



Montreuil, le 11/10/2021

Groupe de travail Indiciation du 11 octobre 2021

Ce GT s'inscrit dans le nouveau cycle annoncé par la direction générale. Pour la CGT il peut se résumer ainsi : la DGFIP resserre le réseau comptable grâce au NRP combiné aux départs en retraites des cadres. En échange, elle utilise les indices comptables pour valoriser les parcours administratifs... pas pour tous et au choix des directeurs !

Ce GT présente les attributions 2021 et les principes pour la cible 2022/2023.

• La fiche N°1, rappelle brièvement en sautant les étapes, l'historique de l'évolution des indices dans le réseau comptable et la sphère administrative.

Nous ne commenterons pas le classement aujourd'hui parce que nous avons déjà dit tout le mal qu'on en pensait lors des GT de 2020 et 2021. En revanche, nous souhaitons ajouter quelques éléments clés qui existaient mais ne sont pas cités, s'agissant des règles de gestion : limitation des accès entre les filières pendant plusieurs années, écluses, mouvements complets administratifs et comptables des C1 aux C3 deux fois par an, quotas d'accès par grade, limitation des postes sensibles ou au choix, détachements renouvelables... Certes, il s'agit des règles de gestion mais elles sont indissociables de l'histoire de la répartition des indices pour les collègues. Beaucoup d'entre elles ont été co-construites avec les organisations syndicales au moment de la fusion. Elles avaient le mérite de rendre les mouvements plus lisibles et permettaient de se projeter. Depuis elles ont été systématiquement attaquées à chaque mouvement et le coup de grâce des Lignes directrices de gestion (LFG) les a faites disparaître, au profit du choix généralisé !

Pour la CGT Finances publiques ce préambule est nécessaire afin d'aborder les discussions de ce GT, qui porte sur la répartition des indices dans la sphère administrative. En effet, dans le réseau comptable, l'indiciation était dans la très grande majorité des cas liée à des niveaux de responsabilité et d'enjeu des postes, même si le dernier classement a laissé plus d'un perplexe voire sidéré, face aux résultats. Or, même si direction générale affirme le principe de critères d'enjeu pour la localisation des indices dans la sphère administrative, la réalité est beaucoup plus floue : éligibilité différente des cadres sur un même poste, variation dans le temps et selon les directions pour la même nature des fonctions....

À cet égard, il est bon de rappeler que la répartition 40/60 entre les sphères comptable et administrative n'est pas liée à la disparition des enjeux dans la première et leur apparition dans la deuxième, mais à la fermeture du réseau comptable tout simplement. L'annonce de la suppression de la RPP étant le point d'orgue du dispositif.

La part des indices dans la sphère administrative passera de 15% en 2020 à 43% en 2023. Par ailleurs, les CSC administratifs concerneront désormais tous les indices y compris l'indice sommital HEC.

• La fiche N°2, rentre dans le détail : sur les 420 indices, 341 iront dans les DRFIP/DDFIP et 79 dans les directions nationales et spécialisées (DNS), la centrale et les relocalisations. « ... Les modifications du décret... permettront ainsi d'étendre l'indiciation à des fonctions administratives à enjeux, à la fois en volume (40% du total des indices en cible 2023, contre 10% aujourd'hui) et d'élargir les grades concernés (AFIP, IP et IDIV HC notamment.)... ».

Que veut dire notamment ? D'autres grades sont-ils concernés ?

« Cette approche dynamique de la gestion des carrières et des compétences, permettra de valoriser les fonctions administratives et de motiver les cadres intéressés par l'exercice de ces métiers » Autrement dit



ceux qui exercent actuellement ces métiers, sans ces indices n'ont pas besoin d'être valorisés ni motivés, ils le font juste par conscience professionnelle et continueront s'ils ne sont pas dans la liste des postes concernés ! Cette formule va créer bien des questions, voire des tensions dans les services ! **Le message envoyé, outre qu'il est insultant pour les cadres qui exercent leurs fonctions en marquant leur attachement au service public, aux collectifs de travail et aux missions de la DGFIP en particulier, constitue une menace pour la communauté managériale tout entière !**

🔴 La fiche N°3 présente les attributions 2021. Les décrets n'étant pas encore publiés, seules 17 directions sur 26 « ... ont souhaité bénéficier d'un indice administratif HEA en 2021 » et seulement pour les AFIPA... les autres grades attendront !

Pourquoi les autres directions n'ont pas voulu entrer dans le dispositif ? Quels sont les critères qui ont déterminé dans chaque direction, le choix de certaines divisions et pas d'autres. Est-ce lié aux métiers ou aux cadres déjà positionnés sur ces services ? Quel est le rôle des délégations dans cette répartition ?

Pour la CGT, c'est la mise en concurrence systématique, alors qu'il faudrait au contraire une harmonisation entre les différents postes chargés du pilotage. Selon quels critères les postes seront choisis par les numéros 1 ? La cartographie en amont n'empêchera pas le clientélisme, les cadres étant affectés au choix !

🔴 La fiche N°4 annonce le calendrier et les modalités de déploiement : 170 indices en 2022, 144 en 2023. **Cela donne une idée du rythme de saignée du réseau comptable puisqu'ils seront attribués suite aux fermetures de postes !**

S'agissant de la répartition fonctionnelle, 5 types de fonctions sont concernées : les services de direction, supra départementaux, infra-départementaux, CDL et adjoints en poste comptable. Cette fiche suscite énormément de questions !

Quels services infra-départementaux ? BDV, PCR, brigades patrimoniales, PELP, PTGC, BCR, PCE, CDIF, pôles divers...).

Au final, 190 indices en direction et 140 sur les autres services. Pourquoi autant en direction ? Est-ce annonciateur de la fermeture en masse des services infra-départementaux ou un choix délibéré ne reconnaissant pas l'engagement professionnel des chefs de services du réseau. Les pourcentages selon les régions vont de 41 à 71% pour les directions et de 9% à 20% pour les services infra. Comment cela s'explique ? De plus la part des services supra est importante, avez-vous du mal à rendre les relocalisations attractives ? Quid des CDL déjà nommés sans indices et pourquoi une telle différence en nombre selon les régions ?

Quid des IDIVCN adjoints (ex PCR dans le 13 : 1 IP et 4 adjoints IDIVCN), ou chefs de service. La direction admet que leur niveau de responsabilité s'est accru, notamment pour les IDIVCN, qui ont pu accéder aux emplois de chefs de brigade. Ils sont toujours bloqués des années sans pouvoir passer hors classe et les doctrines d'emplois sont de plus en plus fongibles avec celles des IP. L'analyse des axes du nouveau cycle GPEEC va encore aggraver la situation puisqu'il y aura -310 IDIVHC d'ici 2024 et que les C2 passeront de 1470 à 854. Nous rappelons que les IDIV CN sont toujours exclus à notre connaissance de l'indiciation. Auront-ils des perspectives d'accéder à la hors classe ? La fermeture des postes comptables obère sérieusement leurs possibilités de sortir de la classe normale. La meilleure solution est la linéarité du grade !

Enfin, concernant les règles de gestion, il est précisé que les cadres seront affectés sur les postes indicés vacants offerts au mouvement administratif, selon les mêmes modalités que les autres postes et répondant aux conditions statutaires et de gestion. **En d'autres termes les numéros 1 seront libres, de choisir entre les trois grades (IDIV HC, IP, AFIPA) pour un même poste, sans plus d'explication, dès lors que les cadres rempliront l'ancienneté en termes d'échelons.** Cela veut dire que sur un même type poste, dans une même direction ou dans celle d'à côté par exemple, plusieurs grades seront positionnés. Outre l'incompréhension que va générer cette mise en concurrence (sans les quotas pour organiser des accès pour tous à l'instar des postes comptables anciennement), comment seront gérés les mouvements ? Quid de ceux qui sont sur ces postes et ne remplissent pas les conditions actuellement, comment les cadres vont-ils se repositionner sur les mêmes missions ailleurs, en fin de détachement, ou si un autre grade est attendu. Les grades seront-ils variables dans le temps sur un même poste ? Ces questions ne sont pas abordées dans ces fiches, pourtant elles sont essentielles.

RÉPONSES de la DG

L'historique a été volontairement réduit parce que l'important c'est le point de départ stabilisé en 2021 pour l'avenir. La première étape en 2021 concerne les AFIPA/HEA en attendant la publication des décrets pour les autres grades. Les directions qui n'ont pas utilisé leurs possibilités en 2021 ont préféré garder les indices pour les autres grades en 2022. **Pour la CGT cela peut se comprendre, certains directeurs ne voulaient peut-être pas mettre le feu !**

Néanmoins, ces décisions participent du clientélisme ! Pour la suite, il va falloir que les directeurs locaux fassent de la pédagogie pour expliquer pourquoi tel grade sur telle fonction et le contraire dans la direction voisine !

S'agissant de la disproportion des postes indicés en direction et dans le réseau, il s'agit de propositions des directeurs locaux ! Même la direction générale a marqué son étonnement en séance. Une partie de cette distorsion s'expliquerait par le nombre par grades, l'ancienneté des cadres, le manque d'attractivité et les inégalités fonctionnelles et territoriales. Il s'agit d'une première photo sans philtre...

Pour la direction générale, il est important que les directeurs locaux en lien avec les DDG soient à la manœuvre, car c'est eux qui connaissent le mieux les enjeux des postes. Ils sont responsabilisés dans la conduite de l'exercice. Pour autant elle a annoncé que les copies devraient être revues pour tendre vers 50/50, grâce au processus d'harmonisation (?!). **On attend de voir !**

Concernant les 79 pour la DG, les DNS et les services relocalisés, les travaux sont en cours, via un sondage pour établir une cartographie : 25 ont été provisionnés pour les services relocalisés, 22 pour la centrale et 28 pour les DNS. S'agissant des DNS plus particulièrement, tous les indices seront attribués en 2022, sans attendre 2023.

Les autres grades concernés par les statuts d'emplois sont les attachés principaux, les hors classes et les administrateurs civils. Les IDIVCN ne sont pas dans le champ car, ils ne répondent pas à la logique de responsabilité attachée à ce statut, qui est très surveillée par la DGAFP pour, leur attributions.

Les IDIVCN apprécieront !

Concernant les CDL et les services supra départementaux, les différences entre régions s'expliquent par le fait qu'il y a une majorité de A, dans les unes et de A+ dans les autres.

Il n'y aura pas de publication de fiches de postes pour les nominations dans les 17 directions en 2021. Les cadres seront tous promus sur place, les conditions de gestion étant remplies pour chacun. Si cela n'est pas le cas dans l'avenir pour les attributions 2022 et 2023, les postes seront gelés jusqu'à ce que les cadres remplissent les conditions statutaires.

Encore une fois, pour la CGT c'est la logique de nomination intuitu personae et non les fonctions qui déterminent ces nominations !

Pour la cible, les critères d'attribution ne seront pas discutés en GT, ce serait trop long et cela retarderait les travaux ! (*sic*). Ils ne seront pas déterminés de façon uniforme sur tous les postes du réseau, ni en centrale, mais ne bougeront pas tous les ans. Une clause de revoyure permettra un réexamen à échéance régulière pour recalibrer le niveau du poste. Les conditions d'accès seront plus ouvertes et favoriseront des cadres plus jeunes avec un abaissement d'échelon requis. Le projet de décret sera présenté aux directions locales puis aux organisations syndicales au 1^{er} trimestre 2022.

Bref, les directeurs locaux avec l'appui des délégués du directeur général feront ce qu'ils voudront, puisqu'il est important qu'ils soient à la manœuvre selon la direction générale !