



- Compte-rendu -  
**Groupe de travail du 11 octobre 2021**  
**« Surindiciation administrative »**

Il s'agissait d'une réunion « *point d'étape* » sur l'évolution du dispositif de « *surindiciation administrative* », annoncé lors du groupe de travail GPEEC A+ du 6 avril dernier.

La mise en œuvre sera compliquée.

## **RÉÉQUILIBRAGE D'ATTRACTIVITÉ VERS LA CARRIÈRE ADMINISTRATIVE**

### **=> Restructuration NRP du réseau comptable**

En raison de la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) dont les premiers jalons ont été posés en 2020, le réseau comptable connaît une nouvelle restructuration, sans précédent. Sur la période 2020-2023, le nombre de postes comptables va être réduit de moitié, passant de 3400 à 1750.

### **=> Classement général 2023 des postes comptables**

La dernière opération de classement remontant à 2017, un nouveau classement général des postes comptables est mis en œuvre à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le nouveau mode de calcul du classement des postes comptables - « poids » des charges et enjeux – a conduit à réduire drastiquement le nombre de postes surindiciés dévolus à la filière comptable par détachement sur statuts d'emplois Chef de Service Comptable (CSC) de catégories C1.

### **=> GPEEC 2020-2024 et « surindiciation administrative »**

Dans le cadre de sa nouvelle politique de valorisation des carrières et des compétences, l'administration a souhaité procéder à un rééquilibrage au profit des carrières administratives. Elle va transférer des « indices » CSC, « libérés » par les restructurations et les nouveaux calculs de charges, vers des emplois administratifs « topés surindiciés ».

Jusqu'à présent, le nombre de postes surindiciés administratifs était limité – une centaine – et uniquement dévolus aux AFiPA, seul grade visé spécifiquement par le décret 2006-814 du 7 juillet 2006 relatif aux emplois de chef de service comptable au ministère des Finances.

L'administration entend ouvrir la possibilité réglementaire d'une « *surindiciation administrative* » aux grades d'IP et d'IDIV HC, mais aussi au grade d'AFiP. La révision du décret doit passer au visa de la DGAFP et du Conseil d'État.

## => Inventaire des « indices CSC » disponibles

Au nombre total de 1.007 avant les opérations du NRP (répartition en sous-catégories : CSC1 à CSC5) l'administration a décidé de réduire ce nombre d'indices à 957 (puis 960 en 2024). 50 indices qui n'avaient jamais été affectés sont rendus à la DGAFP et seront réattribués à d'autres administrations...

Sur les 957 indices restant, 39 % seront affectés à la filière administrative (420) et les 61 % restants (537) resteront dédiés aux postes comptables. C'est donc une opération de « vases communicants » à enveloppe constante... ou presque.

À noter que sur les 420 indices administratifs, 79 sont « réservés » à l'administration centrale, aux directions nationales spécialisées (DNS) et aux services « relocalisés » dans le cadre des opérations de démétropolisation. Ces 79 indices spécifiques seront tous attribués dès la campagne 2022 sans attendre les libérations intervenant au fil des fermetures ou fusions de postes comptables sur lesquels ils sont positionnés.

SITUATION DES INDICES COMPTABLES EN CIBLE (situation 2021)						
	HEC	HEB	HEA	HEA1	CSC5 1027	TOTAL C1
Indices comptables	39	77	172	249	(*)	557
indices administratifs	18	21	188	193	(*)	420
TOTAL	57	98	360	442	'-	957

(\*) sous-catégorie C1 supprimée

## DES ARBITRAGES COMPLIQUÉS ET L'INCERTITUDE DU « CHOIX »

=> Le principe affirmé par l'administration : l'indice administratif est attribué au poste et non à la personne qui l'occupe

Les indices seront attribués « au choix », en 3 tranches étalées sur 2021, 2022 et 2023, progressivement au rythme de la « libération » des indices comptables qui découlent du déploiement du NRP.

S'agissant de l'année 2021, sur 26 pastillages possibles en 2021, limité à un par direction, seulement 17 directions ont choisi de procéder à des surindiciations de postes administratifs dès 2021. Seuls des AFiPA seront concernés par ces nominations, en raison du décret existant.

### => les typologies de postes administratifs concernés

L'attribution d'un indice administratif (IA) est liée aux enjeux du poste.

Les indices peuvent être répartis entre 5 types de fonctions distinctes :

- Les services de direction (ex : pôle ou division) ;
- Les services supra-départementaux (exemple SARH) ;
- Les services infra-départementaux (BDV, PCE, PCR...);
- Les fonctions de conseiller au décideur local (CDL) ;
- Les fonctions d'adjoint en poste comptable.

La notion d'enjeux s'apprécie au regard du « poids » du poste mais peut également reposer sur la notion de « poste sensible », de « difficultés » particulières ou bien même concerner des postes difficilement pourvus dans les conditions de droit commun.

### => Phase de recensement dans les directions

Il a été demandé aux directions de définir les fonctions présentant les plus forts enjeux, au regard des spécificités locales, en désignant le type de structure et l'emploi précis concernés.

Les premiers retours auprès de la DG ne sont pas jugés satisfaisants. Un nouveau recensement va être va être diligenté sous l'égide des délégués du Directeur général afin d'obtenir des résultats correspondant à une répartition cartographique plus équitable entre structures.

Sur les 331 postes administratifs indicés proposés au réseau d'ici 2023, le recensement actuel donne 21 postes correspondant à la fonction d'adjoint comptable (6,5 %) tandis que 190 viseraient des services de direction (57%) en passant par 46 postes de CDL (14%).

### => des nominations au choix visant tous les grades concernés

Les affectations seront proposées dans le cadre des mouvements administratifs généraux mais les postes seront spécifiquement identifiés en tant que postes surindiciés administratifs.

Les nominations seront toutes prononcées « au choix » du directeur.

L'accès sera ouvert à plusieurs grades, dépendant des conditions statutaires d'ancienneté et d'accès spécifique à certains grades (HEC = AFiP ; HEB : AFiP et/ou AFiPA). Concernant la catégorie des postes administratifs HEA, en réponse à notre demande, l'administration a indiqué qu'elle serait ouverte au grade d'IP et d'IDiV HC (concurrentement avec de « jeunes AFiPA).

Pour la délégation CGC/UNSA, cette « ouverture » est une bonne nouvelle car les IP et IDiV HC ne seront pas cantonnés aux seuls postes HEA1 (160 sur le réseau). Sans cette ouverture, cela ne leur laissait pas beaucoup de possibilités au plan national d'obtenir un tel poste étant donné leur dispersion.

L'administration a précisé qu'il était hors de question de réinstaurer des quotas dans les règles de gestion administratives. Elle a indiqué « *qu'elle savait pratiquer l'indiciation administrative* ». Certes, mais jusqu'à maintenant, la DGFIP n'avait « *pratiqué* » qu'avec un seul grade, celui d'AFiPA... !

### => Modalités de nomination et notion de débouchés

Comme pour tout détachement sur un poste avec statut d'emploi, la DGFIP entend dorénavant faire une application stricte des durées de « stationnement » : **les détachements seront prononcés pour une durée de 3 ans éventuellement renouvelable une fois.**

À l'issue de cette période, le cadre concerné pourra faire une demande portant sur un autre poste administratif indicé.

Il y a donc toute une réflexion à mener pour éviter des phénomènes de « superposition » statutaire et favoriser le plein potentiel des nominations « indicées », y compris en faveur des autres grades.

\*  
\* \*

La délégation CGC / UNSA a régulièrement appelé à la revalorisation des carrières administratives

Les cadres DGFIP n'ont pas été reconnus à leur juste niveau dans l'élaboration des nouvelles grilles indiciaires, en commençant par celle des inspecteurs et la déclinaison de PPCR à la DGFIP a un goût amer..

La délégation CGC / UNSA propose :

=> La fusion de certains grades, notamment IP / AFiPA et la linéarité du grade d'IDiV jusqu'à la HC.

=> réserver uniquement au directeur local, le choix aux seuls « *postes sensibles* ».

=> Déterminer des critères de valorisation des acquis des parcours professionnels et les valider dans le cadre d'un processus d'évaluation nettement amélioré ;

L'évolution « *couperet* » des règles de gestion est antinomique avec l'expérience acquise au fil de la carrière.

Nous demandons qu'une discussion s'instaure pour créer ensemble un nouveau dispositif valorisant pour les agents et utile à l'administration.



**Déclaration Liminaire**  
**Groupe de travail du 11 octobre 2021**  
**« Surindiciation administrative »**

Madame la Présidente,

Nous ré-abordons aujourd'hui le chantier de la « *surindiciation administrative* » qui nous avait déjà été présenté lors du GT GPEEC A+ du 6 avril dernier. Il vise au rééquilibrage des carrières de la sphère comptable vers la sphère administrative pour rendre cette dernière plus attractive.

Ce dispositif conduit à transférer les indices CSC « *libérés* » dans le cadre des refontes NRP et du nouveau classement général en cible 2023. Étalaé sur plusieurs années, son bénéfice sera progressivement étendu aux IP et aux IDiV HC, une fois modifié le décret 2006-814.

C'est certes un patient cheminement mais nous constatons surtout sa lente évolution. Nous considérons cette réunion comme un simple point d'étape.

Aussi, souhaitons-nous élargir le propos et ne pas le circonscrire au seul champ où vous souhaitez nous fixer. Nous serons directs et volontairement abrupts : l'administration évoque la nécessité de rendre les carrières plus attractives. Vaste sujet ! Voici nos constats :

=> la dégradation du positionnement de l'inspecteur, le plus souvent rabaisé en « *sous-cadre* », se répercute à presque tous les échelons de l'encadrement, eux-mêmes « *rétrogradés* » en termes de positionnement et de perspectives.

=> La transposition du protocole PPCR de 2017 à la DGFiP a été la confirmation d'une dévalorisation et du peu de considération accordée aux cadres de la DGFiP. Ils se sont vu affubler du « *minimum* », et encore, après moult récriminations...

=> Enfin, la généralisation des nominations au « *choix* » parachève le dispositif instauré par la Loi de Transformation de la Fonction Publique et ses Lignes Directrices de Gestion...

Les cadres sont lassés de ces changements permanents et de devoir toujours justifier leurs compétences. Quitte à subir et à souffrir, autant le faire dans un lieu non éloigné de ses intérêts familiaux et de ses appétences géographiques. On a pu le constater pour la sélection d'AFiP.

En définitive, c'est toute la logique de la politique RH de l'encadrement qui est à revoir. Force est de constater que chacun a le sentiment d'avoir baissé d'un cran dans la hiérarchie et semble y trouver difficilement sa place.

Venons-en au lent processus de « *compensation indiciaire* ». Il est avant toute chose bâti sur la transformation réductive du réseau comptable en mode NRP, permettant le recyclage des indices CSC ôtés de la sphère comptable pour les réinjecter dans la sphère administrative.

Cependant, le diable est déjà dans les détails : 50 indices disparaissent complètement (au motif qu'ils ne sont pas affectés), 4 HEC se transforment curieusement en 4 HEB, l'administration n'est décidément pas avare de petites économies...

Nous l'avons indiqué : rendre plus attractive la carrière administrative est une bonne démarche que nous appelons de nos vœux. En revanche nous contestons les conditions de sa réalisation, « vases communicants », « évaporation », et surtout le processus de désignation à venir.

L'administration ne manque pas d'insister sur le caractère fonctionnel du dispositif, l'indiciation étant rattachée au poste, à l'enjeu, et non pas à la personne...

Permettez-nous tout de même d'en douter ! Dans nombre de nominations au choix, déjà, le candidat est présélectionné – fléché – et les autres candidats sont cantonnés à de la figuration.

Pour nous, le « choix » n'entraîne pas forcément un choix au mérite. Le népotisme local s'installe bien ici ou là. Ce n'est pas sain pour notre administration. Encore moins pour les cadres qui y travaillent et s'investissent.

L'introduction de la surindiciation, dans les conditions actuelles de nomination au choix, vont finir de dégrader l'ambiance et générer des phénomènes malsains de concurrence et de rancœur.

À noter que si seulement les postes « topés » HEA1 sont destinés à être pourvus par les IP et les IDiV HC, les HEA étant réservés aux seuls AFiPA (c'est une question...), ce petit nombre – 153 - ne satisfera qu'une infime minorité étant donné sa dispersion. D'ici à penser que c'est juste un peu de « *poudre aux yeux* »...

==-----

**La délégation CGC / UNSA vous rappelle son jugement : vous êtes allé trop loin dans la mise en œuvre du dispositif de nomination et de promotion « au choix ». En l'état, la surindiciation administrative va prendre la même orientation, encore plus exacerbée.**

**Votre politique RH est en train de devenir « dérégulée », « sauvage », empreinte de défiance et d'amertume. Avoir accompli tout cela pour en arriver...nulle part !**

**Il est vraiment temps de réinstaurer des critères objectifs, qui ne reposent pas sur le choix d'un seul homme, aussi compétent et clairvoyant soit-il. C'est une question de confiance de la communauté des cadres envers son employeur, la DGFIP. Vous avez beaucoup à faire...**

**Sur la surindiciation administrative, nous demandons plus et mieux, notamment en faveur des IP et des IDiV HC dont les perspectives sont limitées. Il s'agit de faire primer le poste fonctionnel sur le grade. Dans ces conditions, le HEA doit leur être également ouvert à partir du moment où ces collègues satisfont aux critères d'expertise professionnelle attendue.**

**Il est également légitime de considérer que le nombre total de postes proposés, quelle que soit la catégorie, est notoirement insuffisant pour constituer une notable avancée.**