pourvoir selon le quota : 8 postes pourvus par des IDIV HC

Analyse de l'occupation des C2 par grade entre 2013/2016 :

C2	IDIV CN			IDIV HC			IP			AFIPA		
	2013	2016	Evol.	2013	2016	Evol.	2013	2016	Evol.	2013	2016	Evol.
	2,5%	3,3%	+0,8pts	86%	81%	-5pts	6,3%	14,7%	+8,4pts	1,2%	0,9%	-0,3pts

Les postes C2 sont normalement occupés par des IDIV HC et des IP (quota de 60% pour les administratifs de ces grades, partagé à hauteur de 50% pour le IDIV HC et 50% pour les IP/AFIPA et quota de 40% pour les IDIV CN souhaitant devenir HC).

Analyse de l'accès des administratifs aux C2 sur les quatre derniers mouvements :

C2	IDIV HC		IP		AFIPA	
	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen
2015-1	13	57	34	53	0	
2015-2	11	55	35	50	1	53
2016-1	10	58	40	52	0	
2016-2	7	57	27	50	1	46
2017-01	8		13		1	

4) LES PROMOTIONS SUR C2 :

Un quota de 40% est réservé au IDIV CN souhaitant devenir IDIV HC

2017-01 : 19,6 (49 postesx40%) + 7 : 27 (2016-02 : 26 ; 2016-01 : 36 + 4= 40)

Comme à chaque mouvement, l'intégralité des postes sont pourvus, soit 27 postes (le plus jeune à obtenir une promotion étant IDIV CN 3^{ème} échelon au 01/08/2016).

5) LES PROMOTIONS SUR PLACE (PSP) :

Il y a 68 cadres concernés par un reclassement C3 vers C2 (contingentés) et 19 cadres qui sont concernés par des opérations de restructuration (non contingentés) au 1/1/2017.

Le quota de 50% de PSP se calcul sur :

- le nombre de cadres concernés par un reclassement à la hausse (hors restructuration : 68)
 - auquel s'ajoute le quota de mutation en promotion (49x40%=19,6)
- (68+19,6)=25x50% soit 44 PSP possible.

Il est donc possible de ne satisfaire que 44 demandes sur 68.

2017-01 : 44 PSP (le dernier cadre retenu est un IDIV CN 4^{ème} échelon au 30/08/2016). Les promotions non satisfaites seront reportés sur le mouvement 2017-2 avec une priorité.

2016-01 : 38 PSP

2015-02 : 31 PSP

S'y ajoute 19 cadres concernés par une opération de restructuration, soit un total de 63 promotions (19+44).

Pour information, 9 postes comptables « sensibles » sont attribués (3 en mutation et 6 en promotion).

Détail du mouvement C2 :

http://ulyse.dgfip/sites/default/files/fichiers/roles/GRH/GRH_actu/idiv/2017/2017_c2_c3_mut_s1/2016_11_c2c3_1ersem2017_c2_arrivee_d.pdf

III – COMPRENDRE LE MOUVEMENT COMPTABLE C3 :

1) LE NOMBRE DE POSTES VACANTS C3 :

2017-01 : 74 postes pour 645 demandes

2) LES MUTATIONS EN EQUIVALENCE :

54 postes sont pourvus par mutation dont 23 par des cadres dont le poste comptable a été supprimé (3 en 2016-02).

Il reste 20 postes à pourvoir en promotion parmi les inspecteurs du vivier après les gels de postes (une vingtaine) :

http://ulyse.dgfip/sites/default/files/fichiers/roles/GRH/GRH_actu/idiv/2017/2017_c2_c3_mut_s1/2016_11_c2c3_1ersem2017_c3_arrivee_d.pdf

3) **LES MUTATIONS EN PROMOTION :**

20 inspecteurs administratifs du vivier obtiennent un poste C3

4) **LES PROMOTIONS SUR PLACE (PSP) :**

Il existe deux types de PSP, celles qui sont contingentées et celles qui sont non contingentées (postes comptables concernés par des opérations de restructuration).

Il y a 42 cadres concernés par un reclassement C4 vers C3 (contingentés) et 4 cadres qui sont concernés par des opérations de restructuration (non contingentés) au 1/1/2017.

Le quota de 50% de PSP se calcul sur :

- le nombre de cadres concernés par un reclassement à la hausse (hors restructuration : 42)
 - auquel s'ajoute le nombre de mutation en promotion (20)
- $(42+20)=62 \times 50\%$ soit 31 PSP possible.

Il est donc possible de ne satisfaire que 31 demandes sur 42.

S'y ajoute 4 inspecteurs concernés par une opération de restructuration au 1^{er} janvier 2017 qui accèdent au grade d'IDIV CN, soit un total de 35 PSP.

A noter : Même au titre de la promotion sur place, l'inspecteur doit être dans le vivier pour obtenir son nouveau grade.

La moyenne d'âge des IDIV CN occupant ces postes est de 54 ans au 31/12/2016

VACANCES SUR POSTES C3 : Néant, cela démontre qu'il n'y a pas assez de postes offerts aux inspecteurs qui sont dans le vivier.

SITUATION DU VIVIER :

Pour mémoire : il reste 511 inspecteurs dans le vivier (82 cadres du vivier 2015, 193 cadres du vivier 2016 et 236 cadres du vivier 2017).

A l'issu de ce mouvement, 55 inspecteurs deviennent IDIV CN sur un poste comptable C3 (8 au titre du vivier 2015, 21 au titre du vivier 2016 et 26 au titre du vivier 2017).

Ces infos ne tiennent pas compte des éventuels refus signifiés après la CAPN et des personnes qui partent en détachement.



LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC DGFIP :

Concernant le vivier des IDIV CN :

Nous voyons les limites de cette sélection :

- comment concilier un taux de réussite à la sélection affichée par la DGFIP qui avoisinent les 50% alors que le taux de promotion fixé au JO est de 14% en 2016 et 13% en 2017 ?

- pourquoi obliger un candidat déclaré apte à devenir IDIV, à repasser cette sélection s'il ne trouve pas d'affectation au cours des six mouvements (6 mouvements comptables et 3 mouvements administratifs) ?

En effet, nous constatons que certains candidats aptes lors du 1^{er} oral, sont jugés inaptes lors d'un deuxième oral trois ans plus tard. Rappelons qu'un tiers des sélectionnés ne trouvent pas de postes à l'issue des 3 ans. Le système de sélection des IDIV CN est imparfait. En l'état, la CFE-CGC DGFIP propose que la **réussite à la sélection d'IDIV conduise à l'inscription d'un vivier sans limite dans le temps.**

Cette proposition évite au lauréat de repasser la sélection s'il ne trouve pas de poste à court - terme, laissant le choix à chacun de prendre son grade rapidement en acceptant une forte mobilité ou d'attendre plus longtemps dans le cas contraire. Cela participe également à réduire le nombre et le coût des oraux à faire passer.

Concernant le passage de deux mouvements administratifs IDIV à un seul dès 2017 :

Nous avons relevé que cette proposition était déjà actée mais nous avons alerté l'administration sur la situation des cadres séparés de leurs familles et qui n'obtiennent pas de rapprochement de conjoint/famille.

Nous avons aussi rappelé qu'un mouvement unique au 1^{er} septembre pour l'ensemble des personnels ne pouvait que perturber le bon fonctionnement des services (nombreuses habilitations informatiques à faire sur une courte période, attribution des fonctions...).

Cette décision aura des conséquences négatives pour les inspecteurs inscrits dans le vivier.

Propositions PPCR :

La CFE-CGC est le seul syndicat spécialisé dans la catégorie A.

Nous refusons d'entrer dans une rivalité IDIV/IP/AFiPA. Notre syndicat souhaite le meilleur pour les cadres dont les conditions de vie au travail ne cessent de se dégrader et dont les perspectives d'amélioration de carrière s'amenuisent drastiquement.

La DG doit profiter du dispositif PPCR pour améliorer la situation de ses cadres.

Nous demandons pour les IDIV l'indice terminal brut 1015, pour les IP l'indice terminal 1040 (HEA1) et la suppression du contingentement d'accès à la HEA (HEA3) pour les AFiPA. A titre de comparaison, il suffit de regarder la grille des lieutenants de police jusqu'à commandants (anciennement inspecteurs de police de la catégorie B reclassés A), dont l'indice terminal culmine à 1027 et celle des commissaires de police dont l'indice terminal atteint le hors échelle B et B+, pour comprendre que nos revendications sont légitimes.



Pour recevoir régulièrement des informations de la CGC DGFIP
Envoyez par courriel votre demande à cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr



Déclaration liminaire mouvement C2/C3

CAPN des 14 et 15 novembre 2016

Madame la Présidente,

Avant d'examiner le mouvement C2, l'alliance CFE-CGC/UNSA-CFTC souhaite vous donner un éclairage sur la situation des cadres A et A+ de la DGFIP.

Les verrous qui sont posés successivement pour l'accès aux postes comptables et aux métiers à forte technicité, montrent les faiblesses d'une fusion DGI/DGCP suivie d'une défiliarisation globale mal anticipée. La cause est bien connue : le volet formation professionnelle n'est pas suffisamment efficace en raison d'un engagement insuffisant de la DGFIP dans ce domaine.

Au lieu d'investir dans la formation aux nouveaux métiers ou changements de métiers, la DGFIP préfère refiliariser de manière sournoise les métiers comptables et administratifs. S'agissant de la sphère administrative, la DGFIP veut ajouter une innovation de taille : « le suivi de compétence », dispositif qui crée le fonctionnaire sur son poste précaire et ajoute encore de la pression sur les cadres en fonction dans les services centraux ou dans le contrôle fiscal. Gageons que ce dispositif sera prochainement généralisé pour satisfaire au principe d'égalité entre les agents !.

S'agissant du dispositif PPCR sur la revalorisation des grilles des cadres A, la DGFIP s'en sert comme un outil destiné à minimiser l'intérêt des postes comptables pour les IP et pour les AFiPA, en leur attribuant des points indices supplémentaires. Pour autant, elle ne va pas au bout de sa démarche. Car si l'on doit suivre la DGFIP dans ce raisonnement, nous demandons que les indices bruts terminaux aient une correspondance avec ceux que l'on peut atteindre raisonnablement sur un poste comptable soit 1015 pour les IDIV HC, 1040 pour les IP et HEA sans contingentement pour les AFiPA. Cela aurait par ailleurs, le mérite d'intégrer tous les grades dans une grille type Fonction Publique d'Etat. Devant ce refus, la CGC s'est trouvée contrainte avec les autres OS signataires du dispositif PPCR de quitter le GT du 26/11/2016 et de déposer un préavis de grève pour le 15/11/2016.

Pour en revenir précisément à la CAP et s'agissant des inspecteurs inscrits dans le vivier IDIV, il est noté qu'ils disposent désormais de 3 mouvements administratifs et 6 mouvements comptables pour obtenir un poste et leur grade. Pour la CGC, cette mesure risque de compliquer davantage la situation de ces inspecteurs qui souhaitent devenir IDIV notamment ceux qui souhaitent rejoindre un poste administratif. Rappelons, que les statistiques montrent qu'un tiers des inspecteurs inscrits dans le vivier perdent leur sélection fute d'avoir trouvé un poste à l'issue des 6 mouvements comptables. C'est pourquoi, la CGC maintient sa proposition de conserver le bénéfice de la sélection sans limite de durée.

S'agissant de la généralisation des avis des directeurs pour accéder aux postes comptables et aux emplois administratifs d'IDIV, nous comprenons le souhait des directeurs locaux de peser davantage sur le choix des cadres à la tête des structures relevant de leur périmètre pour mettre les bonnes personnes sur les chaises adéquates. Pour autant, la CGC DGFIP veut éviter que les cadres qui se retrouvent sur un poste administratif ou comptable ne soient cloisonnés dans leur métier ou bloqués trop longtemps sur leur poste.

Ainsi, la généralisation des avis lors de chaque demande de mutation administrative et lors des mouvements comptables doit pouvoir donner lieu à un recours en CAP. Il est important que la DGFIP et sa GRH donnent l'image d'une administration qui respecte le droit et ses cadres.

S'agissant des opérations de fusions ou de restructurations de postes comptables C1, la DG avait accordé le droit pour un comptable de rester sur son poste reclassé/déclassé pendant 3 ans. Elle offre désormais la possibilité au directeur local de maintenir ou non le cadre concerné sur son poste. Nous estimons que le droit au maintien sans promotion sur place durant 3 ans n'a pas à être conditionné par un avis spécifique favorable du directeur. Ce délai permet en effet au cadre concerné de réorganiser sa vie professionnelle et/ou privée dans des conditions acceptables.

Plus globalement, nous constatons une instabilité des règles de gestion au gré des situations de faits et des contraintes financières avec une vision de très court terme. C'est très regrettable.

On tend désormais vers une situation non maîtrisée sur les mouvements comptables avec un volume de promotions qui se réduit, des reclassements/déclassements de postes comptables qui font grossir les rangs des prioritaires dont le vivier s'accroît et par voie de conséquence diminue l'accès des administratifs vers les métiers comptables.

Nous tenons à remercier le service RH pour son accueil, sa disponibilité et la grande qualité de ses travaux.