

DÉCLARATION LIMINAIRE ET COMPTE RENDU

GROUPE DE TRAVAIL A⁺ du 21 novembre 2017

Ce groupe de travail comportait trois fiches : l'affectation des IDIV au département, l'extension des postes aux choix (Hors métropole, judiciaire et informatique), la plage de sélection AFIPA 2019.

Il est complètement dans la ligne des précédents : réduire toujours plus les acquis en matière de règles de gestion des cadres intermédiaires au profit des états majors.

La CGT FIP a bien compris la logique budgétaire qui prévaut :

- ▶ Rendre les personnels plus mobiles pour finaliser les restructurations ou fermetures des services et mettre en place des services supra départementaux (CSRH et SIA, recettes non fiscales de l'Etat, Pôle de gestion des consignations, les Centre de services partagés, les services facturiers...).
- ▶ Economiser sur la formation professionnelle (initiale et continue) en recrutant un maximum de cadres et d'agents au choix, voire en sortie d'école pour rentabiliser les diplômes et ainsi faire de la formation à la carte (informaticiens, juristes...).
- ▶ Utiliser les leviers de PPCR et du RIFSEEP pour à terme accélérer la mobilité externe, lorsque la DGFIP aura liquidé des blocs de missions conformément au programme « action publique 2022 », dont le comité est chargé d'identifier « des réformes structurelles et des économies significatives et durables » sur l'ensemble du champ des administrations publiques.

Dans cette optique on peut d'ores et déjà identifier quelques services menacés : les ressources humaines, les Domaines, le cadastre, le fichier immobilier, l'informatique, les services de recouvrement de l'IR grâce au PAS en 2019, le secteur public local etc...).

Sur ce dernier exemple, la déclaration de notre ministre Gérald Darmanin à propos de la séparation ordonnateurs / comptables devant les députés, ne laisse aucun doute « je ne pense pas qu'il faille continuer dans les très grandes collectivités avec [cette] distinction... une certification des comptes est possible indépendamment des agents de la DGFIP... ». Même s'il a pris le soin de préciser qu'il ne s'agit pas aujourd'hui de la position du gouvernement, on connaît les ficelles de la communication... !

D'ailleurs, au niveau fonction publique les organisations syndicales CGT, FO et Solidaires ont décidé de se retirer du cycle des groupes de travail relatifs à la mise en place du Forum de l'action publique.

Que dire de plus lorsqu'on démontre que la casse des règles de gestion est le passage obligé pour faire aboutir la réforme de l'Etat voulue par le gouvernement.

Nos observations sur les fiches seront faites au fur et à mesure de leur examen.

En revanche nous avons des questions diverses :

- Y aura-t il une sélection AFIPA à titre personnel pour 2018 ?
- Y aura-t il une sélection IDIV CN en 2019 ?
- L'indication intermédiaire en cas de reclassement est-elle offerte aux cadres en 2018 (aucune mention dans le guide ni la note).



COMPTE RENDU

QUESTIONS DIVERSES

LA PROMOTION AFIPA A TITRE PERSONNEL EST SUPPRIMÉE

Il n'y aura plus de sélection pour les IP à compter de cette année. La CGT n'a pas manqué de faire remarquer qu'aucune communication n'a été faite sur le sujet... vous allez comprendre pourquoi !

Le service RH a expliqué que grâce à PPCR les nouveaux indices terminaux ne justifient plus cette procédure, puisque les IP termineront à l'indice 1015 (mais seulement en 2020), soit le 6ème échelon d'AFIPA.

Sauf que l'application du protocole est repoussée ! La CGT a donc fait valoir que les IP qui pouvaient y prétendre cette année partiront avec l'indice 979, c'est-à-dire même pas celui qu'ils obtenaient avant PPCR, soit 985 grâce à la promotion à titre personnel ! Et cette situation va se reproduire en 2018 puisque aucune augmentation d'indice ne s'appliquera avant 2019.

La direction générale a justifié cette position au motif que le gain indiciaire serait trop important (35 points : c'est-à-dire la différence entre 979 (IP) et 1015 (AFIPA)) et coûterait trop cher à l'administration.

La CGT n'est jamais intervenue dans le débat sur les indices de PPCR conformément à sa position contre le protocole. Pour autant, ce dommage collatéral lié à PPCR (certes mineur et qui concerne en moyenne entre 15 et 20 IP par an depuis quelques années), constitue dans son principe encore une rupture dans la logique de grade défendue par la CGT. Il suffit de consulter les tableaux des nouvelles grilles indiciaires de la catégorie A pour le constater.

En revanche, les promotions à titre personnel d'IDIV CN et d'IDIV HC sont maintenues jusqu'à nouvel ordre.

La sélection IDIV CN aura bien lieu en 2019, la rumeur qui circulait indiquant le contraire serait donc sans fondement, selon la direction générale.

Enfin, l'indiciation intermédiaire en cas de reclassement de poste avec engagement de départ, a effectivement été offerte par la direction générale, bien qu'aucune mention ne soit indiquée dans le guide joint à la note de service des mutations. Les dossiers sont montés à l'initiative du service RH, qui identifie les cadres potentiellement concernés au plan national.

EXAMEN DES FICHES

FICHE N°1



AFFECTATION DES IDIV AU DÉPARTEMENT

La direction générale a explicité et confirmé sa position : un grand chantier a été engagé pour les catégories A, B et C, les A+ ne pouvaient y échapper. Il fallait les aligner sur les agents et les autres grades d'encadrement. C'est le principe de cohérence !

Il n'y aura pas de CAP nationale d'affectation locale, comme c'était le cas dans le réseau de la DGI avant la fusion.

Pour la CGT finances publiques, les vraies raisons sont doubles : poursuivre la logique de donner plus de marges de manœuvre aux numéros 1 et faire des économies sur les frais de déplacement.

En effet, les IDIV ne font que subir la destruction de leur acquis en matière de règles de gestion depuis plusieurs années : accélération de la fongibilité des doctrines d'emploi avec les IP, suppression du deuxième mouvement administratif et comptable, dissociation des mouvements administratifs et comptables (empêchant le panachage des vœux), multiplication des postes au choix ou sensibles **et maintenant l'affectation au département**. Finalement la seule chose qui différencie les IDIV des IP c'est le vivier ! (vivier qui contient 600 inspecteurs en attente de promotion !)

De plus contrairement à l'argumentaire développé dans la fiche pour minimiser l'impact de cette réforme, tous les IDIV seront potentiellement concernés par cette mesure : les entrants dans le département, mais aussi ceux qui sont déjà en poste (même s'ils ne souhaitent pas bouger) et y compris ceux qui sont en garantie (comme chargés de mission) en direction.

En définitive, le directeur les gèrera comme les IP, y compris pour les frais de déplacement !

La CGT a donc redemandé légitimement que la linéarité du grade soit mise à l'ordre du jour des discussions, comme M. Magnant s'y était engagé !

La sous directrice des ressources humaines a annoncé que cette question « pourrait être intégrée dans le calendrier 2019-2023 et que la réflexion mûrit... ».

S'agissant des frais de déplacement, la notion de résidence a été rappelée au regard des remboursements de frais :

↳ La résidence est définie par le décret de 2006. C'est la commune du lieu de travail, qui sert de référence pour le calcul des frais de déplacement pour les missions ou réunions et pour les remboursements domicile travail. Les IDIV, à l'instar des IP seront donc affectés par le directeur sur une commune qui constituera leur résidence.

FICHE N°2



POSTES AUX CHOIX HORS MÉTROPOLE, PÔLES JUDICIAIRES JURIDICTIONNELS, DISI ET ESI

S'agissant des postes **Hors métropole**, la CGT peut entendre qu'il existe des spécificités.

Concernant les postes dans **les pôles judiciaires juridictionnels**, la CGT a fait remarquer que dans les documents de la journée d'étude annuelle sur la mission juridique du 10 novembre 2017, les postes étaient indiqués comme étant au profil. Et dans la fiche du GT du 21 novembre ils deviennent au choix !

La CGT est par principe opposée aux postes au choix. Elle n'est pas surprise de ce changement en lien avec les économies sur la formation professionnelle. La direction générale avait déjà annoncé la couleur lors du GT du 11 septembre 2015 sur la mise en place de ces pôles, puisqu'elle souhaitait déjà pouvoir recruter des juristes en sortie d'école !

Or pour pouvoir écarter des encadrants plus anciens, il lui fallait d'abord requalifier les postes au choix ! Donc, fort du principe de cohérence, cette fois-ci on commence par les IDIV et IP puis on déclinera sans doute cette règle du choix sur les rédacteurs. Choix évidemment assorti du délai de trois ans ! Pour l'instant les pôles juridictionnels administratifs ne sont pas dans le viseur de la direction générale, mais pour la CGT, ils devraient subir le même traitement à terme.

Pour la CGT c'est une brèche importante dans les règles d'affectation, car c'est la porte ouverte à la création de postes au choix en dehors des directions nationales ou spécialisées. A quand des recrutements de spécialistes sur-diplômés sur les blocs fonctionnels dans les DDFIP à la demande des numéros1 ? Le principe de cohérence constitue décidément un levier formidable pour limiter l'impact de la règle de l'ancienneté !

Enfin, pour les **ESI** et **DISI**, la CGT finances publiques a fait le lien avec les regroupements d'établissements intervenus en 2017. Tout phénomène de concentration de services génère des surplus d'encadrement, c'est mathématique ! De plus le régime indemnitaire de la sphère informatique est particulier. Donc, les postes étant déjà au choix mais avec une précision de la qualification requise, il fallait enlever « cette rigidité supplémentaire dans un processus de recrutement pourtant dit au choix... et regrouper les emplois informatiques et administratifs sans les différencier ». C'est donc toujours en vertu de ce principe de cohérence que l'administration propose de simplifier les recrutements.

La CGT a également fait le lien avec d'autres décisions :

- ▶ Il n'y aura plus de recrutement d'informaticiens au concours d'inspecteur, mais seulement un cursus de formation en école ;
- ▶ Les BVCistes à la DVNI pourront être recrutés parmi les inspecteurs non-analystes (note du 10 novembre 2017) ;
- ▶ Une option informatique va être proposée au concours d'IP en 2019 (pour la CGT il s'agit seulement de permettre aux inspecteurs d'accéder au grade d'IP en ayant de meilleures chances de réussite, face aux candidats dits « généralistes », cela ne signifie pas qu'il auront une carrière A+ informatique).

Le représentant des services informatiques au GT avait amené tous les éléments de langage : Selon lui, contrairement à ce que croient certaines OS, ce n'est pas la fin de la filière informatique à la DGFIP. La sphère informatique est stratégique et il faut des compétences dans ce domaine à tous les niveaux d'encadrement. Pour autant les parcours pourront se dérouler dans l'ensemble de la DGFIP. Cela permettra un enrichissement personnel et un déroulé des carrières. Quant au concours d'IP, cette option répond à deux raisons : effectivement éviter les échecs dans la filière et avoir des encadrants ne venant pas exclusivement de la sphère informatique. Comprenez qui pourra !

FICHE N°3



SELECTION AFIPA 2019

La CGT finances publiques a regretté que les travaux de GPEEC n'aient pas permis d'anticiper la situation : deux promotions d'IP vont être sur la plage utile en 2019, soit plus de 345 cadres, plus les reports des promotions antérieures d'environ 120. (en 2018, 206 cadres sont entrés dans la plage).

Evidemment le nombre de places offertes à la sélection n'augmentera pas (78 en 2017) et même la prévision pour 2019 n'a pas été divulguée par la direction générale. Donc au motif de ne pas sacrifier les générations ultérieures en retardant leur accès à AFIPA, la direction générale refuse d'allonger la plage au delà de 7 ans. Elle assume la décision de dégrader considérablement le taux de promotion en 2019.

Face au maintien de cette décision, la CGT a rappelé que puisque les états majors ont obtenu des marges de manœuvre pour gérer leurs cadres, il faut qu'ils assument leurs responsabilités jusqu'au bout : il doivent recevoir les candidats de leur direction pour les informer de leur soutien ou de leur absence de soutien. Ce n'est pas la peine de démotiver des collègues qui se lanceraient dans la préparation alors qu'ils n'auraient aucune chance cette année, tous simplement parce que leur numéro 1 aurait préféré pousser un autre candidat.

La direction générale s'est engagée à relayer ce message auprès des directeurs.