

Déclaration liminaire et compte-rendu

GROUPE DE TRAVAIL A+ DU 23 JUIN 2017

Ce groupe de travail reprend les propositions faites lors de celui du 2 mai 2017 consacré aux nouvelles modalités d'accès aux postes comptables C2 et C1. Il fait suite à celui du 5 avril annonçant le calendrier des mouvements comptables et l'organisation de mouvements locaux.

La CGT a clairement exprimé son opposition à toutes ces propositions dans ses propos liminaires et comptes rendus lors de ces deux GT précédents, à l'exception de l'indiciation intermédiaire avec engagement de départ.

En résumé, voici les principaux reculs :

- ▶ il n'y aura plus qu'un seul mouvement comptable en 2018 ;
- ▶ les directeurs pourront organiser préalablement au mouvement national un mouvement local à équivalence sans règles de départage des cadres ;
- ▶ non seulement les quotas d'accès aux postes comptables ne sont pas modifiés mais ils sont supprimés pour les AFIPA sur les HEC ;
- ▶ la logique de grade dans l'attribution des postes n'est plus le principe de départ.

Que dire de plus aujourd'hui, si ce n'est que nous y sommes évidemment toujours opposés, même si nous avons pris acte de la réintégration des IDIV ex IP dans le quota des IP. C'était le minimum que la direction générale pouvait faire les concernant, dans la mesure où elle refuse toujours leur réintégration dans le grade d'IP. Pour autant, s'agissant des IDIV ex IP tout le reste n'est pas réglé : indice de départ en retraite des IP / AFIPA fin de carrière, pare-feu en cas de perte des garanties indemnitaires comptables, augmentation du quota des IP...

Par ailleurs, nous constatons une nouvelle fois que l'ordre du jour de ce GT ne comprend toujours pas la situation des IDIV CN, l'ouverture des discussions sur les quotas d'accès aux postes comptables et les fins de carrière.

Situation des IDIVCN : il y a urgence !

Vous le savez, la CGT continue d'organiser des réunions dans différentes régions. Les constats sont toujours les mêmes, ils ont été maintes fois relayés auprès de la direction générale lors des GT par la CGT, voire par votre propre état-major. Autant vous le dire tout de suite, les groupes de travail managériaux organisés sous l'égide de certaines délégations ne sont pas la réponse attendue. Nous pourrions y revenir...

Nous ne rentrerons pas une nouvelle fois dans le détail mais nous tenons à mettre en avant quelques éléments statistiques significatifs.

Avec la suppression du 2^{ème} mouvement semestriel, les inspecteurs inscrits au vivier n'ont plus que 3 mouvements en trois ans pour en sortir. Or, il y a seulement encore un an ils disposaient de cinq mouvements complets (administratifs et comptables)!

Et, sauf erreur de notre part, nous avons évalué le vivier à environ 350 inspecteurs à l'issue du mouvement de mai dernier. Si l'on y ajoute la sélection qui devrait sortir lundi prochain, il montera à plus de 600.

Parallèlement, le nombre d'idiv CN 3 et 4^{ème} échelon ne cesse d'augmenter : 1184 et 1069, soit 2253 sur une population totale d'IDIV CN de 3339 au 31/12/2016, avec une moyenne d'âge arrondie à 55 ans.

Quelle solution proposez-vous pour ne pas désespérer les inspecteurs et les IDIVCN !

La CGT considère que la linéarité du grade est a minima la réponse à leur apporter. Nous demandons donc, comme vous vous y êtes engagé en février dernier, l'ouverture des discussions sur ce point et plus largement sur la reconnaissance du grade en lien avec la montée en puissance de leurs responsabilités.

Quotas d'accès aux postes comptables

Concernant les propositions qui sont dans la fiche, la CGT a déjà manifesté son désaccord au GT précédent. La mise en place d'un « tourniquet » pour répartir l'attractivité des postes sur les trois grades ne répond pas aux attentes et de plus cela ne respecte plus la logique de grade. Nous demandons un véritable réexamen des quotas pour tous les niveaux, y compris pour les AFIPA sur HEC.

Cette demande est particulièrement justifiée par la lecture des tableaux suivants issus de la documentation de la direction générale.

Répartition des comptables de la DGFIP par grade au 31 décembre 2013 :

Le tableau ci-dessous décrit la répartition des comptables de la DGFIP par grade et par catégorie de poste comptable au 31 décembre 2013

Catégorie postes comptables	Sous-division	Indice	Grade						Total	
			AFIP	AFIPA	IP	IDIV HC	IDIV CN	CH		IFiP
C1	CSC 1	HEC	16	7		1		4		28
	CSC 2	HEB	9	48		20		10		87
	CSC 3	HEA	3	136		132		5		276
	CSC 4	1040		44	8	61		29		142
	CSC 5	1015		32	17	109		11		169
Sous Total C1			28	267	25	323		59		702
C2			3	20	98	1382	39	62	1	1605
C3						80	929	34	86	1129
C4						3	20	24	NC	47
Total			31	287	123	1788	988	179	87	3483

Répartition des comptables de la DGFIP par grade au 31 décembre 2016 :

Le tableau ci-dessous décrit la répartition des comptables de la DGFIP par grade et par catégorie de poste comptable au 31 décembre 2016.

Catégorie postes comptables	Sous-division	Indice	Grade						Total	
			AFIP	AFIPA	IP	IDIV HC	IDIV CN	CH		IFiP
C1	CSC 1	HEC	29	12	2					43
	CSC 2	HEB		68		28		10		106
	CSC 3	HEA		151	1	127		5		284
	CSC 4	1040		57	22	94		13		186
	CSC 5	1015		26	30	136	1	3		196
Sous Total C1			29	314	55	385	1	31		815
C2				14	234	1296	53	22		1619
C3						8	911	6	176	1101
C4							1		NC	1
Total			29	328	289	1689	966	59	176	3536

NB : certains grades ne correspondent pas aux indices du fait des reclassements ou déclassements

Le tableau ci-dessous décrit l'âge moyen des comptables de la DGFIP par grade et par catégorie de poste comptable au 31 décembre 2016.

Catégorie postes comptables	Sous-division	Indice	Grade						Age moyen par catégorie	
			AFIP	AFIPA	IP	IDIV HC	IDIV CN	CH		IFiP
C1	CSC 1	HEC	60	62	62					60
	CSC 2	HEB		60		61		61		60
	CSC 3	HEA		58	64	61		61		59
	CSC 4	1040		57	61	60		63		59
	CSC 5	1015		55	58	60	53	61		58
Moyenne C1			60	58	61	61	53	61		59
C2				56	54	58	54	63		58
C3						57	54	62	50	54
C4							48		NC	

Si l'on regarde le tableau joint dans la fiche de ce GT on ne peut que constater que la situation des IP n'évolue pas. Ils sont 7 /HEA, 26 / HEA-1 et 31 /1015. La population des IP 9 est passée de 431 à 544 entre 2015 et 2016 pour une moyenne d'âge de 56,3 ans. La moyenne d'âge des 7 IP HEA est de 64 ans ! Nous arrêterons là nos commentaires !

Dispositifs de fins de carrières

Beaucoup de collègues nous demandent comment se déclineront les dispositifs en mode PPCR. En d'autres termes, les nouveaux indices terminaux mis en place chaque année seront-ils bien la nouvelle référence. Par exemple un IP partira-t-il en retraite au moins à l'indice 1027 en 2020, grâce à AFIPA 6 à titre personnel ?

Questions diverses :

Les arbitrages sur l'évolution du réseau (ASR) seront-ils faits en juillet. La note de campagne des mutations 2018 sera-t-elle retardée ?

COMPTE RENDU

M. Magnant a donné quelques informations générales, qui se sont révélées quelquefois assez absconnes !

Travaux de l'ASR (aménagement des structures et du réseau) :

Il a fallu identifier les nouveaux interlocuteurs politiques pour les arbitrages, donc il y aura un décalage prévisible pour la sortie de la note.

IDIV ex IP dans le grade d'IP :

La réintégration dans le quota des IP est valable pour l'avenir, on ne refera pas la même erreur l'année prochaine !

En revanche, la réintégration dans le grade d'IP qui n'existe plus n'est pas fluide à cause du croisement des indices seulement à compter de 2020 (?!).

Pour la CGT doit-on comprendre qu'il y a une ouverture à compter de 2020 ?....

S'agissant du pare-feu indiciaire (*et non indemnitaire comme le demande la CGT*), le passage aux 15% de 1015 devrait se faire en gardant ces collègues à l'esprit (?!)

Doit-on comprendre qu'ils seraient prioritaires et sans passer de sélection, comme l'a demandé la CGT s'ils ne sont pas réintégrés IP ?

Quotas d'accès aux postes comptables :

Le corollaire de PPCR est une réflexion sur les accès aux postes comptables. Nous sommes au premier rendez-vous avec des mesures limitées dans leurs effets s'appuyant sur des bilans faits en début d'année. Les perspectives de GEPEEC couvrent l'année 2018. L'année 2020 est une charnière il n'y a donc pas d'urgence. La démarche est progressive....

Pour la CGT ce n'est pas une réponse !

Mouvement local à équivalence à compter de 2018

Face au front unanime des organisations syndicales, la direction générale ne demande pas aux OS de porter cette réforme. Elles ne doivent pas la travestir pour autant. La CAP spécifique mise en place a vocation à jouer pleinement son rôle. « Si des éléments d'usage inadéquats des directeurs venaient à se manifester, il faudra les signaler » Les numéros 1 et les délégués doivent comprendre que ce dispositif est utile et qu'il ne doit pas être perverti.

Les syndicats devront être vigilants

La CGT, fonde peu d'espoir sur cette possibilité. Encore une fois comment un cadre pourra-t-il résister à la volonté de son directeur ?!

En conclusion la CGT FINANCES PUBLIQUES acte quelques avancées de ce groupe de travail mais elles restent très insuffisantes.

Les deux fiches proposées ont une double conséquence :

- ▶ *elles sont vécues comme une sanction par les cadres de la DGFIP ;*
- ▶ *elles ont un effet démobilisateur pour ces cadres, ceux là mêmes qui portent les réformes structurelles et l'évolution des méthodes de travail.*

La DGFIP se tire une balle dans le pied en portant de tels contenus.

C'est donc profondément injuste et terriblement irresponsable d'acter, contre l'avis majoritaire des représentants du personnel, de telles règles de gestion.

De plus ces changements permanents de règles, sans approche globale, donnent un fort sentiment d'insécurité aux cadres qui ne savent jamais si leurs évolutions de carrière sont acquises !

Dans ce contexte la CGT exige un vrai débat d'ensemble, un travail en profondeur, sur une durée adaptée, et avec les éléments GPEEC en amont, comme réclamé depuis de nombreux groupes de travail.

Dans cette optique, elle transmettra à M Magnant, la listes des sujets qu'elle veut aborder lors des prochains groupes de travail sur les cadres.