



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

NOUVELLES REGLES D'ACCES AUX POSTES COMPTABLES : LE DEBAT EST CLOS !!!

La Direction Générale vient de porter à notre connaissance ses décisions issues du groupe de travail du 23 juin dernier. Cette réunion était la suite des discussions tenues précédemment sur les règles de gestion des cadres A+, les 2 avril et 5 mai 2017.

Autant le dire, au delà d'une stratégie de communication plus courtoise du Chef du service des Ressources Humaines, la forme n'a pas modifié le fond.

Rappelons que la réunion du 23 juin s'était achevée par l'annonce du maintien par le Directeur Général de son projet de mouvement national annuel unique des comptables, adossé à des mouvements locaux « facultatifs », pour des motifs GRH pas du tout convaincants.

L'administration persiste à appliquer intangiblement sa feuille de route au chapitre des règles de gestion RH, quelles que soient les observations présentées par les organisations syndicales, dont voici la teneur.

1. Problématique des quotas d'accès C2 :

L'administration souhaite ralentir l'accès des IP aux postes comptables au motif que ces cadres sont appelés à exercer en premier lieu des fonctions administratives. **Elle a donc proposé de limiter l'accès C2 aux IP parvenus sur la plage d'appel pour la sélection d'AFIPA, soit actuellement 7 ans en moyenne.**

N'étant pas opposé à la logique pouvant prévaloir, la CGC avait toutefois proposé de retenir **une durée fixe minimale d'exercice des fonctions administratives de 5 ans**. Nous avons argué qu'une plage d'appel pouvait être modifiée, y compris par un allongement. Nous estimions aussi que le passage sur un poste comptable faisait partie d'un parcours de carrière, élément valorisable pour la sélection AFIPA, dans une administration de réseau.

Après avoir hésité, **l'administration a finalement décidé de maintenir sa position initiale** « *par soucis de cohérence avec la mesure relative aux accès HEA pour les AFIPA* ». De fait, un IP aura à choisir entre une promotion administrative ou une nomination sur un poste comptable.

2. Accès aux postes comptable C 1 :

2.2.1. Accès aux postes CSC 1 (HEC) :

L'administration a décidé de mettre fin aux quotas actuels de 90% AFIP / 10% AFIPA. **Dorénavant, les AFIP ont un accès prioritaire aux emplois CSC1**. Les candidatures des AFIPA, en cas d'absence de candidats AFIP, seront examinées dans la limite des postes à pourvoir.

Position CFE-CGC : nous étions en faveur du maintien d'un quota pour prémunir la situation des AFIPA sur le principe d'un accès obligé.

2.2.2. Accès aux postes CSC2 (HEB) :

L'administration met fin aux quotas 80% AFIPA/IPFIP – 20% IDIV détachés sur CSC 3. **Elle institue une règle de l'ancienneté sur la date du détachement sur statut d'emploi CSC3 quel que soit le grade détenu** puis un départage au grade dans le seul cas d'égalité d'ancienneté.

Position CFE-CGC : dans la mesure où les accès sont cascades par catégories de postes C1, nous n'étions pas favorables à ce changement sans une révision équitable des quotas sur les différentes catégories.

2.2.3. Accès aux postes CSC3, CSC4 et CSC5 :

La DGFIP a décidé de supprimer le principe d'affectation dans l'ordre d'épuisement des quotas par grade (verticalité), tout en maintenant les quotas existants, **instituant un interclassement entre les grades, sur les trois catégories de postes CSC3, CSC4 et CSC5.**

En d'autres termes, les affectations s'effectueront par rang de classement au sein de chaque grade, en succession des grades (horizontalité). En premier rang, le 1er AFIPA éligible, puis le 1er IP éligible et enfin le 1^{er} IDIV HC ; puis en deuxième rang, l'AFIPA suivant, puis l'IP suivant et l'IDIV HC suivant, et ainsi de suite, par rangs successifs, dans la limite des quotas de chaque grade.

Position CFE-CGC : une révision des quotas s'imposaient préalablement ou concomitamment avec un éventuel changement des règles. En particulier, nous avons relevé la faiblesse extrême du quota de 10% alloué aux IP pour l'accès aux postes CSC3. Nous avons proposé de le porter à 30%, avec réduction corrélative de celui d'AFIPA. Pour ces derniers, une amélioration significative des carrières est en cours : nominations actuelles de CSC-HEA administratifs, évolution PPCR à l'horizon 2020 avec un échelon terminal fonctionnel HEA.

Ce changement des règles ne respecte pas la hiérarchie des grades et n'a pas beaucoup de sens, hormis la volonté affirmée par la DG de vouloir assurer une répartition géographique plus équilibrée entre les grades, ce qui n'est pas une logique partagée par la grande majorité des OS.

3. Indiciation intermédiaire en cas de reclassement :

Les cadres en fin de carrière pourront se voir proposer une indiciation intermédiaire contre la signature d'un engagement de départ prévoyant une anticipation de la limite d'âge d'au moins 24 mois, sous réserve d'un avis favorable de leur directeur. Un cadre positionné en C2 dont le poste serait reclassé HEA, ne pouvant bénéficier d'une promotion sur place impliquant de multiples saltos, pourrait ainsi être nommé CSC5 sur place, pour ses 6 derniers mois d'activité avec engagement de départ.

La CFE-CGC considère que cette mesure peut constituer une amélioration des droits à pension des collègues concernés, à condition qu'une durée de séjour ne leur soit pas opposée pour les catégories CSC4 et supérieures, ce qui n'est pas encore précisé par la DG.

CONCLUSION

Une nouvelle fois, le dialogue social est cantonné à un échange de points de vue se concluant par des décisions arrêtées d'avance. Malgré les objections argumentées des organisations syndicales et leurs propositions souvent pertinentes, celles-ci sont restées lettre morte.

Force est de constater que seul le rapport de force avec une forte mobilisation des fonctionnaires - hypothèse redoutée par la DG - est susceptible de faire changer l'administration d'attitude. L'expérience récente a montré que des mouvements « en intersyndical » aussi large que possible, avec le soutien actif des agents, ont débouché sur des avancés.