

# Comptes rendus des réunions techniques d'approfondissement des 3, 19 et 22 septembre 2014

## RTA DU 3 SEPTEMBRE

### MODALITÉS D'EXTINCTION DU DISPOSITIF N1 ET MUTATIONS A ÉQUIVALENCE DES IP N1 ACCÈS DES CADRES SUPÉRIEURS AU GRADE D'AFIPA

#### PROPOS LIMINAIRES

La CGT FINANCES PUBLIQUES rappelait lors de la CAP de mutation des AFIPA en avril 2014, que les règles appliquées étaient incompréhensibles et sources de frustrations pour de nombreux collègues.

Il était temps de défiliatiser totalement pour simplifier toutes ces règles illisibles, d'autant que grâce à la note du 16 septembre 2013, les numéros 1 affectent leurs cadres où bon leur semble sans respecter la filière d'origine !

Les propositions de défiliatisation annoncées par la DG pour ce GT répondent enfin aux souhaits de la CGT.

Néanmoins, même si ce principe constitue une avancée, en matière de mutations, les modalités de promotions au grade d'AFIPA ne sont pas stabilisées. En effet, la gestion du stock des IP N1 et de ceux qui ne le sont pas encore, doit faire l'objet d'aménagements compatibles avec les engagements pris à leur égard au moment de la fusion, tout en préservant les possibilités de carrière de tous les cadres.

A ce titre les résultats de la dernière sélection au grade d'AFIPA ont suscité de nombreux commentaires concernant notamment :

- ✓ les distorsions de taux de sélection, avec un même jury qui ont été jugées inexplicables par la différence de niveau mais qui sont plutôt la conséquence des engagements de la direction générale (34% dans la FF contre 92% dans la FGP) ;
- ✓ parallèlement deux candidats FGP ont été écartés de la sélection malgré les engagements et d'autres attendent encore d'être promus, alors que le dispositif N1 à vocation à disparaître en 2015.

Or on constate lors de l'examen des fiches de ce GT que les propositions faites pour la promotion au grade d'AFIPA des IP N1 restants, ne sont jamais satisfaisantes et les engagements pris par la direction générale ne sont plus garantis. Il est donc difficile de se positionner de façon formelle, même si certaines solutions semblent devoir être d'emblée écartées, en raison des injustices qu'elles génèrent.

La CGT attend donc votre présentation des solutions et l'examen des différentes fiches pour faire part de ses commentaires sur les deux sujets à l'ordre du jour : les IP filière GP relevant du dispositif N1, l'extinction du dispositif et les modalités d'accession au grade d'AFIPA .



Montreuil, le 30 septembre 2014

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)

• Courriels : [cgt@dgfp.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfp.finances.gouv.fr)

• [dgfp@cgt.fr](mailto:dgfp@cgt.fr)

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

## Compte rendu

La DG rappelle le contexte de cette RTA. Plusieurs sujets doivent encore être abordés dans le cadre de la mise en place du nouvel espace professionnel unifié. Aujourd'hui l'ordre du jour porte sur la gestion des IPN1 et les modalités de mise en œuvre de la sélection AFIPA 2015. L'objectif est de donner de la lisibilité aux cadres sur cette sélection et sur les conditions de passage au grade d'AFIPA pour les IPN1. Il faut également harmoniser les modalités de sélection dans le contexte de défiliatisation afin de traiter équitablement les cadres.

Dans cette perspective, elle annonce l'organisation de rencontres inter régionales avec SPIB, RH et les cadres du réseau à compter du 15 septembre. Ces réunions permettent d'enrichir les fiches sur les parcours de carrières qui seront transmises au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015

La CGT se félicite de la tenue de ce GT et du principe de la défiliatisation. Cependant il n'est pas admissible de voir la remise en cause des garanties accordées aux IPGP et de ne pas donner des perspectives de carrières satisfaisantes à l'ensemble des cadres des deux filières. La CGT ne se positionnera pas sur des hypothèses qui résultent de politiques de rigueur et de suppressions d'emplois. Les scénarii proposés ne permettent pas, à notre sens, de concilier le maintien d'un taux de sélectivité pour la filière fiscale et les garanties accordées aux IP du stock de la filière gestion publique.

En lien avec la sortie en Aout du nouveau référentiel des postes comptables, la question de la garantie de rémunération lors de la suppression d'un poste a été posée par plusieurs organisations syndicales, dont la CGT. En effet, les discussions antérieures sur ce sujet n'ont porté que sur les garanties de rémunérations lors du déclassement / reclassement et sur le choix du cadre titulaire du poste restructuré. Quelques éléments de réponses fournis en séance ont des raisons de nous inquiéter : **c'est un sujet fonction publique en lien avec la loi mobilité ! ... ce qui signifie qu'en l'état actuel, la DG ne peut prendre aucun engagement pour les garanties à la DGFIP en cas de restructurations. Ces sujets seront évoqués lors du GT indemnitaire du 17 octobre.**

Outre le fait que cette réponse est incompréhensible et annonciatrice de profonds reculs à la DGFIP, elle va générer de forts mécontentements. Les collègues éventuellement concernés au 1er janvier 2015 auraient pu demander une mutation sur le prochain mouvement au cas où aucune garantie ne serait offerte. Or la date limite de dépôt des demandes de mutation était fixée au 10 septembre.

En réponse la DG précise que si un comptable est concerné par une suppression et qu'il souhaite rester comptable (sic !), il convient qu'il se positionne sur le mouvement de mutation à venir.

Concernant l'analyse des fiches proposées et les scénarii

proposés, la CGT ne peut s'en satisfaire dès lors qu'ils ne permettent pas de traiter des règles de gestion pérennes, mais uniquement de la promotion 2015. De plus les propositions se limitent à la gestion des stocks GP mais sont beaucoup moins claires concernant les cadres de la FF. Enfin les cadres GP n'étaient pas informés clairement de l'extinction du dispositif N1 en 2015. De nombreux cadres sont déçus car il n'ont pas prévu ces conséquences. **Le problème n'est pas l'extinction du dispositif pour ceux qui sont N1 mais pour les 90 qui ne le deviendront plus ! Il faut donc que la direction générale permette aux IP de poursuivre leur carrière en rapport avec les promesses et donner les mêmes possibilités dans les deux filières, stock ou pas.**

Les propositions ne vont donc pas dans le sens d'un renforcement de la lisibilité donnée aux cadres. De plus, elles apparaissent assez incomplètes quant aux conséquences des comportements des cadres en fonction de leur possibilité de présentation. Nous souhaitons donc des propositions affinées et s'appliquant au delà de 2015 ou à tout le moins, une présentation du scénario cible de la direction à l'appui de celui de 2015.

En réponse la DG indique que si l'on ne change rien pour la prochaine sélection, compte tenu des 250 candidats potentiels (GP, FF dont les multiples présentations) et d'une hypothèse haute de 80 postes, dont 7 pour les IDIV HC, 35 pour les IP N1 de 2008 et 17 de 2007, il ne resterait que 21 postes à pourvoir. Soit un taux de sélection de 10%

Par ailleurs, elle précise que cette simulation est le résultat de l'observation des différents mouvements, mais elle ne sait pas expliquer le comportement individuel face à une sélection. Le vivier des cadres ne procède pas d'une réponse scientifique mais plutôt d'une envie personnelle d'aller devant un jury et de choix personnels.

Enfin, elle précise que les promesses annoncées en 2011 portaient uniquement sur les IP N1, d'où l'invitation qui leur était faite de devenir rapidement IP N1 en faisant preuve de mobilité. Cette promesse aménagée ne concernait pas les autres IP.

Compte tenu des réponses de la DG, la CGT FINANCES PUBLIQUES n'a pas émis de préférence pour un scénario ou un autre parce qu'aucun d'entre eux ne répondaient aux revendications portées pour les carrières des IP. **Elle a pour autant appelé l'attention de la direction générale sur la nécessité de prévenir rapidement les IP qui ont l'intention de passer la sélection afin qu'ils sachent si leur millésime sera appelé ou non !**

Enfin, la CGT a quand même rappelé que la DG n'a pas été en mesure de proposer suffisamment de postes N1 pour permettre de résorber le stock, ne permettant pas aux IPGP d'accéder concrètement au grade de N1, alors même qu'ils pouvaient faire preuve de mobilité géographique.

## RTA DES 19 ET 22 SEPTEMBRE 2014

En propos liminaire, la DG souhaite revenir sur les réunions inter régionales actuellement en cours dans le réseau. Hugues Perrin et Alexandre Gardette animent ces réunions. Une quinzaine est encore prévue et deux sont programmées pour les cadres de la direction générale. C'est la première fois que des réunions animées par SPIB et RH sont tenues en direction de tous les cadres, d'IDIV à AGFIP, permettant un discours commun pour tous les cadres supérieurs. Les aspects GPEEC sont évoqués dans un premier temps, puis les sujets RH et enfin un temps est prévu pour les questions. Tous les cadres sont invités à y participer, y compris ceux en mobilité et en détachement. D'une réunion à l'autre les réactions et questions sont très différentes.

Concernant la sélection AFIPA et pour faire suite à la RTA de début septembre, une note de service sera diffusée au réseau. Parallèlement un message plus spécifique sera adressé d'une part aux cadres de la FF et d'autre part à ceux de la GP, message qui sera différent selon qu'ils sont N1 ou non.

Le souhait partagé par la DG et les OS est de maintenir le taux de promotion, ce qui induit inmanquablement un allongement des carrières. Il en est de même pour la sélection AFIP.

Concernant l'absence de visibilité des cadres sur leur plage d'appel à venir, la DG tente de travailler sur ces éléments de manière à communiquer rapidement avec les cadres concernés. Cependant dès à présent les premières analyses menées tendent vers une ouverture de la plage d'appel au bout de 8 ans pour les cadres issus de la promotion 2013.

En réponse à une demande de réunion d'un CTR sur les règles de gestion, la direction générale indique qu'elles ne relèvent pas de la compétence de cette structure.

Concernant l'examen des fiches :

### FICHE 1 : dispositifs de fin de carrière :

La fiche proposée par la DG appelle des précisions afin de bien en mesurer sa portée. C'était un engagement pris lors des discussions du premier semestre. Il s'agit d'utiliser les indices des postes HEA administratifs non implantés, pour en faire bénéficier pendant six mois, les AFIPA ou les IP et IDIV HC, à défaut de candidatures d'AFIPA éligibles.

La CGT prend acte des propositions mais constate qu'elles manquent d'ambition. Elles appellent des commentaires et des questions :

Pourquoi avoir limité les propositions à l'utilisation des 33 HEA administratifs encore vacants ? C'est un dispositif non pérenne, qui va disparaître lorsque les AFIPA rempliront les conditions de gestion pour les obtenir et prendront les postes. En effet, ces 100 indices ont été créés statutairement uniquement pour les AFIPA. Seules les conditions de gestion liées au dépassement de la plage d'appel à AFIP réduisent le nombre de cadres pouvant y prétendre pour l'instant. Cette situation va vite se résorber.

Il faut donc réfléchir dès l'année prochaine à un autre système qui garantisse la fluidité des départs sur le moyen terme. En attendant, la CGT demande que dans les cas de reclassements et lorsque qu'il s'agit de multiples saltos non autorisés, plutôt que de bloquer l'indice, qu'il soit attribué celui immédiatement supérieur au cadre, lorsqu'il est proche de la retraite. Cette possibilité serait assortie d'un engagement de départ. La CGT rappelle que cette pratique existait dans la filière fiscale.

Quel est l'intérêt du dispositif si le cadre n'est reclassé qu'à l'indice HEA premier chevron, s'il est déjà CSC4 ? En effet, l'engagement de six mois ne permet pas de dérouler les trois chevrons de l'indice HEA, ce qui limite l'avantage du système.

Combien peut-on « faire » d'indices 1015 et 1040 avec des HEA ? Cette mécanique échappe à la logique.

Que signifie avoir occupé deux emplois fonctionnels ?

Quel système sera mis en place pour rénover la promotion des IP à AFIPA à titre personnel ? La CGT demande qu'à minima elle devienne automatique et qu'elle ne soit plus soumise à l'avis des directeurs ou en fonction de la notation.

La CGT pense que l'option 1 présente moins d'inconvénient car elle s'appuie sur des éléments objectifs : millesime du tableau ou ancienneté

### REponses de la Direction Générale

La DG rappelle que le passage d'AFIPA vers AFIP à titre personnel a concerné 5 agents. 3 IDIV HC sont passés AFIP au titre des 2 dernières années 2013-2014 et 2 AFIPA en 2014 (La CGT rappelle que cette possibilité n'existe pas pour les IP car leur indice terminal est de 966 alors que celui des IDIVHC et des AFIPA est de 985).

L'objectif de la DG est de poser un cadre temporel afin de faire bénéficier un maximum d'agents de ce dispositif. Les propositions se veulent cohérentes avec les mécanismes préexistants. Il s'agit d'attribuer des indices HEA administratifs qui ne sont actuellement pas distribués. Certes les AFIPA doivent rester prioritaires comme le prévoient les statuts, mais il faut également être en mesure de l'étendre aux autres grades, au cas où les demandes des AFIPA seraient insuffisantes pour consommer l'ensemble du disponible.

La DG souhaite atteindre une synchronisation entre le dispositif déjà existant concernant les promotions à titre personnel et celui proposé dans cette fiche. Elle précise que si un grade inférieur à AFIPA bénéficie du dispositif, à l'issue des 6 mois, l'indice HEA revient automatiquement dans le giron des AFIPA.

Elle confirme que ce dispositif n'est que temporaire et correspond à des indices HEA n'ayant pas trouvé preneurs par des AFIPA remplissant les conditions de gestion. A terme ces indices ont vocation à être distribués de manière pérenne aux AFIPA remplissant ces conditions...

La DG rappelle le contexte budgétaire contraint dans lequel elle agit. Les indices se font rares et si les C4 ont vocation à disparaître, c'est pour garantir le maintien des C1 / C2 / C3. La DG confirme qu'un débat sur les implantations d'indices HEA administratifs devra effectivement se tenir. Par ailleurs un bilan du dispositif sera également réalisé.

Concernant le niveau de reclassement, elle confirme qu'il s'agit uniquement du premier chevron de l'indice HEA.

Par ailleurs, on ne peut pas faire de doubles détachements. Ceci explique pourquoi un comptable sera positionné comme chargé de mission et devra quitter son poste pour bénéficier de l'indice supérieur.

Enfin le classement annoncé pour 2017 ne concernera pas les HEA administratifs.

## **FICHE 2 : modalités de classement des demandes de mutation des IPfip et AFIPA dans les mouvements sur emplois administratifs :**

la CGT est favorable à la proposition faite par la DG, à savoir retenir comme premier critère de départage le tableau d'avancement des cadres, c'est à dire l'année de leur prise de grade effective. L'ancienneté administrative sera utilisée pour départager les candidats issus d'un même TA. Cette solution permet notamment d'éviter les enjambements entre TA ce qui nous semble primordial pour garantir une égalité entre les candidats.

## **FICHE 3 : l'accès des AFIPA ex «IP Domaine» au grade d'administrateur des finances publiques :**

La CGT est satisfaite du contenu proposé par la DG car les délais proposés sont cohérents par rapport à la carrière des autres cadres supérieurs.

La DG ajoute à cette occasion que les cadres qui ont postulé sur des emplois HEA lors du dernier mouvement ne remplissaient pas les conditions de gestion, précisément par rapport à la plage d'AFIP.

## **FICHE 4 : conditions de réintégration des inspecteurs des finances publiques promus attachés principaux pendant leur détachement :**

La CGT demande que soit précisé la notion de «vraie sélection».

Elle souhaite que la date de la sélection dans le corps de détachement soit retenue au titre du TA et non celle de sa réintégration dans celui de la DGFIP.

Enfin, elle s'interroge sur la limitation de ce dispositif au grade d'IP, alors qu'il existe des AFIPA promus dans leur corps de détachement.

Par ailleurs, le principe d'une réintégration sur une vacance réelle est une solution, en cas d'impossibilité de participer au mouvement. Néanmoins, il ne faut pas que cela soit un poste gelé, qui serait opportunément ouvert au moment de la réintégration, alors que d'autres IP l'auraient demandé dans le mouvement. La liste des postes vacants devra être publiée l'issue du mouvement des IP pour éviter toute ambiguïté. Elle demande aussi que soient réduits les postes pour les réintégrations hors mouvement de 10 à 5.

## **➡ RÉPONSE DE LA DIRECTION GENERALE**

La DGFIP est favorable à la mobilité de ses cadres. Beaucoup d'entre eux sont sollicités pour aider d'autres administrations. Le point essentiel est de préserver la technicité des cadres, qui est en principe validée par un concours ou un examen professionnel. Le choix du millésime de l'année de l'affectation définitive répond à plusieurs objectifs : valoriser l'expérience d'IP à la DGFIP et avoir la même que les autres pour passer la sélection d'AFIPA. Elle précise qu'en plus les conditions d'avancement ne sont pas identiques : attaché à attaché principal en 2 ans au lieu de 5 ans à la DGFIP. Dont acte !

Concernant les autres grades, elle ajoute que celui d'Idiv n'existe qu'à la DGFIP. Par ailleurs on est sur des carrières

Donner le choix de 10 départements permet de ne pas trop créer d'effet d'aubaine aux cadres partis en détachement. L'administration s'engage à ne pas tomber dans la pratique des dégels de postes, les vacances seront réelles car publiées au mouvement d'avant.

La CGT n'a pas de commentaire particulier à faire.

La CGT rappelle qu'elle a combattu ce dispositif lors des discussions sur les règles de gestion, car il signifie que le recrutement des IDIV est insuffisant. Néanmoins il s'agit d'une règle statutaire( qui reprend l'ancien l'article 37 existant dans la filière gestion publique ) qui a fait l'objet d'une déclinaison en gestion. Les règles qui ont été validées résultent de la construction d'un équilibre auquel la CGT a participé ( sélection dans les trois ans pour prendre le grade, promotion sur place car mobilité déjà faite) . En conséquence, la solution proposée attribuant une ancienneté fictive de deux échelons ajoutée à la possibilité d'être rattaché à la RAN du chef lieu du département proposée en séance, nous semblent cohérentes. La DG propose également d'étendre la possibilité de participer au mouvement complémentaire prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier suivant

Ces propositions satisfont la CGT qui n'est pas favorable à une affectation avec priorité nationale en cas d'échec comme le demandent certaines OS.

Cette fiche comporte plusieurs cas.

### 1. Conditions de réintégration des cadres supérieurs en position interruptive d'activité.

La CGT n'a pas d'observation

**2. Réintégrations au terme d'un détachement , mise à disposition (MAD) ou affectation hors métropole.**

## Les propositions n'appellent pas d'observations

En revanche, s'agissant des collègues en position normale d'activité qui demandent à réintégrer du fait de la suppression de leur poste, les mêmes propositions ne sont pas adaptées. En effet, il faut prévoir un dispositif de garantie avec un surnombre provisoire en cas de suppression de poste, car la démarche n'est pas le résultat de la volonté du cadre.

**3. Réintégrations suite à disponibilité pour convenances personnelles, après disponibilité pour création d'entreprise, avant le terme d'un détachement ou d'un MAD.**

La CGT pense que l'option 2 répond mieux aux circonstances lorsque la réintégration ne peut se faire sur une vacance. Dans cette hypothèse les cadres affectés provisoirement en surnombre devraient classer l'ensemble des départements métropolitains pour rejoindre une affectation définitive.

## RÉPONSE DE LA DIRECTION GENERALE

Le but est de faciliter la mobilité des cadres supérieurs et l'administration s'engage à un droit au retour «aménagé».Par exemple, pour les cadres en centrale, si leur retour n'est pas possible , ils seront accueillis à Paris, en petite ou grande couronne.

Des discussions nourries en séance ont porté sur les modalités des affectations provisoires ( RAN d'origine ou RAN de détachement ?) et les solutions en cas de suppressions de postes. La direction générale s'est engagée à envoyer des fiches rectificatives aux OS dans les prochains jours.

