



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

Compte-rendu du GT « A+ » du 21/11/2017 ou le syndrome d'un dialogue stérile

La séance était présidée par Madame PELATA, sous-directrice à l'Encadrement et aux Relations Sociales au sein du service RH.

3 sujets étaient inscrits à l'ordre du jour :

=> modalités d'affectation des inspecteurs divisionnaires sur emplois administratifs ;

=> modalités de recrutements des cadres supérieurs sur emplois administratifs avec un volet spécifique sur les services informatiques ;

=> conditions de participation à la sélection AFIPA.

Des points divers ont également été abordés en cours ou en fin de séance.

1/ Modalités d'affectation des inspecteurs divisionnaires sur emplois administratifs (filière encadrement)

L'administration considère qu'une disparité subsiste au sein de la catégorie des « cadres supérieurs » concernant les modalités d'affectation sur les emplois administratifs. Les IP et les AFIPA sont affectés au département tandis que les IDIV CN et HC sont affectés à la RAN d'un département (Résidence d'Affectation Nationale).

La Direction Générale estime que dans « un contexte d'évolution du réseau et de rationalisation des effectifs » le nombre d'IDIV peut être inadapté au regard des besoins sur une résidence. Des RAN déficitaires nécessitent des détachements de collègues cadres. L'administration allègue également de difficultés de suivi des mouvements de mutation au regard d'affectations RAN qui seraient mal répertoriées dans les applications.

L'administration a donc décidé d'affecter les IDIV au département, selon elle : « en cohérence avec l'objectif d'harmonisation des règles d'affectation qui s'appliquent déjà aux autres cadres supérieurs. »

Précisions : ces nouvelles règles s'appliqueront à compter des mutations/promotions prononcées pour le 1^{er} septembre 2018. Elles concerneront aussi les collègues IDIV déjà affectés dans un département (application aux situations en cours).

Les IDIV n'auront plus à passer par le mouvement national pour changer d'affectation au sein du département. En cas de mutation hors département, la durée de séjour de 2 ans s'appréciera à la date d'affectation dans le département indépendamment des changements de postes ultérieurs en son sein.

Position de la CGC : Nous avons indiqué que ce changement s'inscrivait dans le « nouveau paysage » dessiné par l'administration pour faciliter la gestion des personnels au plan local, dans la suite de l'annonce des règles de mutation à venir concernant l'ensemble des personnels de catégorie A, B et C.

Ce projet pose des difficultés :

- un pouvoir d'affectation du cadre quasi discrétionnaire du directeur local en l'absence de CAPL pour les A+, contrairement aux catégories A, B et C ;
- un problème lié à la taille de certains départements ou à leur configuration géographique.

Ces éléments font peser sur les collègues des pressions et des contraintes supplémentaires, qui risquent d'affecter la mobilité et la motivation. Pour répondre à cette double prévention, nous avons proposé à l'administration d'instituer une CAPN « post mouvement local », destinée à traiter des « circonstances particulières » et de certaines « situations anormales ou difficiles ».

L'administration s'est refusée à la mise en place d'une CAPN de ce type, faisant confiance à la pondération du directeur. Seule concession, la DG présentera aux syndicats le projet de note de mouvement des IDIV administratifs avant sa parution prévue à la mi-février 2018. Celle-ci comportera des règles de bonne conduite au plan local qui pourront éventuellement faire l'objet de propositions complémentaires.

Nous notons la poursuite d'un transfert des mouvements de mutation au plan local tandis que les cadres A+ ne disposent d'aucune protection en l'absence de CAPL.

2/ Modalités de recrutement des cadres supérieurs sur postes au choix / au profil

Cette fiche comprend deux sujets distincts :

- ⇒ celui d'emplois sensibles ou techniques
- ⇒ les emplois au sein des DISI et ESI

2.1. Evolution du recrutement sur certains postes à profil :

Les emplois « hors métropole », les emplois de « chef de contrôle » et les emplois au sein des « pôles juridictionnels judiciaires » (ou SJJ) sont actuellement pourvus au profil.

L'administration a décidé de faire basculer « au choix » le recrutement sur les emplois « hors métropole » et « SJJ ». Pour les emplois hors métropole, l'administration inclue également les recrutements sur les départements de Mayotte et de la Guyane en raison des particularités dans ces départements (insécurité).

Les emplois de chef de contrôle demeureront pourvus au « profil ».

Position de la CGC : nous relevons que le nombre d'emplois « au choix » augmente toujours plus. Un taux de 1/3 du total des emplois dévolus aux cadres de niveau A+ sont dorénavant pourvus au choix. Ainsi, même si des emplois requièrent une haute technicité, il

n'y a plus aucune notion d'ancienneté qui est prise en compte, contrairement aux postes « à profil ».

Nous approuvons l'administration concernant l'intégration des départements de Guyane et de Mayotte dans les postes « au choix » au regard de la situation de dangerosité rencontrée. Nous sommes beaucoup plus réservés sur la disparition des postes à profil car cette typologie permet de maintenir un équilibre entre sélection sur une base technique et ancienneté.

Le cadre va devoir encore plus « se vendre » pour postuler aux emplois considérés. De possibles discriminations tenant à l'âge du postulant sont susceptibles de survenir. En effet, pourquoi cette tendance « lourde » des recrutements au choix, entièrement discrétionnaire ? Serait-ce de considérer les plus anciens comme moins compétents ... ?

2.2. Evolution proposée concernant les emplois informatiques d'IDIV :

Les affectations « au choix » sont d'ores et déjà appliqués aux recrutements des IDIV sur les DISI et ESI sur les postes administratifs et informatiques avec pour ces derniers l'ajout d'une qualification requise. Selon l'administration, cette dernière entraîne une rigidité dans le processus de recrutement.

La DG va donc supprimer la différenciation entre les emplois informatiques et les emplois administratifs dans les appels de candidatures sur les DISI et ISI, comme pour cela est déjà pratiqué pour les IP et les AFIPA.

Position de la CGC : nous sommes clairement opposés à une « indifférenciation » des emplois informatiques et administratifs au sein des DISI et ESI pour les emplois d'IDIV.

La préconisation de l'administration est avant tout le constat d'une difficulté de recrutement sur des postes d'IDIV informaticiens. Car, à l'heure actuelle, aucune action sérieuse n'est conduite pour accompagner les inspecteurs informaticiens dans une démarche de candidature à une promotion sur un poste spécialisé de ce type.

La véritable solution est donc une politique de formation axée sur l'expertise et le management pour valoriser spécifiquement la carrière des inspecteurs informaticiens sur la filière IDIV (encadrement). C'est aussi le gage de continuer à maîtriser ce volet stratégique d'activité de la DGFIP.

3/ Conditions de participation à la sélection AFIPA 2019 :

La plage d'appel pour la sélection d'AFIPA au titre de 2019 va s'ouvrir à deux promotions d'inspecteurs principaux rattachées au même tableau annuel (2012).

Cette situation particulière est la conséquence de la fusion DGI et DGCP. Un recrutement avait été opéré dans la filière fiscale en 2011 avec une date d'effet de nomination au grade d'IP au 1^{er} janvier 2012. Un autre recrutement a suivi dans le cadre de la DGFIP (sélection unifiée) qui a eu pour effet la nomination au 1^{er} septembre 2012 d'une nouvelle promotion d'IP. Les deux promotions totalisent 345 cadres IP rattachés au même tableau 2012.

La Direction Générale juge, au regard du volume des collègues d'IP sélectionnés à l'époque, qu'ils étaient bénéficiaires « *de conditions de promotion particulièrement favorables* ». Elle considère qu'il ne faut pas décaler l'entrée des collègues sur la plage de sélection pour maintenir un délai de 7 ans pour l'accès à la plage d'appel, afin de ne pas pénaliser les collègues des promotions postérieures.

Position de la CGC : On l'aura compris, la promotion 2012 sera sacrifiée. La décision de la DG entraînant la perspective d'un taux de promotion bien inférieur – 25% au lieu de 50% environ sur les années précédentes – cantonné par un nombre de postes offerts d'AFIPA demeurant constant (70 à 80). Par ailleurs, les collègues concernés ne pourront probablement pas se « consoler » en choisissant la voie d'accès à un poste comptable, étant plus nombreux sur des postes de moins en moins accessibles (nombre et classement).

Nous avons renouvelé notre demande de levée des limitations imparties pour l'accès sur les postes comptables (obligation d'être sur la plage d'appel d'AFIPA) en instituant une durée d'exercice minimale des fonctions d'IP de 5 ans tel que nous l'avions proposé. Concomitamment, nous avons proposé de lisser dans le temps les possibilités de présentation à la promotion d'AFIPA pour les collègues de 2012 afin de mieux préserver un taux de promotion acceptable tel que promis par la DG à ses cadres.

La volonté de l'administration semble sous-jacente d'accélérer l'entrée en fonction de cadres de plus en plus jeunes dans la chaîne de commandement.

Points divers :

Linéarité des grilles IDIV CN et IDIV HC : sur interpellation des organisations syndicales dont la CGC, Madame PELATA a indiqué que Monsieur MAGNANT n'avait pris aucun engagement à ce sujet. Le Chef de service RH avait juste indiqué en son temps « *y réfléchir* » puis éventuellement revenir sur ce dossier le moment venu.

Position de la CGC : la question est de savoir quand sera entreprise cette réforme. Le système actuel de passage de IDIV CN à IDIV HC devient de plus en plus difficile en raison de la rétraction du nombre de postes pastillés « HC ». La linéarité permettrait de fluidifier le déroulement des carrières IDIV.

Nominations futures d'IP au grade d'AFIPA à titre personnel : l'administration a indiqué qu'elle ne ferait plus application de ce dispositif étant donné la mise en œuvre de PPCR. Mme PELATA a précisé qu'un gain de 36 points d'indice (en 2017 et 2018) était trop important dans ce cas de figure notamment au plan budgétaire (coût des pensions).

PPCR : l'administration a indiqué qu'il sera fait entière application de PPCR d'ici 2021.

Indiciation intermédiaire : l'administration a déjà utilisé le dispositif sur des situations qu'elle a identifiées, en proposant au cadre dont le poste comptable est reclassé à un niveau supérieur, de bénéficier d'un indice intermédiaire avec engagement de départ à la retraite.



**La CGC DGFIP se bat à vos côtés pour défendre vos droits.
Pour recevoir régulièrement des informations de la CGC DGFIP
Renvoyez par courriel votre demande expresse à :
cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr**