

REUNIONS TECHNIQUES (RT) SUR L'ACCES AUX POSTES COMPTABLES

Relevé de positions de la RTA n°3 du 2 avril 2014

L'objet de la réunion technique d'approfondissement (RTA) n° 3 du 2 avril 2014 est la poursuite des travaux relatifs à l'accès des cadres supérieurs aux postes comptables.

1) Propos introductifs de l'administration

Mme GONTARD, sous-directrice de l'encadrement et des relations sociales, rappelle les travaux déjà conduits à l'occasion des RTA n°1 (20 janvier 2014) et n°2 (20 février 2014) :

- état des lieux avant/après fusion, lors de la RTA n°1 ;
- bilan des écluses et périmètre de défiliarisation, lors de la RTA n°2.

S'agissant du périmètre de défiliarisation, Mme GONTARD indique que l'administration a entendu les positions des représentants des personnels, mais n'a pas souhaité arrêter sa décision sur le périmètre de défiliarisation applicable au 1^{er} janvier 2015, immédiatement après la RTA n°2. Le scénario de défiliarisation sera arrêté après la tenue des échanges avec les représentants du personnel sur les règles d'accès aux postes comptables. Ce dossier doit en effet être analysé de manière globale, par l'ensemble des acteurs.

2) Fiche n°2 : règles de gestion concernant l'accès aux postes comptables : préambule

▪ *Présentation par l'administration :*

Mme GONTARD présente la logique d'ensemble des règles d'accès aux postes comptables, détaillées dans le dossier adressé aux représentants du personnel, en vue de la RTA n°3.

Ces règles d'accès reposent sur une logique de grades, mais autorisent toutefois les promotions pour chaque grade et valorisent les parcours comptables.

L'administration s'est efforcée de trouver des formules équilibrées : il s'agit de propositions dont la logique ne doit être appréciée qu'après un examen global de l'ensemble des fiches.

Au plan de la méthode, l'administration est ouverte à la discussion, qui se prolongera lors de la RTA n°4 (consacrée notamment aux règles de promotion sur place, règles de gestion en cas de déclassement/reclassement/restructuration de postes comptables), avant le groupe de travail de synthèse prévu le 23 juin 2014 et présidé par M. Hugues PERRIN, chef du service des ressources humaines.

- *Les représentants du personnel expriment les positions suivantes concernant les différentes propositions de l'administration :*

Plusieurs organisations syndicales relèvent à titre liminaire des erreurs de plume contenues dans la fiche 2 :

- une erreur de rédaction contenue dans le paragraphe « rappel des délais de séjour opposables aux cadres supérieurs / règles actuelles » : cette erreur de rédaction porte sur les catégories de postes concernées par les différents délais de séjour opposables aux cadres ;
- une erreur portant sur le schéma de synthèse joint en annexe 2bis (indice terminal erroné pour les AGFIP de 1^{ère} classe).

Au-delà de cette remarque, plusieurs organisations syndicales déplorent que l'administration reporte son choix définitif de défiliarisisation, tandis qu'une organisation syndicale pose comme préalable à la poursuite des discussions que l'administration s'engage sans délai sur le choix d'une défiliarisisation totale au 1^{er} janvier 2015.

Plusieurs représentants du personnel attachés au scénario 1 soulignent que les discussions dans le cadre de la RTA n°3 ne seront valables qu'à la condition que l'administration retienne in fine le scénario de défiliarisisation totale (tant en mutation qu'en promotion), au 1^{er} janvier 2015.

Plusieurs organisations syndicales demandent, dans le cadre du débat sur l'accès des cadres supérieurs aux postes comptables, la réallocation de l'ensemble des indices, par vagues, et soulignent la nécessité d'intégrer dans le débat sur l'accès aux postes comptables la problématique des indices sur postes administratifs.

Une organisation syndicale rappelle qu'elle a exprimé sa préférence pour le scénario de défiliarisisation n°3 et une autre prend acte de la préférence exprimée par la direction générale concernant le scénario n°3.

La proposition de l'administration, consistant à analyser tous les deux ans l'adéquation des règles de gestion relatives aux mouvements sur postes comptables C1 à C3 avec l'évolution du réseau et la démographie des cadres, est accueillie favorablement par plusieurs organisations syndicales.

Une organisation syndicale fait part de sa grande déception concernant les propositions de l'administration concernant l'accès aux postes C1. Pour cette dernière, les IDIV HC sont laissés pour compte (ils ne pourront accéder qu'aux postes hors échelle chiffres alors qu'ils accèdent aujourd'hui à des postes hors échelle lettre) ; les IP sont déçus (leur accès aux postes CSC3-HEA est maintenu à un niveau marginal) et enfin, les AFIPA seront en pratique exclus de l'accès aux postes CSC1-HEC.

Une autre organisation syndicale revient sur l'interdépendance entre l'architecture du réseau et les règles de gestion en matière de mouvements sur postes comptables. Elle demande des précisions concernant l'impact du plan triennal de restructuration sur la réallocation d'indices et la date du reclassement du réseau.

Une organisation syndicale, relevant la chute très forte des ratios « pro/pro » en 2013, considère que les règles de gestion proposées par l'administration en matière de mouvements sur postes comptables seraient un aveu de son incapacité à proposer aux cadres supérieurs un schéma de carrière en dehors du statut de chef de service comptable.

Une autre organisation syndicale souligne pour sa part la qualité des documents transmis et exprime sa satisfaction d'ensemble au regard de la logique de grades retenue dans les règles de gestion proposées. Elle relève cependant la complexité de certaines propositions de l'administration, notamment pour les mutations à équivalence : pour ces dernières, il aurait pu être envisagé d'attribuer, à l'instar des propositions formulées pour les postes CSC1-HEC, une priorité en mouvement à équivalence sur postes CSC2-HEB pour les AFIPA et une « super-priorité » pour les AFIPA en fin de carrière. Pour cette organisation syndicale, le grade d'IP doit être un grade de passage, tous les IP devant avoir vocation à accéder au grade d'AFIPA. Elle rappelle son souhait de disposer des pyramides des âges des AGFIP et des AFIP.

La question du traitement des IDIV ex IP est également posée par une organisation syndicale, qui relève une absence d'homogénéité dans les présentations proposées dans les différentes fiches.

▪ *Réponses apportées par l'administration :*

S'agissant des erreurs de plume relevées par les représentants du personnel en fiche 2, l'administration apporte les précisions suivantes :

- il convient de lire comme suit le paragraphe « rappel des délais de séjour opposables aux cadres supérieurs / Règles actuelles (pour mémoire) », après corrections :

« Les cadres en fonctions sur un emploi de CSC de la première catégorie (postes comptables HEC) jusqu'à la 3^{ème} catégorie incluse (postes comptables HEA) doivent être sur leur poste depuis au moins 3 ans pour muter.

Les cadres en fonctions sur un emploi de CSC de 4^{ème} et 5^{ème} catégories doivent être sur leur poste depuis au moins deux ans pour muter. »

- l'indice terminal des AGFIP de 1^{ère} classe doit être corrigé comme suit en annexe 2 bis : HEC1-HEE2.

Sur le fond, Mme GONTARD estime, en réponse aux observations formulées par les représentants du personnel, que l'administration joue le jeu de la transparence et du dialogue social.

Elle souligne que les quotas proposés ne sont pas un aveu de l'incapacité de l'administration à proposer aux cadres supérieurs un schéma de carrière en dehors du statut de chef de service comptable : la question des parcours administratifs des cadres est parfaitement identifiée mais sera en revanche abordée dans un autre cadre que celui de la présente concertation. Par ailleurs, la carrière comptable ne doit pas être perçue comme un constat d'échec dans la carrière d'un cadre : Mme GONTARD rappelle à cet égard que la création de la DGFIP a traduit la volonté d'ériger une grande direction de comptables publics.

Mme GONTARD reconnaît que le dispositif proposé pour les mouvements sur postes comptables n'est pas simple : cette situation tient aux problématiques soulevées par la gestion des « stocks » de cadres et des différents grades. Mme GONTARD entend par ailleurs les invitations à ne pas reproduire la complexité des règles de gestion actuelles mais rappelle que celles-ci sont issues des échanges survenus dans le cadre du dialogue mené par l'administration avec les représentants du personnel.

Mme GONTARD ajoute que toutes les règles proposées sont une base de discussion ; cependant, l'administration sera attentive à la cohérence d'ensemble des règles de gestion.

Enfin, elle rappelle qu'il est possible d'avancer sur le chantier des règles de gestion, sans attendre de disposer d'une vision parfaite sur la restructuration du réseau, l'évolution des retraites ou tout autre critère susceptible d'affecter les règles de gestion des postes comptables.

M. Renaud ROUSSELLE, chef du bureau SPIB-1B, apporte à son tour les précisions suivantes :

- s'agissant de la redistribution des indices : il indique qu'il n'y a pas lieu d'avoir d'inquiétude. 58 indices ont déjà été redistribués et d'autres le seront encore au 01/01/2015, en fonction des départs réels de titulaires de postes.

- s'agissant du plan pluri-annuel de restructuration du réseau : le bureau SPIB-1B ne peut apporter de plus amples informations sur le contenu de ce plan. En effet, en application de la démarche stratégique, il incombe aux responsables territoriaux de formuler des propositions de restructuration, sur la base d'un diagnostic ;

- enfin, s'agissant de la date du reclassement des postes : ce reclassement doit intervenir au plus tard au 1^{er} janvier 2017, mais sa date n'est pas encore décidée et reste à discuter.

Au terme d'une suspension de séance intervenue à la demande de plusieurs organisations syndicales et motivée par l'annonce par l'administration d'un report de la décision relative au scénario de défiliarisation applicable au 1^{er} janvier 2015, les représentants du personnel indiquent qu'ils sont prêts à poursuivre néanmoins les discussions. La plupart des organisations indiquent que les discussions se poursuivent dans l'hypothèse d'une défiliarisation totale.

Mme GONTARD exprime sa satisfaction de poursuivre la discussion. Elle indique que le service des ressources humaines est prêt à faire le pari que les cadres sauront embrasser tous les métiers, sous réserve d'un accompagnement adéquat. En revanche, le SRH doit tenir compte des réactions inquiètes de certaines DDRFIP et de certains ordonnateurs, à l'approche de l'échéance annoncée pour la défiliarisation, même si celles-ci paraissent souvent relever de l'irrationnel.

Il est enfin précisé que pour l'administration, les IDIV ex IP ont vocation dans le cadre des mouvements sur postes comptables, tant en mutation à équivalence qu'en promotion, à relever en gestion de la catégorie des IP ; la rédaction des différentes fiches sera harmonisée en ce sens, en tant que de besoin.

3) Bilan qualitatif des écluses :

- *Les représentants du personnel expriment les positions suivantes concernant le bilan qualitatif des écluses :*

La majorité des organisations syndicales exprime sa satisfaction au regard du bilan globalement positif des écluses.

Certaines organisations relèvent que ce bilan positif plaide en faveur d'une défiliarisation totale au 1^{er} janvier 2015.

Plusieurs organisations syndicales pointent les efforts à réaliser, en matière de stages techniques, tuilage des cadres, mais aussi s'agissant de l'affectation de moyens (adjoints en particulier, agents) pour exercer correctement les missions des postes comptables concernés.

Un participant s'étonne des inquiétudes exprimées par les ordonnateurs alors que le bilan qualitatif des éclusés, réalisé auprès de comptables « éclusés » placés à la tête de postes C2, ne fait pas apparaître de difficultés particulières.

Une organisation syndicale regrette que le bilan qualitatif, quoique relativement complet, ne détaille pas l'appréciation des directeurs et des ordonnateurs.

Plusieurs organisations syndicales s'accordent à souligner la nécessaire valorisation du statut de l'adjoint.

- *Réponses apportées par l'administration :*

Mme GONTARD considère que les réactions des ordonnateurs reflètent souvent des inquiétudes *a priori*.

Elle précise que le bilan qualitatif des éclusés ne fait pas référence à l'avis des directions qui ont été rares à transmettre des éléments l'appréciation sur la prise de fonctions des cadres éclusés. Par ailleurs, les ordonnateurs n'ont pas été sollicités pour ce bilan.

Pour prévenir les difficultés rencontrées par l'un des cadres éclusés, elle indique que les cadres qui se porteront candidats sur des postes jusqu'à présent réservés aux collègues de l'autre filière devront être sensibilisés par leur direction au défi professionnel que constitue une prise de fonctions sur ces postes comptables.

M. ROUSSELLE, en réponse à plusieurs représentants du personnel qui souscrivent à l'objectif de valorisation du métier d'adjoint, rappelle que cet objectif devra bien entendu s'inscrire dans la limite des plafonds d'emplois autorisés.

4) Fiche n°3 : règles de gestion relatives aux mouvements sur postes comptables dotés d'une indice CSC1-HEC
--

- *Rappel par l'administration du nombre d'indices associés aux postes CSC1-HEC*

Mme GONTARD apporte les précisions suivantes :

- le nombre de postes classés CSC1-HEC s'élève actuellement à 39, répartis comme suit : 14 SPF, 3 SIP, 13 SIE, une trésorerie auprès d'une ambassade de France (Etats-Unis d'Amérique) et 8 emplois comptables autres (Centre d'action sociale de Paris, Hospices civils de Lyon, Contrôles automatisés (Rennes), Marseille Municipale, Comptable secondaire de la Direction des grandes entreprises, Chartres Banlieue, Bordeaux Municipale, Lyon Municipale).

- après redistribution d'indices, la DGFIP comptera 47 indices HEC.

- *Les représentants du personnel expriment les positions suivantes concernant les différentes propositions de l'administration :*

Une organisation syndicale est favorable au critère de l'ancienneté sur emploi de CSC1 pour départager les cadres.

En revanche, un système de quota est préféré à un système de priorité par grade, pour la majorité des organisations syndicales.

Une organisation syndicale, anticipant des quotas élevés pour les AFIP, justifie sa demande par la nécessité d'un effet d'affichage au bénéfice des AFIPA.

Une autre organisation syndicale demande, dans l'hypothèse où le quota réservé aux AFIP ne serait pas intégralement utilisé par les AFIP, que celui-ci puisse bénéficier aux AFIPA.

Une organisation syndicale ajoute que le dispositif proposé ne permettra pas dans les faits aux AFIPA d'accéder à des postes HEC et manque donc d'ambition qualitative pour ces cadres.

Pour une autre organisation, la juxtaposition d'un dispositif reposant sur les quotas et sur des priorités en fonction des grades est difficilement compréhensible.

Une organisation syndicale, qui se félicite du dispositif de priorité proposé par l'administration au titre de l'accès en promotion aux postes CSC1-HEC, s'étonne que les CH soient exclus de ce dispositif, alors même que les dispositions du statut autorisent cet accès aux cadres ayant occupé des fonctions de CSC2 / CSC3.

Elle rappelle par ailleurs sa demande de communication de la liste des engagements de départ de CH en 2014, la liste nominative et le nombre de cadres bénéficiaires d'un accès en CH3 depuis 2005 au cours des dernières années.

Une organisation syndicale se félicite de la proposition de l'administration concernant le dispositif des engagements de départs.

Au-delà, la question de la fluidification des départs en retraite constitue une préoccupation partagée par plusieurs organisations syndicales.

S'agissant du délai de séjour opposable aux cadres, plusieurs représentants du personnel estiment que le délai proposé, de 36 mois, est excessif et pourrait être ramené à 24 mois.

Un participant fait valoir les délais de séjour plus courts déjà observés avant la fusion, y compris au sein de la filière gestion publique.

Des précisions sont par ailleurs demandées sur le critère du millésime d'accès au grade d'AFIP mentionné dans la fiche (année de sélection ou d'accès au grade ?).

- *Réponses apportées par l'administration :*

Mme GONTARD rappelle le nombre de cadres sélectionnés cette année au grade d'AFIP : il s'élève à 5, ce chiffre devant être rapporté au nombre de candidats, soit 9. Ce chiffre doit en outre être analysé au regard du contexte de cette sélection (cadres pouvant déjà se présenter au titre de l'année précédente). Alors que la carrière des cadres se rallonge, l'administration souhaite préserver le taux de sélection de ces derniers, ce qui explique le faible nombre apparent de lauréats.

Mme GONTARD précise par ailleurs que le rallongement de la carrière des cadres supérieurs n'est pas imputable aux arrivées externes de cadres, mais à des retraites plus tardives, que la fin du dispositif des CH (et de leurs engagements de départ) a accentué.

M. FAVARETTO expose à son tour les implications de la mise en œuvre de quotas pour l'accès aux postes CSC1-HEC. Il indique que ce quota, au regard du nombre limité de postes, ne pourra qu'être très favorable aux AFIP (étant par ailleurs entendu que l'accès des AFIP à ces postes profite in fine aux AFIPA, les AFIP promus sur CSC1-HEC libérant des emplois d'AFIP offerts en promotion aux jeunes AFIPA).

M. LEDE appelle l'attention des représentants du personnel sur les incidences de la mise en place de quotas pour l'accès aux postes CSC1-HEC. Au regard du petit nombre de postes comptables concernés, ce dispositif impliquerait la mise en place d'un carnet de « tours ». Ce carnet de tours, relativement lourd en gestion, constitue le seul moyen d'assurer le correct suivi, sur plusieurs mouvements, des quotas dédiés aux AFIPA.

Mme GONTARD estime par ailleurs qu'il est difficile de fixer un délai de séjour sur les postes CSC1-HEC plus court que pour les postes CSC2-HEB et CSC3-HEA. Elle rappelle qu'il en va de l'intérêt du cadre de pouvoir dérouler un parcours suffisant dans un échelon pour pouvoir maximiser l'avantage indiciaire correspondant : au cas d'espèce, un délai de 2 ans et 6 mois est nécessaire pour accéder au 3^{ème} chevron de l'indice HEC.

Elle exprime ses réserves concernant la mise en place de délais de séjour différenciés en fonction des familles de postes comptables, privilégiant au contraire des règles homogènes.

M. LEDE, en réponse à l'argument de l'exclusion des CH du dispositif, précise qu'un grade en extinction ne peut plus connaître d'entrée ou de promotion de ses cadres dans le grade, sauf disposition contraire prévue statutairement, comme c'est le cas pour les CH6 sur les postes CSC4-HEA1-ex 1040 ou encore pour les CH4 sur les postes CSC2-HEB (qui n'existaient pas avant la fusion, au sein de la filière fiscale).

M. FAVARETTO souligne que ces dispositions, prévues par la modification du statut CSC intervenue le 26 août 2010 pour accompagner le reclassement des conservateurs des hypothèques, visaient à offrir aux cadres constituant le « stock » (i.e. les cadres ayant été nommés dans leur grade avant le 1^{er} janvier 2013) des perspectives de carrière.

S'agissant du millésime d'accès au grade mentionné dans la fiche 3, l'administration confirme qu'il doit être entendu comme l'année d'accès au grade d'AFIP (laquelle peut être postérieure à l'année de sélection au grade d'AFIP ; il ne s'agit pas de l'ancienneté administrative dans AFIP calculée au moment de la nomination).

Enfin, l'administration transmettra aux représentants du personnel le nombre d'engagements de départs recensés pour l'année 2014. En revanche, Mme CASTELEYN précise que les données nominatives, qui présentent un caractère personnel, ne seront pas transmises.

5) Fiche n°4 : règles de gestion relatives aux mouvements sur postes comptables dotés d'un indice CSC2-HEB

- *Rappel par l'administration du nombre d'indices associés aux postes CSC2-HEB :*

Mme GONTARD apporte les précisions suivantes :

- la situation des indices relatifs aux postes CSC2-HEB au 01/01/2014 est la suivante (source : bureau SPIB-1B) :

Voir tableau page suivante

	HEB
Trésoreries spécialisées	42
Trésoreries mixtes	5
SIE	13
SIP	21
SIP-SIE	1
PRS	1
SPF	16
Trésoreries à l'étranger	2
HEA administratif	
Reste à redistribuer	18
Indices libérés après restructuration	2
TOTAL	121

- après redistribution d'indices, la DGFIP comptera 121 indices CSC2-HEB.

- *Les représentants du personnel expriment les positions suivantes concernant les différentes propositions de l'administration :*

Les représentants du personnel renouvellent majoritairement leur souhait d'un dispositif d'accès en promotion aux postes comptables géré par le biais de quotas pour chaque grade.

Un représentant du personnel s'interroge sur l'appréciation que pourrait porter le réseau sur les propositions de l'administration.

Une organisation syndicale renouvelle pour sa part sa préférence pour un système qui serait régi par des règles reposant sur la hiérarchie des grades, sans exclusivité. Elle demande le retrait de la disposition prévue par l'administration, selon laquelle les cadres seraient départagés en fonction de la date de leur premier accès à un emploi de CSC2-HEB ou CSC3-HEA, qui lui paraît contrevenir à la bonne application du principe de hiérarchie des grades.

Une organisation relève que la règle proposée par l'administration, en imposant pour l'accès aux postes CSC2-HEC d'avoir déjà géré un poste CSC3-HEA, constitue une mesure de gestion du « stock ».

Une organisation syndicale renouvelle son souhait d'une limitation de la durée de séjour sur les postes CSC2-HEB, afin de fluidifier la gestion des carrières comptables.

- *Réponses apportées par l'administration :*

Constatant que plusieurs organisations syndicales remettent en cause les propositions de l'administration en privilégiant un dispositif de quotas, Mme GONTARD souhaite s'assurer de la bonne compréhension, par les représentants du personnel, de l'esprit des fiches diffusées en vue de la RTA n°3. Mme GONTARD estime que l'administration peut réfléchir à la mise en place de quotas, mais rappelle que les propositions formulées correspondent à des mesures de tempérament pour la gestion du « stock » de cadres.

S'agissant du délai de séjour, Mme GONTARD estime que ce dernier doit être compris entre 24 mois et deux ans 1/2 (étant précisé qu'un délai d'un an et 6 mois est nécessaire pour maximiser l'avantage indiciaire des cadres promus de CSC3-HEA à CSC2-HEB).

Mme GONTARD revient sur l'une des remarques des représentants du personnel et évoque la possibilité qu'envisage l'administration de tenir informé le réseau des réflexions en cours (ces échanges ne se substituant en aucun cas à la concertation en cours avec les représentants du personnel).

6) Fiche n°5 : règles de gestion relatives aux mouvements sur postes comptables dotés d'un indice CSC3-HEA

- *Rappel par l'administration du nombre d'indices associés aux postes CSC3-HEA :*

Mme GONTARD apporte les précisions suivantes :

- la situation des indices relatifs aux postes CSC3-HEA au 01/01/2014 est la suivante (source SPIB-1B) :

	HEA
Trésoreries spécialisées	123
Trésoreries mixtes	16
SIE	68
SIP	40
SIP-SIE	2
PRS	5
SPF	22
Trésoreries à l'étranger	2
HEA administratif	100
Reste à redistribuer	43
Indices libérés après restructuration	3
TOTAL	424

- après redistribution d'indices, la DGFIP comptera 424 indices CSC3-HEA.

- *Les représentants du personnel expriment les positions suivantes concernant les différentes propositions de l'administration :*

Plusieurs organisations font état de quotas jugés insuffisants pour les IP et les IDIV HC.

Une organisation syndicale estime qu'il conviendra de réintégrer les IP dans les règles d'accès en promotion aux postes CSC3-HEA, en rééquilibrant les quotas des 3 grades.

Une interrogation est exprimée sur l'avis que pourraient exprimer les cadres du réseau concernant cette proposition, au regard des effets d'éviction générés par les propositions de l'administration.

Une organisation syndicale exprime plus particulièrement son vif désaccord avec l'ensemble de ces propositions, les règles d'accès aux postes comptables CSC3-HEA constituant le point névralgique des discussions. Ces règles sont perçues comme très défavorables aux IDIV HC, qui seront privés de possibilités d'évolution de carrière. La même organisation syndicale envisage de rendre compte de ces échanges à ses adhérents, dans l'hypothèse où la direction générale communiquerait sur ce dossier auprès du réseau, de sorte que les cadres puissent se prononcer sur les propositions de l'administration en connaissance de cause.

En réponse à une question de Mme GONTARD qui demande aux représentants du personnel s'ils ont des propositions à formuler pour l'accès aux postes comptables CSC3-HEA, une organisation syndicale évoque la possibilité d'une réflexion à partir d'un quota pour les AFIPA qui pourrait être de l'ordre de 65%, cette piste devant être complétée d'un dispositif d'attribution d'indices personnels sur des emplois administratifs, en fin de carrière.

A l'inverse, une organisation syndicale témoigne de sa satisfaction concernant les quotas proposés. Le quota de 85% pour les AFIPA est accepté, étant précisé que les AFIPA consentent à des sacrifices concernant le déroulement de leur carrière. Cette organisation ne formule pas d'observations concernant le quota proposé pour les IP, dès lors que le grade d'IP est un grade de passage pour les cadres supérieurs.

D'autres questions sont posées.

Une organisation syndicale s'interroge sur les modalités d'interclassement des cadres.

Des précisions sont également attendues concernant la date du point de départ du délai de séjour de 24 mois, lorsque le cadre est affecté en direction et change éventuellement de poste (en application de la note de service du 13 décembre 2013 sur l'enrichissement du parcours de carrière des cadres supérieurs).

- *Réponses apportées par l'administration :*

Mme GONTARD rappelle que toutes les propositions de l'administration ne se comprennent que dans une logique d'ensemble.

Elle indique par ailleurs, en réponse à une intervention d'une organisation syndicale, qu'en l'état de nos textes, l'administration ne sait pas répondre d'un point de vue juridique à la demande d'attribution d'indices, à titre personnel : le détachement sur un emploi de CSC n'est possible que si l'emploi occupé est classé à ce niveau.

Mme GONTARD invite les organisations syndicales à ne pas communiquer sur les hypothèses de travail examinées au cours des RTA, tant que la concertation est en cours, aucun acteur n'ayant intérêt à discuter sous la pression.

Enfin, sur un point technique et en réponse à la question soulevée par un participant, l'administration précise que le délai de séjour évoqué dans la fiche 5 pour l'accès aux postes CSC3-HEA court, pour les cadres occupant des fonctions administratives, à compter de la date d'affectation des cadres en direction.

6) Fiche n°6 : règles de gestion relatives aux mouvements sur postes comptables dotés d'un indice CSC4-HEA1 ex 1040

- *Rappel par l'administration du nombre d'indices associés aux postes CSC4-HEA1-ex 1040 :*

Mme GONTARD apporte les précisions suivantes :

- la situation des indices relatifs aux postes CSC4-HEA1-ex 1040 01/01/2014 est la suivante (source SPIB-1B) :

	1040
Trésoreries spécialisées	11
Trésoreries mixtes	5
SIE	74
SIP	16
SIP-SIE	4
PRS	
SPF	43
Trésoreries à l'étranger	
HEA administratif	
Reste à redistribuer	62
Indices libérés après restructuration	
TOTAL	215

- après redistribution d'indices, la DGFIP comptera 215 indices CSC4-HEA1-ex 1040.

Mme GONTARD indique qu'elle a conscience que certaines des propositions peuvent étonner certaines organisations syndicales. Elles doivent cependant faire l'objet d'une analyse fine, d'autant qu'elles intègrent des éléments de tempérament aux règles de gestion posées. Ainsi, l'administration propose d'assouplir sensiblement les règles d'accès à ces postes comptables pour les IDIV HC.

- *Les représentants du personnel expriment les positions suivantes concernant les différentes propositions de l'administration :*

Une organisation syndicale s'interroge sur la motivation de l'importance du quota des AFIPA sur les postes CSC4-HEA1-ex 1040 et sur le raisonnement ayant conduit aux propositions de quotas, tant sur les postes CSC4-HEA1-ex 1040 que CSC5-1015.

Une question est posée par une organisation syndicale sur les motifs de la suppression de l'ensemble des quotas pour les AFIPA spécifiques à l'Ile-de-France. Cette suppression pourrait se traduire par un effet d'éviction important pour les autres cadres, selon une autre organisation syndicale, qui partage l'interrogation formulée par la première. Cet effet d'éviction pourrait s'avérer d'autant plus préoccupant que les cadres de grade IDIV HC concernés par des déclassements, reclassements et restructurations rencontrent déjà des difficultés à se repositionner sur d'autres postes en région Ile-de-France.

Une organisation syndicale considère enfin que l'administration doit proposer plus de postes de débouchés aux IDIV HC, qui se trouveraient suivant les propositions de l'administration, primés par des cadres d'autres grades non parvenus en fin de carrière.

Une organisation syndicale évoque une possible évolution du quota des IP, qui pourrait être fixé entre 50 et 60%.

- *Réponses apportées par l'administration :*

Mme GONTARD précise que les quotas pour l'accès aux postes CSC4-HEA1-ex 1040 et CSC5-1015 ne s'inscrivent pas dans un raisonnement strictement mathématique, mais dans un raisonnement logique concernant l'ensemble des règles d'accès aux différentes catégories de postes comptables.

Mme GONTARD souligne également que certains IP ou AFIPA préfèrent déjà, aujourd'hui, s'orienter vers des postes comptables CSC4-HEA1-ex 1040 ou CSC5-1015, pour différents motifs (géographiques, familiaux, ...) : ces cadres ne sont pas nécessairement des cadres parvenus en fin de carrière et il convient de tenir compte de ces situations. Naturellement, si les quotas attribués à certains grades devaient ne pas être saturés, alors ils bénéficieraient au grade suivant : ainsi, des quotas apparemment élevés réservés aux AFIPA pourraient, in fine, bénéficier aux IP.

7) Fiche n°7 : règles de gestion relatives aux mouvements sur postes comptables dotés d'un indice CSC5 - 1015
--

- *Rappel par l'administration du nombre d'indices associés aux postes CSC5-1015 :*

Mme GONTARD apporte les précisions suivantes :

- la situation des indices relatifs aux postes CSC5-1015 au 01/01/2014 est la suivante (source : bureau SPIB-1B) :

Voir tableau page suivante

	1015
Trésoreries spécialisées	
Trésoreries mixtes	2
SIE	147
SIP	8
SIP-SIE	11
PRS	3
SPF	18
Trésoreries à l'étranger	
HEA administratif	
Reste à redistribuer	11
Indices libérés après restructuration	
TOTAL	200

- après redistribution d'indices, la DGFIP comptera 200 indices CSC5-1015.

- *Les représentants du personnel expriment les positions suivantes concernant les différentes propositions de l'administration :*

Relevant certains des assouplissements proposés par l'administration (qui permettent notamment aux IDIV HC de postuler plus tôt sur les emplois comptables CSC5-1015), une organisation syndicale déplore la faible compensation de cette mesure, au regard des effets d'éviction induits pour les IDIV HC par les propositions portant sur l'accès aux postes comptables HEA.

7) Fiche n°8 : règles de gestion relatives aux mouvements sur postes comptables dotés d'un indice C2

Au regard de l'horaire tardif, Mme GONTARD invite les représentants du personnel à adresser au bureau RH1B leurs observations éventuelles sur la fiche n°8 par courriel.

8) Fiche n°9 : règles de gestion relatives aux mouvements sur postes comptables dotés d'un indice C3

Mme GONTARD invite les représentants du personnel à adresser au bureau RH1B leurs observations éventuelles par courriel.

**9) Fiche n°10 : règles de gestion pour l'accès aux postes comptables des IP et AFIPA
« blancs »**

Mme GONTARD invite les représentants du personnel à adresser au bureau RH1B leurs observations éventuelles par courriel.

--- oOo ---

L'administration proposera aux représentants du personnel une date de RTA supplémentaire (sous réserve des possibilités offertes par un agenda social déjà chargé) pour permettre la tenue de l'ensemble des échanges nécessaires, avant le groupe de travail de synthèse.

Initialement prévu le 23 juin après-midi, ce groupe de travail de synthèse sera avancé à 10h00 pour en optimiser la durée, afin de laisser le temps nécessaire aux débats, sur proposition et avec l'accord des représentants du personnel.

La réunion technique d'approfondissement initialement fixée 15 mai 2014 est par ailleurs fixée au 26 mai 2014.