En introduction à la réunion, Jean-Robert Szklarz, co-secrétaire général, a rappelé les principes directeurs qui ont prévalu à la création des collectifs lors du dernier congrès. Il a parallèlement évoqué les pistes de travail du collectif A/A+ pour l'avenir.

La mise en place des collectifs associant des camarades extérieurs à la CEN a été actée par décision de la CEN de septembre 2010. A cet effet, le collectif A/A+ a été constitué avec certains membres de la CEN, puis élargi en respectant un équilibre entre les filières d'origine, les grades et l'expérience en CAP.

Les 15 membres composant ce collectif ont vocation à discuter sur des sujets ciblés à l'initiative du syndicat ou en liaison avec l'actualité de la direction générale. Comme les autres collectifs, il devra contribuer à la réflexion générale du syndicat, en soutien de la CEN du bureau national. Il pourra s'appuyer sur le plus large réseau de militants pour nourrir ses débats et présentera ses choix devant la CEN, pour arbitrage.

Une discussion s'est engagée sur le choix et le nombre de membres du collectif, sur sa légitimité et sa place au sein du syndicat, notamment au regard du rôle de l'ancienne commission nationale des cadres et techniciens du SNADGI-CGT- (CNCT).

Les priorités du collectif pour 2011 sont de trois ordres : expression spécifique A/A+, règles de gestion des A et A+, préparation des prochaines élections professionnelles de fin 2011.

I- Expression spécifique A/A+

Le constat a été fait qu'il y a eu peu d'expression, à la fois sur les missions et sur les spécificités des A et A+, depuis longtemps. Ce qui doit apparaître dans l'expression du collectif, c'est la construction de revendications communes aux deux réseaux, au delà des règles de gestion (ex : conception du management, positionnement, conditions d'exercice des missions ...).

Les discussions ont ensuite porté sur les difficultés d'implantation de la CGT dans toute la catégorie A de la filière gestion publique et dans les emplois de commandement de la filière fiscale. A l'issue de la réflexion, il a été décidé de rédiger deux expressions à l'attention A et A+ de la DGFIP : la première portera sur les suppressions d'emplois du point de vue des cadres, la deuxième sur le ressenti et les difficultés de positionnement.

II- Règles de gestion A/A+

La délégation, chargée de porter les revendications dans les différents groupes de travail, a estimé que certains points nécessitaient une réflexion collective, parce qu'ils impliquaient une position de principe à valider. Les sujets soumis au collectif ont été les suivants.

Entretien d'orientation pour accéder au grade d'AfiPA : faut-il demander un jury national pour assurer la transparence de la sélection ?

Le collectif a conclu que la mise en place d'un jury créerait un vrai barrage pour accéder à AfiPA, ce qui est contraire à l'esprit de linéarité du nouveau dispositif, qui instaure la pré-sélection en amont, (au niveau d'IPFiP comme dans l'ex DGCP), du fait du « recrutement en cylindre ». En conclusion, même si l'entretien d'orientation qui existait dans la filière gestion publique manque de garantie, il n'a pas vocation à sélectionner les candidats, mais à donner de la lisibilité en terme de carrière, pour ceux qui ne passeraient pas AFiPA. Le collectif a décidé qu'il faudra obtenir le maximum d'information sur les attentes du comité chargé d'auditionner les candidats, sur le poids du dossier dans la sélection, sur le bilan en retour au candidat lors d'une « non sélection » et sur le rôle de la CAP.

Article 23 du statut : quelles conditions de mise en oeuvre ?

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

La délégation aux GT s'est interrogée sur le bien fondé de l'existence même de cet article, qui prévoit la possibilité d'affecter un fonctionnaire sur un poste comptable vacant, correspondant au grade immédiatement supérieur. Après avoir conclu que cette procédure (qui existait dans la filière gestion publique pour des postes comptables ou non comptables), pouvait être justifiée, afin d'éviter la fermeture des petites trésoreries, il nous apparaissait nécessaire de border sa mise en oeuvre. En effet, compte tenu du caractère dérogatoire de ce système, son utilisation ne doit pas constituer une deuxième voie de recrutement. Il faudra que la direction générale précise les points suivants : conditions de nomination sur place et durée de séjour, délai pour passer la sélection d'IDIV et justification de la bonification pour l'entretien.

IDIV Experts : quelle doctrines d'emploi et quelles règles de gestion ?

Tous les participants au collectif étaient d'accord sur la nécessité de l'existence de cette filière. Néanmoins, les collègues issus de la filière gestion publique se demandaient quels pourraient être les nouveaux domaines d'expertise. Ceux issus de la filière fiscale faisaient remarquer que les règles de gestion actuelles dans leur filière ne sont pas satisfaisantes (délai de séjour 3 ans, perspectives de carrière très limitées, possibilités de mutations très réduites, domaines d'expertise peu nombreux).

La DG propose de créer un dispositif à l'image de celui de la filière fiscale, sans plus de détail. Il a donc été décidé de faire part des difficultés existantes dans cette filière et d'attendre les propositions concrètes de la DG.

Affectation des IP et fléchage des brigades de vérification. Quelle position adopter ?

Les doctrines d'emplois prévues dans le nouveau statut de la catégorie A de la DGFiP prévoient que les IP et IDIV ont vocation à encadrer des services de contrôle fiscal, la différence se faisant au niveau des enjeux. Lors du dernier GT concernant les A+, un débat s'est engagé entre une OS et la DG sur le fait de flécher les brigades pour les IP et IDIV.

La CGT n'est pas intervenue dans ce débat, parce que nous pensons qu'il y a un risque latent de suppression de certaines brigades, si les cadres correspondants ne sont pas nommés dans les départements. Par ailleurs, comment déterminer les enjeux dans une brigade de vérification (droits, nombre de vérificateurs, tissu fiscal ?…) Au surplus, nous avons également fait remarquer qu'à terme, les IDIV de classe normale auront vocation à encadrer les services dévolus aux IPFiP, puisque ces derniers seront de moins en moins nombreux, du fait de l'abandon du recrutement pyramidal.

Ce sujet a été l'occasion de rappeler que le SNADGI-CGT était porteur d'une revendication globale comme le grade unique d'encadrement. La CGT finances Publiques a par la suite, défendu cette position lors des discussions sur le statut, ce qui aurait permis une réelle lisibilité. Cette revendication impliquait évidemment un mode de recrutement des IP différent de celui du cylindre. Néanmoins, les statuts ayant été adoptés avec ce dispositif, nous sommes contraints d'en tenir compte dans nos réflexions sur les futures règles de gestion.

Notre position ne doit donc pas faire obstacle à la revendication que nous portons pour les IDIV non comptables, c'est à dire leur nomination à la structure ou au moins à la résidence.

Le collectif a donc proposé de demander l'affectation systématique des IP sur les brigades excentrées, dont l'existence est souvent justifiée par des enjeux particuliers.

S'agissant des IDIV de classe normale, outre les différents services dans les résidences des départements, ils auraient vocation à encadrer certaines brigades situées au chef-lieu, le directeur choisissant celles de la compétence des IP et celles revenant aux IDIV.

Période de convergence : quelle est le rôle de la CGT ?

S'agissant des règles de convergence, concernant les IDIV, IPFiP et AfiPA, la DG considère qu'il faut concilier le respect des métiers et l'ouverture de la mobilité. Elle propose donc un « cadrage temporel » correspondant à un cycle de 3 ans.

En résumé, outre le pastillage des postes comptables par filière, la DG prévoit que pour éviter des effets d'aubaine liés à la pyramide des âges, une priorité soit accordée aux cadres au titre des mouvements 2012 et 2013, pour occuper les emplois de leur propre filière.

L'article 23 précité trouverait à s'appliquer au sein de chaque filière avant d'ouvrir les postes à l'autre filière (sauf pour les SIP et PRS, en cas de vacance, l'ouverture à l'autre filière se ferait avant application de l'article 23).

Ces propositions compliquées montrent à quel point la convergence constitue le point le plus difficile de la fusion. Fusion que nous n'avons pas demandée.

La délégation aux GT a le sentiment que, quoi qu'elle porte pour la période de convergence, cela génèrera des frustrations dans les deux réseaux et pour tous les grades. Il ressort des discussions dans le collectif que la CGT doit rappeler ses positions de principe pour le dispositif cible et veiller à obtenir leur application le plus vite possible, lorsqu'elles apportent une réelle amélioration en gestion.

En toute état de cause, ce n'est pas aux organisations syndicales d'assumer les conséquences négatives des choix de la DG, pour la période de convergence.

III-Préparation des élections

Le collectif a examiné la situation des futures représentations des élus en CAP nationales.

Il estime que certains grades sont sous représentés : les AfiPA, les CH, les IP et les inspecteurs. Concernant leur CAP de rattachement dans le projet, le collectif propose que le grade de conservateur des hypothèques soit représenté en tant que tel dans la CAP N°1. En attendant l'extinction du grade, les 350 CH devraient avoir une CAP spécifique dans la CAP N°1 au même titre que les AFiP.

S'agissant de la constitution des listes pour les élections professionnelles, il a été convenu que chaque membre du collectif prospecte dans son réseau, pour contacter très rapidement des collègues susceptibles de représenter la CGT.

Le collectif a décidé de se réunir quatre fois par an, la prochaine réunion devrait avoir lieu en avril prochain et la suivante en juin.

Montreuil, le 14 février 2011

fichiers: Télécharger cr_collectif_25-01-2011_v2.pdf (53.88 Ko)
Syndiqués: Collectif Cat A et A+

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank