



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 ou 01.73

Site : www.cgc-dgfiip.info

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

GT 23 juin 2017 : règles de gestion A+

Transmission préalable au service RH le 16/06/2016, complété le 21/06 au § 2.3.

1/ Rappel de nos principes et de nos revendications

Qu'il s'agisse des postes comptables ou administratifs, la CFE-CGC est attachée au respect de la hiérarchie des grades. Pour autant, il peut exister une jonction à certains niveaux de responsabilité permettant de tenir compte tant des concours professionnels obtenus (carrière courte) que de l'expérience professionnelle et métier (carrière longue).

La possibilité de pouvoir changer de métier est nécessaire pour tous les cadres au titre de la diversification des fonctions et de l'intérêt au travail.

Nous avons comme préoccupation de tenir compte du « stock » des personnels qui ne peuvent plus bénéficier de promotions par sélection ou concours et ils sont nombreux. IP et AFIPA en premier lieu mais aussi de nombreux IDIV CN, en l'état actuel, qui risquent fort de ne pas accéder aux postes IDIV HC.

Nous appelons à une linéarité des grilles entre les deux classes d'IDIV, mais aussi pour les deux grades IP – AFIPA, au moins jusqu'au dernier échelon chiffre IB 1027.

De nombreux collègues sont, de fait, définitivement privés de perspectives d'évolution malgré les nombreuses promesses formulées en 2010.

Rappelons que PPCR appliqué à la DGFiP ne nous convient pas, et qu'il ne saurait constituer un prétexte pour priver, par exemple les IP, d'un accès aux postes HEA.

2. Propositions CFE-CGC : définir des règles acceptables et un équilibre pérenne

En l'état, vos choix tendent délibérément en faveur d'une reffiliation par métiers, à l'occasion de la mise en place progressive du dispositif PPCR.

Nous demandons que soient clairement définis et stabilisés les principes suivants :

- Définir une corrélation et une pondération équitable entre catégories de postes comptables et grades administratifs ;
- Prise en compte de la hiérarchie des grades en ajoutant le critère expérience pour les postes les plus indiciés ;
- Assurer une promotion homogène et pertinente : fluidité géographique, mutation à équivalence et entrants administratifs.

Par principe nous n'étions pas favorables à l'institution des quotas, source de tensions entre les différents grades. Pour autant, si le système perdure, il faut l'actualiser, le rendre plus simple, plus lisible et plus équitable. Nos positions ci-dessous sont donc interdépendantes avec l'ensemble des principes déjà posés.

2.1. Problématique des quotas d'accès C 2 :

L'administration souhaite ralentir l'accès des IP aux postes C 2 (en équivalence) au motif que ces cadres sont appelés en premier lieu à exercer des fonctions administratives comme auditeurs ou chefs de brigade. Vous proposez que l'accès aux postes comptables ne soit ouvert qu'aux seuls IP entrant dans la plage d'appel de la sélection AFIPA.

Nous ne sommes pas opposés au principe. En revanche, nous ne soutenons pas l'option envisagée car la plage d'appel pour la sélection d'AFIPA est susceptible d'être modifiée et pourrait être allongée.

Position CFE-CGC : nous vous proposons de retenir une durée fixe minimum d'exercice des fonctions administratives d'IP qui pourrait être de 5 ans. Le passage sur un poste comptable fait aussi partie du parcours de carrière et peut être une source d'enseignement pour le passage au grade d'AFIPA.

2.2. Accès aux postes comptables C 1 :

2.2.1. Accès aux postes CSC 1 (HEC) :

L'administration propose une priorité d'accès au grade d'AFIP en lieu et place du quota 90% AFIP / 10% AFIPA. Ainsi, en cas de carence de candidats AFIP, les demandes des AFIPA seraient examinées dans la seule limite des postes à pourvoir dans le mouvement concerné.

Position CFE-CGC : en l'état, le dispositif proposé n'étant pas lisible pour les AFIPA, nous proposons le maintien d'un quota d'accès pour ce grade, éventuellement élargi compte tenu des évolutions PPCR.

2.2.2. Accès aux postes CSC 2 (HEB) :

En lieu et place d'un quota 80% AFIPA/IPFIP – 20% IDIV détachés sur CSC 3 avec épuisement vertical, l'administration propose l'application d'une règle de l'ancienneté résultant de la date du détachement sur statut d'emploi CSC 3 puis un départage au grade en cas d'égalité, sans quotas. La modification de cette règle donne une primauté à l'expérience sur un poste comptable.

Position CFE-CGC : une clarification des quotas s'impose avec une lisibilité par grade. Il nous apparaît que c'est une démarche préalable ou concomitante au changement des règles.

Nous notons l'extrême faiblesse de la population IPFIP résultant du dénombrement des cadres sur CSC 3 (HEA). L'administration touche déjà ici aux quotas puisqu'elle préconise une règle nouvelle de prise de rang CSC et la disparition du quota. Nous reviendrons sur le sujet ci-après.

2.2.3. Accès aux postes CSC 3 (HEA) :

La DGFIP propose une modification substantielle de la règle en supprimant le principe d'épuisement des quotas par verticalité, tout en maintenant les quotas existants.

Position CFE-CGC : une révision et un équilibre général des quotas s'imposent préalablement ou concomitamment avec le changement des règles.

Le quota de 10% pour les IP est actuellement bien trop faible et ce serait faire subir une double peine que de ralentir les conditions d'accès aux postes comptables tout en maintenant une porte trop étroite.

Le quota IP pourrait être porté à 30 % avec réduction corrélative de celui des AFIPA ; maintien du quota de 30 % pour les IDIV HC.

Motif: les AFIPA peuvent bénéficier du régime de détachement sur statut d'emploi CSC HEA administratif et bénéficieront d'une revalorisation de la grille PPCR avec accès au HEA par échelon spécial.

Il ne nous paraît pas incohérent de mettre sur un pied d'égalité à ce niveau de poste, les quotas IDIV et celui des IP, assurant l'équilibre entre le parcours professionnel et le grade. En tout état de cause, cette modification n'induirait que des effets limités dans l'immédiat.

Si les quotas actuels sont maintenus, nous sommes opposés au seul changement de la règle.

2.2.4. Accès aux postes CSC 4 (HEA-1) :

Proposition DG de l'application du même dispositif que CSC 3 : **interclassement horizontal au lieu de l'épuisement vertical sur la base des quotas actuels inchangés** : 30% aux AFIPA, 50% aux IP, 20% aux IDIV HC.

Position CFE-CGC : les règles doivent être homogènes et une discussion sur les règles n'est pertinente que si l'équilibre et la stratification des quotas est revue pour l'ensemble des catégories C 1.

2.2.5. Accès aux postes CSC 5 (future 1027) :

L'administration propose l'interversion de l'ordre de traitement des quotas, en commençant par les IDIV au lieu des AFIPA, avec maintien du principe d'épuisement vertical.

Position CFE-CGC : nous sommes absolument opposés à cette proposition qui n'a aucune logique au regard des changements proposés pour l'accès aux postes CSC 3 et CSC 4 ni ne respecte l'économie générale d'équilibre parcours professionnel / métier.

A ce stade nous demandons une révision générale des quotas et une homogénéisation des règles sans volonté de nous opposer à toutes évolutions en la matière.

2.3. Situation des IDIV ex IP :

Vous aviez souhaité ne plus individualiser la situation des IDIV ex IP et aligner celle-ci sur la population des IDIV.

Position CFE-CGC : Nous prenons acte que suite aux observations des organisations syndicales et de l'UNIP, vous conservez le dispositif transitoire des IDIV ex IP.

Il reste à revoir la situation de ces collègues au regard du grade d'IP. En cas de retour définitif sur un poste administratif, ils doivent être rétablis dans leur grade d'IP.

Si nécessaire, nous ne serions pas opposés à l'utilisation de l'article 19 (*) du décret 2010-986 à cette fin compte tenu du faible nombre potentiel de collègues susceptibles d'être concernés.

() Cet article nécessiterait une adaptation en ne visant plus que le seul grade d'IDIV sans spécifier la classe CN ou HC en raison de l'évolution PPCR et des évolutions à venir tendant vers une fusion de la grille et du grade.*

2.4. Indiciation intermédiaire en cas de reclassement :

Vous proposez un dispositif de promotion sur place pour les cadres en fin de carrière dont le poste est reclassé mais qui ne peuvent pas bénéficier du nouvel indice en raison de multiples saltos. Dans ces conditions, vous proposez une promotion sur place limitée à la catégorie immédiatement supérieure (ex C2 promu CSC 5 sur un poste devenu HEA) moyennant une anticipation du délai de départ à la retraite de deux ans et une nomination sur le nouveau grade limitée aux six derniers mois.

Cette proposition s'affiche comme un progrès par rapport à l'existant et pourrait assurer un peu de fluidité. Mais une réserve est de mise car aucune information n'est communiquée sur le devenir des dispositifs de fin de carrière par grade dans le cadre de PPCR. Nous ne pouvons y voir un substitut et nous souhaitons des informations précises sur les projets de l'administration sur les fins de carrière dans la filière administrative.