



# GROUPE DE TRAVAIL REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT



Tél : 01 47 70 91 69  
E-mail: [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr)  
Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

Numéro 21 du 5 juin 2014

## 4<sup>ème</sup> Réunion Technique d'Approfondissement (RTA) des 26, 27 et 28 mai 2014 sur les règles de gestion A + et d'accès aux postes comptables

*Défilialisation totale au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : à marche forcée et sans garanties !*

La 4<sup>ème</sup> RTA « règles de gestion A + et accès aux postes comptables » s'est déroulée sur 3 jours (du 26 au 28 mai).

L'ordre du jour comportait les thèmes suivants :

- ✓ Répartition des postes comptables par grade
- ✓ Règles de gestion en cas de déclassement/reclassement ou restructuration de postes comptables et promotions sur place
- ✓ Règles de gestion relatives aux délais de séjour et rapprochements de conjoints ou familiaux
- ✓ Critères de départage des cadres en accès/promotion sur des postes C1
- ✓ Mode de calcul du numéro d'ancienneté pour les AFIPA/IP/IDiv
- ✓ Modalités de classement des cadres CH, engagement de départ
- ✓ Redistribution des indices SPF

Après introduction de la séance par la Présidente Mme Gontard, **F.O.-DGFIP** a tenu à rappeler à l'administration (cf. Liminaire en fin de compte-rendu) que la copie était entièrement à revoir tant sur l'accès aux postes C1 et C2 que sur l'architecture globale du réseau des comptables de la DGFIP. Pour **F.O.-DGFIP**, on ne peut pas, en effet, tenir de discours posant le comptable comme une pièce maîtresse de la maison DGFIP et, dans le même temps ôter aux IDiv Hors Classe quasiment toute perspective d'accès aux postes hors échelle voire à terme leur créer des difficultés dans l'accès aux postes C2.

### Répartition des postes comptables par grade

Mme Gontard a reconnu que le principal point de friction de toutes les O.S. était le quota d'accès aux postes HEA. Pour mémoire, à la précédente RTA du 2 avril avait été présentée une fiche proposant des quotas d'accès aux HEA de 85 % pour les AFIPA, 5 % pour les IP et 10 % pour les IDiv HC !

**Dès cette fiche sortie, F.O.-DGFIP l'a combattue et a demandé à l'administration une proposition qui, enfin, respecte les aspirations légitimes des IDiv (eu égard à leur déroulement de carrière comptable) à accéder aux postes HEA.**

Le résultat est encore bien en deçà de nos attentes puisque la DGFIP propose désormais pour l'accès aux HEA :

60 % pour les AFIPA

10 % pour les IP (dont IDiv ex IP)

30 % pour les IDiv HC.

Pour bien cerner la situation, il faut savoir qu'avec une telle proposition on passerait d'un taux d'indiciation actuel d'environ 22 % à chaque mouvement à un taux de 13 % ! c'est quasiment une division par 2 des possibilités offertes aux collègues IDiv.

**F.O.-DGFIP** tient à préciser qu'il ne conteste pas que les postes à plus gros enjeux HEB et au delà soient plus particulièrement confiés à des cadres supérieurs AFIPA ou AFIP. Par contre, le syndicat condamne vigoureusement la réduction des emplois de débouchés de cadres supérieurs de direction qui est une cause essentielle du problème actuel.

**Même si F.O.-DGFIP est conscient de l'effort que doivent faire tous les cadres, les IDiv, quant à eux, sont encore loin du compte et du gagnant-gagnant vendu lors de la fusion !**

La Présidente a confirmé que la Direction Générale avait opté pour une défiliarisation totale au 1<sup>er</sup> janvier 2015. On est donc bien loin du principe de prudence qui prévalait lors des deux premières RTA ! Il devient évident que la DGFIP veut aller vite et passer en force sur un sujet pourtant hautement sensible et dont les contours sont encore très flous...et tout ça pour quoi ? Pour respecter le sacro-saint calendrier de campagne du 1<sup>er</sup> semestre 2015...alors que les restructurations et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) ne sont pas encore finalisées : on marche sur la tête !

L'administration a réponse à tout et explique que les règles de gestion doivent être fondées sur une logique de grade mais aussi reconnaître le professionnalisme des comptables ayant débuté très tôt leur parcours en poste. **Pour F.O.-DGFIP, il est encore temps pour la DGFIP de passer de la parole aux actes en revenant à la RTA conclusive du 23 juin avec de réelles avancées sur la cible (les quotas d'accès aux postes Hors Echelle Lettre) et la gestion du stock des IDiv HC.**

Cette RTA du 26 mai après-midi a prouvé que personne, tant administration que syndicats, n'était d'accord sur les chiffres de départ ; l'administration partant sur des chiffres de 2008, de surcroît incomplets, pour étayer ses projections sur les quotas d'accès aux postes indicés HEA à HEC. C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** a demandé s'il était vraiment indispensable de jouer aux apprentis sorciers sur un dossier aussi mal ficelé avec, bientôt, un nouveau Directeur Général qui serait tenu par des engagements pris par d'autres.

Une organisation syndicale ayant quitté la séance et devant l'enlisement des discussions sur cette « photo 2008 » impactant fortement les quotas d'accès aux HEA, la Direction Générale a proposé de revenir sur les fiches de règles d'accès aux postes C2 et C3 de la RTA du 2 avril qui n'avaient pu être traitées.

Sur l'accès aux postes C2 en promotion :

Extrait de la fiche 8 de la RTA du 2/4/2014 :

« *Description de l'organisation cible :*

*L'accès aux postes comptables classés C2 est ouvert en promotion aux IDiv CN remplissant les conditions statutaires d'accès à la hors classe. Les IDiv CN sont classés par échelon, date de prise de rang et numéro d'ancienneté. Les demandes des IP et des IDiv HC actuellement sur poste administratif, souhaitant accéder à un poste classé C2 sont considérées, pour les 2 filières, comme des demandes de mutation, le passage d'un poste administratif à un poste comptable n'ayant pas d'incidence sur le grade ».*

**F.O.-DGFIP** a vivement réagi à cette fiche qui constitue une régression inacceptable par rapport aux règles actuelles ; en effet, le fait de considérer comme des demandes de mutation les demandes des IP

et IDiv HC sur poste administratif reviendrait à assécher complètement les promotions d'IDiv CN à la Hors Classe sur poste C2. Ces derniers n'auraient plus qu'à espérer une hypothétique promotion à la HC sur un emploi administratif (avec perte de pouvoir d'achat sensible pour les IDiv gérant un C3 auparavant) pour ensuite enfin postuler sur un poste comptable C2 : Quel parcours du combattant !

**F.O.-DGFIP**, rejoint par d'autres O.S., a donc demandé l'instauration de nouvelles règles pour la promotion sur les postes C2 entre IP et AFIPA venant d'emplois administratifs et IDiv CN.

Le lendemain, la DGFIP a fait de nouvelles propositions orales avec un mouvement en 3 étapes :

1. Mutation à équivalence pour les IDiv HC sur emploi administratif ou comptable C2.
2. Puis voir comment faire arriver IP et AFIPA interclassés sur les postes vacants.
3. Puis enfin traiter des promotions des IDiv CN sur emploi administratif ou comptable C2.

**F.O.-DGFIP** attend la parution d'une fiche détaillée pour se prononcer mais note l'évolution positive pour les IDiv.

Sur l'accès aux postes C3 en promotion :

L'organisation cible est inchangée par rapport à la situation actuelle.

### **Règles de gestion en cas de déclassement/reclassement ou restructuration de postes comptables et promotions sur place :**

La DGFIP présente 2 scénarii **en cas de reclassement de poste** (cadre se trouvant sur un poste dont la catégorie est supérieure au grade qu'il détient où à la catégorie de CSC dans laquelle il est détaché) :

- Scenario 1 : règles de gestion actuelles maintenues.
- Scenario 2 : promotion automatique sur place dès lors que le cadre remplit les conditions statutaires de gestion et qu'il bénéficie de l'avis favorable de son directeur. Ceci serait assorti de la mise en place d'un sous quota de 50 % de promotions sur place applicable par grade et par catégorie de postes pour les C1, et d'un maximum de 50 % des promotions envisageables (y compris en promotion sur place), pour les postes C2 et C3.

Compte tenu de l'opacité des règles actuelles, **F.O.-DGFIP** est favorable au scenario 2, le syndicat ayant constamment prôné l'automatisme de la promotion sur place après validation de la CAPN. Cependant, **F.O.-DGFIP** a demandé l'abandon de ce sous-quota de 50 % qui risque de phagocyter le mouvement et d'apurer le stock en plusieurs fois. Par ce sous-quota, l'administration affiche clairement son intention de freiner au maximum les promotions sur place.

**F.O.-DGFIP** a réitéré sa demande de promotion sur place dans le cadre d'un « double salto » et non seulement d'un « simple salto » comme proposé dans la fiche.

Le qualificatif « effet d'aubaine » trop souvent entendu lors de cette RTA n'en est pas un, c'est tout simplement pour **F.O.-DGFIP** l'application d'un dispositif existant dans l'ex-filière GP et qu'il convient d'étendre à toute la DGFIP. Le collègue « sur la bonne chaise » n'est en rien responsable de cet état de fait.

L'administration, s'il y a double ou triple salto pour les cadres proches de la retraite, souhaite une promotion intermédiaire à titre personnel (ex : reclassement HEA à HEC, nomination du titulaire HEB). Cette dernière est d'accord pour intégrer cette mention dans la note de service.

Sur les C1, l'administration ne semble pas vouloir bouger de son système de quotas.

Sur les C2, et suite à l'intervention de **F.O.-DGFIP**, l'administration abandonnerait le système du quota de 50 % pour les deux années à venir en indiquant qu'on pourrait encore être promu de C2 en HEA pour les IDiv HC GP, ceci s'assimilant à une gestion du stock. Mais l'administration précise que ce ne sera pas la cible.

Sur les C3, l'administration ouvre la porte sur les 50 % et indique qu'ils vont y réfléchir, car **F.O.-DGFIP** n'en voit pas la justification.

**En cas de poste déclassé**, la DGFIP proposait de conditionner le versement pendant 3 ans de la Garantie de Maintien de Rémunération (GMR) à la participation du cadre à la campagne de mouvement de l'année d'entrée en vigueur du nouveau classement.

**F.O.-DGFIP** a demandé que soit retirée cette obligation de participation au mouvement imposée dès l'année d'entrée en vigueur du nouveau classement. Le collègue est suffisamment responsable pour participer au mouvement sous 3 ans.

### **En cas de regroupements de postes :**

En cas de fusion de postes, l'administration proposait que le directeur choisisse le comptable qui encadrera la nouvelle structure entre les deux postes fusionnés. Devant le tollé de toutes les O.S. opposées à cette règle, la Présidente ne parle plus de choix mais d'avis circonstancié du directeur, puis de la Centrale et enfin discussion en CAPN.

**F.O.-DGFIP** prend acte de la volonté de la DGFIP de revoir sa copie pour aboutir à des critères objectifs d'attribution du poste regroupant. Cette dernière évoque un « faisceau d'indices » ...à voir !

### **Règles de gestion relatives aux délais de séjour et rapprochements de conjoints ou familiaux**

**Sur les rapprochements de conjoints et/ou familiaux**, il est proposé de reconduire l'organisation actuelle, sauf le dispositif de « mutation interne » de la filière fiscale qui était une mesure transitoire et n'a donc plus lieu d'être.

**Sur les délais de séjour**, les principales nouveautés concernent les candidats à la promotion sur des postes CSC 3<sup>ème</sup> catégorie qui doivent désormais respecter un délai de séjour de 24 mois sur l'emploi qu'ils occupent.

**F.O.-DGFIP** prend acte et rappelle à cette occasion sa revendication de la prise en compte pour tous du 1<sup>er</sup> jour du semestre pour le calcul du délai de séjour et de la prise d'ancienneté afin d'éviter toute discrimination entre comptables et non-comptables.

Pour les collègues proches de la retraite, l'administration accepte, pour les deux prochaines années, de ramener à 24 mois :

- le délai de séjour des cadres futurs retraités sur des C1 HE lettres,
- le délai de séjour sur des HEA administratifs.

**F.O.-DGFIP** prend acte mais précise qu'il y a un risque à calculer pour certains collègues comptables de ne plus avoir le temps d'avoir le 3<sup>ème</sup> chevron sur leur dernier poste.

### **Critères de départage des cadres en accès/promotion sur des postes C1**

Au sein des quotas de promotion sur chaque catégorie de poste, les demandes des IDiv seraient classées :

- selon la date de prise de rang dans le 3<sup>ème</sup> échelon de HC (pour promo à HEA),
- selon leur ancienneté administrative respective pour l'accès aux postes 1015 et 1040.

### **Mode de calcul du numéro d'ancienneté pour les IDiv**

Les IDiv seraient classés par :

1. l'échelon (ordre décroissant),
2. la date de prise de rang (ordre croissant),
3. la date de prise de rang entrée en qualité de cadre supérieur (ordre croissant),

4. en cas d'égalité sur les 3 critères précédents : date accès au corps de catégorie A, puis mode d'accès au corps, puis année du concours – n° de rang au concours, examen pro, liste d'aptitude et enfin date de naissance.

Tout le problème réside ici dans la fusion, à chaque grade, des cadres FF et GP dans une liste d'ancienneté unique. L'administration veut « faire le moins de bougés possible » et nous demande de lui faire confiance dans la construction de ces nouvelles listes unifiées !

Tellement de choses ont été promises lors de la fusion et non tenues depuis. En conséquence, **F.O.-DGFIP** n'accordera aucun blanc seing à la DGFIP sur ce sujet comme sur les autres et a demandé pour la prochaine RTA des simulations sur différents critères de fusion des listes de chaque filière.

L'administration doit donc revoir sa copie pour la RTA du 23 juin.

### **Modalités de classement des cadres CH, engagement de départ.**

Jusqu'à maintenant, le fait de positionner les Conservateurs des Hypothèques devant les autres grades visait à compenser leurs possibilités de mobilité plus réduites. Cette règle de gestion n'apparaissant plus justifiée, la DGFIP propose de traiter les demandes de ces cadres CH en fonction du grade détenu avant leur nomination en tant que conservateur. Elles seront donc classées avec les demandes des cadres de leur grade d'origine, en fonction de leur tableau d'avancement et de leur ancienneté administrative.

Sur les engagements de départ, la DGFIP confirme qu'ils doivent être respectés et qu'il n'est pas question de réouvrir le dossier.

### **Redistribution des indices SPF**

42 indices étaient à redistribuer. Dans un souci de préserver le volume d'emploi comptable pour les cadres supérieurs, le reclassement s'effectuerait en cascade jusqu'à la catégorie C4. Cette démarche, dicit l'administration, bénéficie également aux inspecteurs, puisqu'elle est de nature à offrir des possibilités de promotion pour ce grade.

**F.O.-DGFIP** prend acte de l'extension de cette répartition jusqu'aux postes C4 et s'en félicite.

Cependant, devant l'imprécision des tableaux présentés dans la fiche et l'incertitude de la photographie des emplois dans le réseau, les O.S. ont demandé à la DGFIP de retravailler sa fiche.

À noter que **F.O.-DGFIP** a accepté qu'une proportion (à déterminer) de ces redistributions soit réallouée à la famille des PRS, eu égard à la responsabilité accrue qu'ils auront dans le cadre de la gestion des procédures collectives.



## **Déclaration liminaire**

Madame la Présidente,

Depuis la RTA du 2 avril dernier, lors de laquelle ont été présentées des propositions inacceptables pour **F.O.-DGFIP** s'agissant des quotas d'accès aux postes C1 et notamment HEA, il semblerait que la Direction Générale ait partiellement entendu les arguments que notre délégation avait développés.

Partiellement parce que, bien que le nouveau projet propose un niveau d'effort un peu moins concentré sur les seuls IDiv HC, il n'en demeure pas moins que la Direction Générale persiste à vouloir privilégier une logique de grade au détriment de la reconnaissance et de la valorisation des parcours des personnels ayant déroulé la totalité de leur carrière sur la fonction comptable.

À cet égard, les comptables du réseau ne s'y sont pas trompés et leur degré de mobilisation lors de la journée du 15 mai est symptomatique de leur malaise croissant.

En effet, la fusion et la construction de règles des gestions fusionnées engendrent un changement profond de l'environnement professionnel et des moindres perspectives de carrière pour la catégorie A quel que soit le grade détenu.

**F.O.-DGFIP** ne partage pas l'analyse de certains selon laquelle la question du partage de l'effort sur l'accès aux postes comptables indicés serait « une querelle de riches ». Au contraire, la logique du projet présenté porte en germe la disparition de la carrière comptable pour les inspecteurs et IDiv CN d'autant que d'autres facteurs en accentueront les effets : restructuration programmée du réseau à travers la démarche stratégique et départ plus tardif à la retraite. Le syndicat FO ne conteste aucunement cette réalité même si par ailleurs il rejette la démarche stratégique comme il a combattu les réformes successives des retraites.

Si l'accès aux postes indicés C1 est peu à peu fermé ou peu ouvert aux IDiv HC, ils demeureront plus longtemps sur les postes C2.

Cette situation engendrera un effet bloquant pour les IDiv CN positionnés sur les postes C3.

En conséquence de quoi, les inspecteurs comptables positionnés sur des postes C4 en constante diminution n'auront d'autres choix que d'y rester ou de postuler sur des emplois d'IDiv CN non comptables pour pouvoir bénéficier de leur promotion.

À terme, les inspecteurs en sortie de l'ENFiP n'auront que peu de possibilités de débiter leur carrière dans la fonction de comptable public, c'est d'ailleurs déjà un peu le cas.

Pour **F.O.-DGFIP**, la mise en œuvre de cette logique emmènera la DGFIP très loin de la conception d'une grande administration comptable telle que décrite dans le cadre des premiers travaux de la fusion.

**F.O.-DGFIP** ne conteste pas le fait que les postes à plus gros enjeux soient plus particulièrement confiés à des cadres supérieurs. En revanche, le syndicat n'accepte pas que la diminution des emplois de débouchés dans la carrière administrative se traduise par un départ massif sur la carrière comptable venant ainsi obérer toute perspective attractive pour d'autres.

Les IDiv HC actuellement positionnés sur des postes C2, comme les IDiv CN sur les C3 et les IFiP sur les C4 peuvent légitimement prétendre à dérouler une carrière comptable avec la perspective de pouvoir un jour postuler sur un poste indicé.

Cette catégorie de personnel n'a ménagé ni ses efforts ni sa motivation et plus encore pendant les cinq dernières années. Elle a parfois tenu à bout de bras des agents déboussolés par les changements incessants. Il leur a été beaucoup demandé : conduire le changement, tenir des objectifs malgré la saignée dans les effectifs et veiller, dans le même temps, à une organisation du travail respectueuse de la santé physique et mentale des agents placés sous leur responsabilité.

Aujourd'hui, le projet de la direction ne peut que les démotiver.

Pour **F.O.-DGFIP**, l'effort ne peut être que partagé équitablement et les propositions indiquent que ce n'est pas tout à fait le cas.

Nous avons tout à perdre à ce que l'amertume et la colère gagnent du terrain dans l'encadrement de proximité sauf à considérer que demain, tout pourrait se conduire et se gérer depuis les directions ou de très gros postes fusionnés.

Ce n'est pas l'ambition portée par le syndicat **F.O.-DGFIP** mais au contraire celle d'un réseau de proximité, où chacun trouve sa place et voit ses fonctions et son métier valorisés quel que soit son grade ou sa filière d'origine.

La fusion aboutit, comme c'était prévisible, à une diminution des emplois de débouchés. Dans le même temps, le niveau de technicité et la charge de travail augmentent à tous les niveaux de notre administration. En conséquence, il ne serait pas anormal d'en tenir compte en termes de perspectives de carrière des cadres supérieurs comme d'ailleurs de l'ensemble des personnels de la DGFIP. Plutôt que de se battre en interne pour la répartition de la pénurie, il y a une autre voie, revendiquer pour tous de meilleures perspectives de carrière.

Le syndicat **F.O.-DGFIP**, a toujours été porteur de revendications de progrès social et soucieux de la cohésion interne de notre administration. Nous nous sommes toujours engagés avec les personnels pour une amélioration des déroulements de carrière et des rémunérations. Nous ne serons pas les gestionnaires de la répartition de la pénurie et persisterons à défendre tous ceux qui nous font confiance.

Enfin, construire des règles de gestion fusionnées alors même que la visibilité à 3 ou 4 ans en termes de niveau des emplois et des promotions est incertaine, nous semble périlleux.

Vos représentants **F.O.-DGFIP** :

Jean-François PAS (IDiv HC) - Jean-Pierre SALVADOR (IDiv CN)

Jean-Paul PHILIDET (IDiv CN) - Laurent ROSE (IDiv CN)

RETROUVEZ **FO DGFIP** SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

 <https://www.facebook.com/fodgfip>  [@fodgfip](https://twitter.com/fodgfip)

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÈL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....  
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu