

GT cadres supérieurs
23 juin 2017

Règles d'accès aux postes comptables

En redéfinissant les grilles indiciaires des cadres supérieurs de la DGFiP, le PPCR appelle à terme une révision des quotas d'accès aux emplois comptables dans un souci de mise en cohérence avec les nouveaux indices sommitaux.

Ces évolutions devront bien intégrer que le réseau des postes comptables constitue une force essentielle de la DGFiP et une composante majeure de son identité, de son savoir-faire et de sa technicité. Il concentre de forts enjeux notamment sur le plan des métiers et du management.

Si au cours des dernières années, les postes comptables sont devenus une voie majeure d'optimisation des carrières des cadres A+, la question de l'accès à ces emplois ne peut se limiter à une simple problématique de débouchés.

La dimension métier est déterminante et doit conduire à privilégier des règles d'accès tenant compte de l'expérience et du parcours des cadres tout autant que de leur grade.

Ces travaux comportent également une importante dimension prospective (niveau des suppressions d'emplois, réforme possible du régime des retraites ...) et seront réalisés en plusieurs étapes dans la perspective de l'année 2020.

A plus court terme, des aménagements aux règles d'accès aux postes comptables sont d'ores et déjà envisageables en vue d'introduire une meilleure prise en compte des parcours des cadres et une plus grande équité géographique dans les affectations.

Ces premières évolutions sont détaillées dans la présente fiche.

1- Problématique des quotas d'accès aux postes C2 :

Actuellement, les IP sur emploi administratif peuvent solliciter un poste comptable C2 dès la fin de leur délai de séjour sur leur 1^{er} emploi d'IP. Sur les dernières années, les IP accédant à un emploi comptable C2 avaient en moyenne 9 ans d'exercice en tant qu'IP.

Toutefois, le constat observé sur les derniers mouvements montre que parmi les IP accédant à des postes C2, 24,5 % d'entre eux sont âgés de moins de 45 ans.

Or, les IP ont vocation en premier lieu à occuper des emplois administratifs (notamment chefs de brigade ou auditeurs) avant d'accéder au grade d'AFIPA. Il est proposé, par souci de cohérence, de permettre désormais l'accès des postes comptables C2 aux seuls IP qui entrent dans la plage d'appel de la sélection d'AFIPA (soit actuellement en moyenne 7 ans d'exercice).

Ils pourront toujours à cette occasion se prévaloir d'une priorité, notamment pour rapprochement de conjoint.

2-Accès aux postes comptables C1 :

2-1 Accès aux postes CSC 1 (HEC) :

Les dernières CAP ont montré les limites du mécanisme dit du « carnet de tours » en cas de carence de candidats AFIP.

Dans un tel cas de figure, il est en effet fait appel à des candidats à promotion du grade d'AFIPA qui, une fois nommés, décalent d'autant de promotions le carnet de tours. Or dès le mouvement suivant et faute d'AFIP, de nouveaux AFIPA peuvent être amenés à rejoindre des postes HEC en dépit du cadencement prévu par ce même carnet de tours.

Cette situation s'est présentée sur les deux derniers mouvements comptables C1.

Pour sortir de cette incohérence, il est proposé de substituer aux quotas actuels (90% aux AFIP et 10% aux AFIPA) un accès prioritaire des AFIP aux postes comptables de niveau HEC.

En cas de carence de candidats AFIP, seraient ainsi examinées les demandes des AFIPA dans la seule limite des postes à pourvoir dans le mouvement concerné.

2-2 Accès aux postes CSC2 (HEB):

Dans les règles actuelles les promotions sur les postes de niveau HEB s'effectuent selon les quotas suivants :

- 80% aux AFIPA et IPFIP détachés CSC3 au moment de leur demande (ou en garantie sur un emploi de ce niveau) ;
- 20% aux IDIV HC détachés CSC3 au moment de leur demande (ou en garantie sur un emploi de ce niveau).

Après plusieurs mouvements, il apparaît que le quota commun aux IPFIP et AFIPA n'est pas pertinent dans son principe. Outre le fait qu'il ne donne aucune visibilité aux cadres des deux grades sur leurs perspectives de promotion, il n'est en effet pas adapté à la population des cadres éligibles (on ne dénombre que 23 IP CSC3 contre 124 AFIPA CSC3).

Par conséquent, il est proposé de substituer aux quotas actuels (80% aux AFIPA/IP et 20% aux IDIV HC) un interclassement des candidats à promotion sur les postes HEB en fonction de leur date de premier détachement dans le statut d'emploi de chef de service de 3^{ème} catégorie. A ancienneté égale en tant que CSC3, les cadres seraient classés en fonction de leur grade (AFIPA, IPFIP puis IDIV HC).

Un tel dispositif permettrait de pleinement valoriser l'expérience comptable et le parcours professionnel des cadres des trois grades.

A titre d'illustration, l'interclassement des grades conduirait aux résultats suivants au 30/06/2017 (HEA administratifs et cadres en garantie inclus) :

Stratification par grade et ancienneté CSC3 au 30/06/2017					
Année détachement	AFIPA	IPFIP	IDIV HC	CH	Total
2006	2	0	0	0	2
2007	3	0	0	0	3
2008	2	0	0	3	5
2009	5	0	0	6	11
2010	21	0	2	5	28
2011	13	0	4	2	19
2012	28	0	28	6	60
2013	31	0	11	1	43
2014	27	1	22	0	50
2015	37	0	23	0	60
2016	23	0	17	0	40
2017	6	3	8	0	17
	198	4	113	23	338

2-3 Accès aux postes CSC3 (HEA) :

Dans les règles de promotion actuelles, les emplois de niveau CSC3-HEA sont réservés à hauteur de :

- **60 % aux AFIPA** en accès direct, à la condition qu'ils soient entrés dans la plage d'appel de la sélection AFIP (cadres dont la promotion a été appelée à participer à la sélection AFIP) ;
- **10% aux IPFIP**, à la condition qu'ils soient entrés dans la plage de sélection au grade d'AFIPA ;
- **30% aux IDIV HC 3^{ème} échelon** ayant occupé au préalable 2 emplois dans le grade d'IDIV HC dont au moins 1 poste comptable de niveau C2 (a minima).

Il est passé d'un quota à un autre après épuisement du premier quota exploité (logique dite verticale).

Cette mécanique conduit dans les faits à réserver les postes les plus attractifs sur le plan géographique aux candidats du premier quota examiné.

A titre d'illustration de ce phénomène, dans le mouvement HEA de promotion du mouvement 2016-2, les postes offerts dans les Yvelines, le Var, l'Aude et le Rhône sont revenus à des AFIPA tandis que ceux de l'Aisne, de l'Oise et de la Marne ont été attribués à des IDIV.

Afin d'instaurer une meilleure équité géographique, les demandes des cadres pourraient être exploitées en fonction de leur rang au sein de chaque quota (logique dite horizontale) et non plus dans l'ordre prédéfini des grades après extinction progressive de chacun des quotas.

A titre d'illustration, et dans l'exemple de 10 postes HEA en accès (60% AFIPA, 10 % IPFIP, 30 % IDIV HC), la mécanique serait la suivante :

- 1^{er} rang de promotion : le 1^{er} AFIPA à obtenir un poste HEA, puis le 1^{er} IPFIP suivi du 1^{er} IDIV HC ;
- 2^{ème} rang de promotion: le 2^{ème} AFIPA suivi du 2^{ème} IDIV HC (le quota IP ayant été épuisé dès le premier rang dans cet exemple) ;
- 3^{ème} rang : le 3^{ème} AFIPA suivi du 3^{ème} IDIV HC ;

-4^{ème} rang : à partir du 4^{ème} rang, ne seraient plus exploitées que les demandes des AFIPA selon les critères habituels (le quota IDIV ayant été épuisé à l'issue du 3^{ème} rang de promotion).

Il est à noter qu'un tel dispositif générerait des effets d'enjambement « de carrière » entre IPFIP et AFIPA. En effet, un IPFIP du 1^{er} rang de promotion pourrait par exemple primer un AFIPA d'un rang de promotion inférieur présentant un tableau d'avancement dans le grade d'IPFIP pourtant plus ancien.

2-4 Accès aux postes CSC 4 (HEA-1) :

Actuellement, sur les emplois de niveau CSC4–HEA-1, les demandes des cadres en promotion sont exploitées dans l'ordre des quotas qui suivent :

- 30 % aux AFIPA administratifs (justifiant dans ce grade d'une durée de séjour d'au moins 24 mois sur un emploi administratif) ou déjà en fonction sur un poste comptable CSC5-1015 ou C2 ;
- 50 % aux IP administratifs ou déjà en fonction sur un poste comptable CSC5-1015 ou C2 (l'accès des IP, administratifs ou comptables, aux postes CSC4-HEA-1 étant réservé aux cadres entrés dans la plage de sélection au grade d'AFIPA) ;
- 20 % aux IDIV HC administratifs ou déjà en fonction sur un poste comptable CSC5-1015 ou C2.

Le constat est le même que pour les accès aux postes HEA. Aussi est-il également proposé de passer d'une exploitation « verticale » des quotas à une logique « horizontale » par rang de promotion.

2-5 Accès aux postes CSC5 (1015 - 1027 à venir) :

S'agissant des emplois de niveau CSC5–1015, les demandes des cadres en promotion sont actuellement exploitées dans l'ordre des quotas suivant :

- 30% aux AFIPA administratifs (justifiant dans ce grade d'une durée de séjour d'au moins 24 mois sur un emploi administratif) ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 ;
- 40% aux IP administratifs ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 (l'accès des IPFIP, administratifs ou comptables, aux postes CSC5 indice 1015 étant réservé aux cadres entrés dans la plage de sélection au grade d'AFIPA) ;
- 30% aux IDIV HC administratifs ou déjà en fonction sur un poste comptable C2.

Pour cette strate de mouvement, il est envisagé d'intervertir l'ordre de traitement des quotas des AFIPA et des IDIV de manière à traiter ce dernier grade en priorité. L'exploitation des quotas resterait verticale afin de favoriser un accès plus équitable des IDIV HC aux postes CSC5, en cohérence avec la nouvelle architecture indiciariaire.

L'ordre d'examen serait donc désormais le suivant :

- 30% aux IDIV HC administratifs ou déjà en fonction sur un poste comptable C2.
- 40% aux IP administratifs ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 (l'accès des IPFIP, administratifs ou comptables, aux postes CSC5 indice 1015 étant réservé aux cadres entrés dans la plage de sélection au grade d'AFIPA) ;

- 30% aux AFIPA administratifs (justifiant dans ce grade d'une durée de séjour d'au moins 24 mois sur un emploi administratif) ou déjà en fonction sur un poste comptable C2.

3-Situation des IDIV ex IP :

Il est proposé le maintien du dispositif transitoire appliqué depuis 2015 et qui consiste à traiter les demandes des IDIV ex IP dans leur grade d'origine.

4-Indiciation intermédiaire en cas de reclassement :

Suite au reclassement de leur poste, de nombreux cadres se voient maintenus sur une période maximale de 3 ans sans possibilité de bénéficier d'une promotion sur place.

Cette situation est préjudiciable car elle conduit à « geler » des indices au détriment des cadres dans l'attente d'une promotion sur un poste comptable C1.

Sans remise en cause du principe de l'interdiction des multiples saltos, les cadres en fin de carrière pourraient se voir proposer une indiciation intermédiaire contre la signature d'un engagement de départ prévoyant une anticipation de la limite d'âge d'au moins 24 mois, sous réserve d'un avis favorable de leur directeur.

Dans tous les cas, le détachement serait prononcé pour une période de 6 mois non renouvelable.

Exemple : un comptable C2 sur un poste reclassé HEA (PSP impossible) pourrait ainsi bénéficier d'un détachement CSC5 sur ses 6 derniers mois d'activité moyennant un engagement de départ à la retraite d'au moins 24 mois avant sa limite d'âge.