



Suite à la lecture de la DL ,

La Direction générale s'est à nouveau félicitée du maintien des possibilités de promotions et des indices conservés à la DGFIP

La CGT a rappelé que la DGFIP est la seule direction du ministère à ne pas saturer les taux de promotions et qu'aucun élément ne nous permet de vérifier que tous les indices ont bien été maintenus à la DGFIP, puisque nous n'avons toujours pas la cartographie.

Sur ce sujet de la cartographie des indices, les réponses apportées se résument comme suit : travaux sont en cours.

Le recensement des postes est prévu pour la rentrée, ainsi que la détermination des règles et doctrines d'emploi, les indices étant liés à l'exercice des fonctions et non intuitu personæ.

Ensuite il faudra passer les étapes réglementaires pour traduire dans les textes le toilettage du décret de 2006 sur le positionnement des indices à la DGFIP. Enfin, les textes devront passer le guichet unique de la DGAFP. La Publication est prévue en fin d'année, soit en principe avant la prochaine échéance électorale de 2022 !

Pour la CGT le calendrier optimiste présenté en début d'année n'a pas résisté à la complexité du sujet, la nécessaire (et attendue) équité entre Directions et au sein d'une Direction semblant un obstacle important, compte tenu du faible nombre d'indices redistribuables, malgré la suppression de 50 % des postes comptables à l'horizon 2026 !

Toutes ces étapes de procédure mêmes si elles sont crédibles, ressemblent plutôt à un alibi de forme à défaut de réponse sur le fond pour justifier l'absence de communication sur le sujet. Serait-il devenu sensible, compliqué à mettre en œuvre au risque de mécontenter trop de cadres, facteur de tension voire de démotivation pour nombre d'entre eux. Nos questions dans notre liminaire n'ont pas eu de réponse sur le point de savoir ce qui justifiera de valoriser un poste plutôt qu'un autre !

Concernant les travaux sur les compétences managériales : même type de réponse

C'est-à-dire que les travaux sont en cours de stabilisation pour définir le niveau d'encadrement selon les missions, les enjeux et les structures. Des annonces sont prévues pour la fin d'année.

Bref cela aussi semble compliqué à mettre en œuvre pour les mêmes raisons !

A propos des structures d'accompagnement des cadres, la direction générale a détaillé le rôle des différents acteurs :

secteur RH local pour tout ce qui est lié aux fonction et postes,

Conseillers mobilité carrière : exercice prospectif sur les grandes étapes de la carrière

Mission d'accompagnement des cadres : conception et proposition d'outils mis à disposition pour animer le réseau des cadres (ce n'est pas de l'accompagnement individuel)

Autrement dit, pour la CGT les services RH locaux continueront à être très sollicités alors qu'ils n'ont plus de moyens pour répondre sur les règles et garanties en perpétuelle évolution. Les cadres n'ont pas d'autre choix que de contacter les bureaux de Centrale surtout depuis la suppression des CAP.

Sur la levée du délai de séjour , il sera possible même pour les opérations prévues en 2023, sous réserve de l'avis du directeur. RH1B a un rôle d'accompagnement des directions locales et doit être destinataire des avis défavorables, qui sont peu nombreux et peuvent faire l'objet de recours

La direction a confirmé que le refus de prolongation du délai pourra être décidé dans l'intérêt du service, mais n'est pas dans la logique de départ des cadres de la dgfip

Concernant les garanties financières, il est confirmé que le classement est assimilé aux restructurations et donc entraîne les mêmes garanties Ce qui constitue une avancée par rapport aux garanties des précédents classements.

Face aux questions techniques des organisations syndicales , la direction générale a reconnu que c'est un dispositif complet et complexe qui implique des choix engageants pour la retraite et qui ne s'applique réglementairement qu'à moins de 15 ans de la retraite. Cela nécessite une note pour accompagner le réseau RH. Il existe déjà une foire aux questions créée à partir des simulations sur des cas pratiques. RH1B espère que ces nouvelles dispositions feront l'objet d'une appropriation progressive par le réseau !

Elle confirme par ailleurs que le CIA est bien prévu pour 6 ans, mais avec une clause de revoyure au

bout de trois. Il s'agit d'une clause réglementaire.

Concernant la surcotisation, l'article L 15-2 du décret de 2019 nécessite que des précisions soient apportées parce qu'il ne donne pas assez de détail pour répondre à toutes les questions

L'articulation CIA/garantie du décret de 2019 implique une option qui doit être faite en amont avec un délai de 4 mois. Une note est en préparation car les règles doivent être claires lisibles et connues en amont. Des fiches techniques seront diffusées.

Pour la CGT, ces règles sont très complexes et encore une fois nous réaffirmons que les services RH n'auront pas les moyens de répondre aux questions. Il faudra désigner un interlocuteur afin d'éviter des simulations différentes... manifestement ce ne sera pas le rôle du CMC, ni de la MAC !

Pour le reste nous n'avons pas eu les réponses à nos questions sur la partie gestion des carrières et notamment sur le positionnement des indices.

fichiers:



[Télécharger dl_du_gt_gpecc_30-06_2021.pdf](#) (309.89 Ko)

Public: [GT 2021](#)

[Les cadres](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank