

Compte rendu du groupe de travail du 20 octobre 2022 :

« Bilan des échelons spéciaux attribués aux AFIPA et IDIV HC et propositions d'évolution d'attribution de l'échelon spécial pour les Idiv HC à compter de 2023 »

Trois fiches ont été présentées :

- le bilan de l'attribution de l'Échelon spécial 2022 aux AFIPA
- le bilan des conditions d'attribution de l'échelon spécial aux IDIV HC
- les propositions d'évolution d'attribution de l'échelon spécial aux IDIV HC à compter de 2023.

Les deux premières fiches, relatives aux bilans, n'ont pas fait l'objet d'analyse particulière (vous trouverez les fiches dans l'espace adhérent).

En revanche, les discussions sur la 3ème fiche, concernant l'évolution de l'attribution de l'échelon aux IDIV HC ont été très vives. Les organisations syndicales ont unanimement rejeté le projet inique de la direction générale. En effet l'administration opère un revirement complet et défavorable de ce qui nous a été présenté comme une avancée il y a à peine 2 ans...

I – Chaque année , la DGFIP balaye ses engagements

Rappel du dispositif : l'échelon spécial (indice 1015) est attribué à 15 % des IDIV HC ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 3ème échelon et ayant exercé des fonctions d'encadrement d'un service ou d'un poste comptable, ou des fonctions de référent technique. Le gain est de 10 points d'indice brut.

L'administration attribue cet échelon aux cadres les plus proches de leur limite d'âge, six mois avant leur départ à la retraite pour permettre à un maximum de cadres d'en bénéficier. Un dispositif « retraite chapeau », fort modeste, admis par la DG.

Les collègues obtiennent souvent le bénéfice de l'échelon spécial dans les 6 mois précédant leur départ à la retraite. Il y a peu de refus (6 en 2021 et 12 en 2022).

Pour la CGC, cette solution était néanmoins équilibrée en permettant à la grande majorité des IDIV HC de partir à la retraite avec un indice bonifié.

Les orientations de la DG : Selon l'administration, il faut en finir avec ce qu'elle dénomme « un couronnement de fin de carrière » et faire place au seul mérite.

L'administration veut changer radicalement sa doctrine, en limitant le nombre de bénéficiaires pour les IDIV HC en fin de carrière et attribuer l'échelon à des IDIV HC plus jeunes.

Les raisons évoquées : les demandes répétées des directeurs locaux de pouvoir gratifier des IDdiv HC, particulièrement méritants, en cours de carrière.

On comprend bien, en creux, que les directeurs souhaitent gratifier ceux qui restent, plutôt que ceux qui vont partir...

Pour répondre à cette demande, la DG prend au « vieux Jacques » pour un octroi au « jeune Paul ». Jacques était il y a peu trop jeune pour bénéficier de l'échelon spécial et maintenant, il est trop vieux !

La Direction générale reconnaît que l'enjeu est modeste (10 points bruts) mais qu'elle ne dispose pas d'autre levier. Pourtant elle ne sature même pas le taux de sélection d'IDdiv HC à AFIPA !

Ainsi, les IDdiv HC en fin de carrière seraient progressivement (voir tableau infra) écartés de l'échelon spécial, celui-ci étant réservé à des IDdiv HC plus jeunes, pour les motiver.

Dispositif prévisionnel de l'administration concernant l'accès à l'échelon spécial (+10 points) :

	2023	2024	2025
Proportion d'indices attribués aux cadres partant en retraite dans l'année	50 %	40 %	30 %
Indices attribués au mérite	50 %	60 %	70 %
Total des indices attribués	330	330	330

La CGC rappelle qu'elle est favorable à la reconnaissance du mérite des agents tout le long de leur carrière. Mais la méthode proposée par l'administration est un artifice délétaire.

Pour la CGC, il appartient à la DGFIP de solliciter et d'obtenir auprès des instances compétentes les leviers indispensables permettant une réelle reconnaissance professionnelle et financière de ses agents, y compris les IDdiv.

D'autres administrations font déjà cette démarche.

La direction générale serait même prête à stopper le « couronnement de fin de carrière » dès maintenant pour éviter, dit-elle, toute confusion : *«Le couronnement fin de carrière c'est terminé, ce n'est pas la norme d'obtenir cet échelon ».*

Cette position de la DG aurait également pour objectif d'éviter le traumatisme ressenti par les cadres devant un potentiel refus de leur direction.

Devant l'opposition unanime des organisations syndicales, la DG renvoie à un nouveau bilan, au terme de l'année 2023.

La CGC rappelle que l'on parle de 10 points d'indice brut. Ce n'est certainement pas un levier de management pour les IDdiv HC en cours de carrière, ni même un « couronnement » digne de ce nom pour les IDdiv HC partant à la retraite.

II - Le bilan de 2022 sur l'attribution de l'échelon spécial.

➤ Pour les AFIPA (accès au HEA- 3 chevrons)

En application des dispositions statutaires de la DGFIP, 20 % de l'effectif des AFIPA peuvent accéder à l'indice HEA.

L'attribution s'effectue par voie d'inscription à un tableau d'avancement annuel.

Les AFIPA doivent justifier de :

- 5 ans de service effectifs dans le grade
- 3 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon

Ils doivent avoir exercé des « fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité ».

2 viviers :

- vivier 1 : pour les cadres âgés au minimum de 64 ans
- vivier 2 : pour les cadres éligibles au titre de leur parcours et de leur potentiel

En 2021 : 92 AFIPA ont bénéficié du dispositif

En 2022 : 86 AFIPA ont bénéficié du dispositif (4 issus du vivier 1 et 82 issus du vivier 2).

Les données relatives aux âges ne sont pas connues.

➤ Pour les IDiv HC

La DGFIP attribue l'échelon spécial (10 points d'indice brut) à 15 % des IDdiv HC ayant 3 ans d'ancienneté dans le 3^{ème} échelon.

Au 31 décembre 2021, 2 175 IDiv HC étaient éligibles à l'échelon spécial.

Sur les 196 cadres qui ont exprimé leur intention de partir à la retraite, 190 en ont bénéficié. En 2022 il y a eu 12 avis négatifs. A noter que tous les IDiv ex IP ont obtenu l'échelon spécial.

Pour les IDiv HC, la CGC avait communiqué sur la solution proposée en 2020 par l'administration. Cette solution était équilibrée. Elle leur permettait de partir à la retraite avec un indice bonifié.

L'administration entend changer totalement le dispositif, afin de les écarter au profit de quelques IDiv HC plus jeunes dans la carrière.

Cela revient à dire à ces cadres, au moment de leur départ en retraite : « Vous vous êtes investi tout au long de votre carrière, votre mérite a déjà été reconnu par des prises de responsabilités plus larges et cela suffit, en termes de reconnaissance. »

La CGC Finances Publiques vous informe, sans polémique mais sans compromis.

Elle vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts.

Soutenez-la ! Adhérez !

Consultez toutes nos informations sur le site : www.cgc-dgfip.info

**A noter sur vos tablettes
Du 1 au 8 décembre 2022
VOTEZ CFE-CGC**

