

# GROUPE DE TRAVAIL REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr)

Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

Numéro 26 du 12 juin 2017

GT "Règles de gestion A+" du 2 mai 2017

## Accès des IDIV aux postes comptables : ne rien lâcher !

Dans sa liminaire, **F.O.-DGFIP** a jugé important de rappeler l'historique des cycles de discussions 2014 qui ont permis d'élaborer (non sans mal !) les règles de gestion et d'accès aux postes comptables actuelles.

**F.O.-DGFIP** a pris, à l'époque, seul, la défense des IDIV parmi les trois principales organisations syndicales de la DGFIP. C'est pourquoi, entendre, à ce GT, les deux mêmes organisations syndicales qu'en 2014 s'ériger en défenseurs autoproclamés des IDIV laisse perplexe. Ils étaient pour la logique exclusive de grade en 2014, ils le sont toujours autant en 2017 !

### **F.O.-DGFIP seule à défendre vraiment les IDIV**

Pour eux, un parcours diversifié, une expérience comptable acquise au fil des années à la tête de postes de plus en plus importants n'a aucune importance ; pour eux toujours, les notions de galon et de postes de débouchés sont l'alpha et l'oméga de l'accès aux postes. Pour ces deux organisations syndicales, cela revient à cantonner les IDIV aux postes CSC4 et CSC5 en fin de carrière, même s'ils ne le disent pas ouvertement.

Rappelons également que les quotas augmentés à HEA3 pour les IDIV et IP, la reconnaissance de la qualité de comptable aux agents comptables hors réseau de retour sur postes C2, le maintien des possibilités de promotion sur place et l'historisation des demandes et la garantie de rester 3 ans sur poste reclassé ont été revendiqués et obtenus par le SEUL syndicat **F.O.-DGFIP**. Ce n'est pas trahir un secret que de rappeler que la CGT voulait 6 mois de garantie sur poste.

À ce stade, comment ne pas s'étonner alors que la DGFIP, avec lucidité et honnêteté, se soit en partie ralliée aux arguments que porte **F.O.-DGFIP** depuis plus de 3 ans et ait élaboré une fiche pour les accès aux postes C2 et indicés reprenant une grande partie de nos revendications ?

Lors de son propos introductif, le Président de séance M. Magnant – chef du service des ressources humaines - a souligné que 2 documents seraient évoqués à ce GT avec un objet unique : poser les 1ers jalons des conséquences de PPCR sur l'encadrement supérieur. Les 2 documents étant donc :

- ♦ la fiche sur le mouvement annuel et les mouvements locaux,
- ♦ la fiche sur les règles d'accès aux postes comptables.

La 1ère fiche, dans la continuité du GT du 5 avril dernier, revenait sur le calendrier du mouvement comptable unique, couplé avec la possibilité de mouvements locaux. Or, ce projet avait été rejeté par toutes les OS présentes le 5 avril dernier qui en avaient demandé le retrait.

Lors de ce nouveau GT, la fiche "calendrier des mouvements" n'a subi qu'un toilettage "cosmétique" portant sur les mouvements locaux, mais rien n'a changé sur le fonds.

Le Président réaffirma que la CAP nationale serait maintenue et qu'elle aurait à jouer un rôle en cas de dysfonctionnement au niveau local face à des accords viciés ou des pressions excessives à l'encontre des cadres concernés.

### **Mouvements locaux : vous reprendrez bien une pression !**

Concrètement, s'il s'avère – preuves à l'appui – qu'un n°1 a fait pression sur des comptables pour les contraindre à permuter ou muter (un administratif vers un poste local), alors la CAPN pourrait invalider la nomination locale du ou des cadres en question.

**F.O.-DGFIP** n'est toujours pas convaincu, loin s'en faut, par ces modifications et continuera d'exiger deux vrais mouvements pour tous les agents de la DGFIP, et en particulier ici pour les IDIV comptables et administratifs.

Malgré toutes les garanties apportées, **F.O.-DGFIP** doute de l'effet "paratonnerre" que devra jouer la CAPN post mouvement local, alors même que le jeu de repositionnement a été décidé.

Le Président trouve exagéré et inadapté l'idée de "pot de fer contre pot de terre" pour signifier que les cadres ne sont pas sur un pied d'égalité avec leur Directeur. Pour le Président, les n°1 locaux savent tenir compte des aptitudes de leurs responsables. Il a pu constater, lors de visites sur le terrain, que les cadres supérieurs de la maison ne sont pas « les plus malheureux ni les moins informés ». **F.O.-DGFIP** vous laisse apprécier !

Nos craintes seraient donc infondées selon lui, car "il n'y a pas de directeurs fous et la DG s'est forgée une certaine expérience". De plus comme ce mouvement est facultatif, certains Directeurs ne devraient pas le mettre en place.

### **Moins d'effectifs en RH = plus qu'un seul mouvement annuel**

Le Président réfute le fait que certains départements seront fermés par le biais des arbitrages locaux. Pour lui, et avec une naïveté déconcertante, la place libre restera ouverte, même si "un jeu de chaises musicales" dans un département se réalise. Il reste enfin totalement hermétique à une multiplicité des mouvements au motif que les services RH n'ont plus d'effectif suffisant pour les gérer. **F.O.-DGFIP** estime que le pire est pourtant à venir avec la mise en place des Centres de Services Ressources Humaines (CSRH) au 01/01/19 qui signeront l'arrêt de mort des services RH en DDFIP.

**F.O.-DGFIP** a rappelé au Président de séance qu'il s'opposerait toujours à ce mouvement unique et aux possibilités de mouvements locaux.

Il est à craindre qu'en CAP nationale, face aux votes similaires de l'Administration et du niveau local, le vote des OS ne sera pas retenu. Et cette CAPN sera malgré tout une chambre d'enregistrement du mouvement local.

**F.O.-DGFIP** ne revient pas sur les arguments détaillés dans son compte rendu du GT du 5 avril 2017 mais tient à alerter le DG sur d'autres risques de dérives avec l'instauration de cette permutation locale. Le 1er effet de ce nouveau pouvoir d'éviction attribué au n°1 local est de faire voler en éclat la notion de stabilité d'un poste SPL, ancienne pierre angulaire légitimée par le mouvement national. S'en suivra une perte de crédibilité de notre réseau vis-à-vis d'ordonnateurs de plus en plus exigeants et confrontés à un turn-over débridé des chefs de postes.

Les comptables nommés nationalement ont plus de "poids" et la démonstration est simple : si un ordonnateur a connaissance que le DDFIP ou le DRFiP dispose de la manette "switch" pour les sièges des cadres sous son autorité, il pourra être amené à en abuser. De ce fait, le risque d'intervention ou de pression d'un élu politiquement influent vis-à-vis du n°1 est réel face à un comptable trop "pointilleux".

La DG prône "le volontariat" de ces cadres souhaitant permuter, mais quelle mascarade !

Il est clair que les candidats, ayant la « cote d'amour » de leur Directeur seront positionnés sur les meilleurs postes, hors des délais de séjours réglementaires, grâce au retour autoritaire au profil et au choix.

En ouvrant la porte à la subjectivité d'un Directeur, la DGFIP va propager l'effet de précarité déjà imposé aux cadres en situation de chargé de mission ou en attente de repositionnement suite à poste supprimé ou restructuré.

Pour **F.O.-DGFIP**, c'est la fin du comptable libre et indépendant car nommé par l'État.

Pour l'Administration enfin, et comme tout tourne de plus en plus autour du budgétaire, ces mouvements locaux sont aussi la solution pour supprimer la garantie financière : ainsi un comptable d'un C2-1 qui accepte de rejoindre un poste C2-2 ne pourra plus se prévaloir de sa garantie. Il n'y a pas de petits profits à la DGFIP !

Au vu de tous ces risques, **F.O.-DGFIP** réitère donc sa demande de retrait de cette fiche.

### **Accès aux postes comptables : la DGFIP proche de nos positions**

La 2ème fiche portait sur le thème des règles d'accès aux postes avec la révision des quotas d'accès aux emplois comptables liée aux nouvelles grilles indiciaires des cadres A+.

Le Président a souhaité remettre en perspective le métier de comptable qui sera à l'horizon 2020 "respecté, structuré et solidifié". Le but affiché étant de privilégier l'expérience et le parcours du cadre qui pourra continuer à dérouler une carrière à la hauteur de ses espérances.

Aussi, est-il prévu un dispositif en deux temps :

- ♦ à court terme, gommer l'un des travers des quotas, en opérant une plus grande équité géographique dans les affectations,
- ♦ à long terme, opérer des aménagements aux règles d'accès aux emplois comptables afin de prendre en compte, entre autres, le niveau futur des suppressions d'emplois et la réforme des retraites.

Un point d'étape est prévu en 2019 par la DG avec la production d'un rapport d'évaluation approfondi des affectations des cadres.

Les modalités d'accès aux postes comptables n'étant pas finalisées, le Président invite les OS à être forces de propositions afin d'affiner ce projet.

### **La logique exclusive de grade perdue chez nos concurrents**

Lors du tour de table des différentes organisations syndicales, les deux premières à la DGFIP sont restées sur leur créneau de la logique exclusive de grade, rejointes en cela par un syndicat corporatiste de cadres très supérieurs. Bref, rien de bien nouveau sous le soleil depuis 2014 (cf. supra et liminaire **F.O.-DGFIP**).

**F.O.-DGFIP** a rappelé la colère des cadres de la DGFIP qui s'est cristallisée lors de la grève du 15 novembre 2016 qui a mobilisé plus de 5 000 IDiv et inspecteurs. C'était un signe fort contre les effets "dégradants" de PPCR, très partiellement entendu par la DGFIP avec l'octroi d'un échelon contingenté à 1015 brut pour les IDiv HC.

Pour le Président, le déploiement sur 4 ans de PPCR ne va pas produire de perdants puisque des gains indiciaires vont être distribués pour tous. Sauf qu'il y aura, pour **F.O.-DGFIP**, des « petits gagnants » (Inspecteurs et IDIV) et des « grands gagnants »...on ne vous fait pas un dessin !

Toujours selon le Président, le principe des quotas n'est pas une panacée, ni un idéal de fonctionnement, mais « face à la somme des possibles, c'est un progrès général qui doit permettre graduellement à tendre vers une harmonie collective »...Excusez du peu !

Et ce dernier de conclure qu'une discussion entre la DG et les OS est importante pour arriver à cet accord.

Derrière cette fiche sur l'accès aux postes, **F.O.-DGFIP** relève que, pour une fois, la DGFIP emprunte quelque chose de positif à la sphère privée, à savoir une reprise du concept dit de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) en permettant aux IDIV de ne plus être spoliés pour l'accès aux postes C2 et indicés.

**F.O.-DGFIP** cautionne la majeure partie des dispositions édictées dans la fiche (voir notre liminaire), puisque la DG privilégie l'accès aux postes à forts enjeux aux comptables expérimentés, écartant de ce fait les "chasseurs de primes" aux parcours de carrières inadaptés. Ce recentrage de l'Administration sur l'importance de la dimension "métier" résulte d'erreurs de castings techniques et managériaux antérieurs mettant à mal la qualité de notre service public et la sérénité des agents.

Sur la question des IDiv-ex-IP, le DRH a indiqué que "l'on ne peut pas être sur 2 grades en même temps". Au final, seuls 222 cadres étaient concernés se répartissant comme suit : 136 sur un poste C1, 76 sur un poste C2 (dont 58 ont plus de 60 ans) et les 10 autres restant sont 2 hors réseau, 6 sur emplois administratifs et 2 sur un poste C3.

Pour le Président, il n'est pas plus "mauvais" d'être IP que d'être IDiv. À partir de 2020, les IDiv ex-IP, s'ils ne sont pas retraités seront conviés à discuter de leur positionnement.

**F.O.-DGFIP** n'est pas opposé à ce que les IDiv ex-IP restent gérés avec les IP. Mais si la DGFIP les réintègrait sur le quota des IDIV, il serait logique de réclamer que le quota des IDiv soit augmenté à due concurrence.

### Gagner la bataille du 23 juin

Le Président a voulu traiter cette fiche 2 de 17h45 à 18 h 30, mais devant l'opposition des syndicats, il a convenu d'un nouveau GT fixé au 23 juin 2017.

À l'issue de ce GT, le Président a indiqué que la 1ère fiche traitant du "calendrier comptable" serait appliquée en intégralité. Cette décision prise unilatéralement n'a pas manqué de révolter la totalité des OS constatant un déni de concertation.

Pour **F.O.-DGFIP**, le fait de donner la manette des "switch" aux Directeurs départementaux et régionaux préfigure une déréglementation de nos règles de gestion et de nos statuts qui risque de faire tache d'huile sur les autres grades.

**F.O.-DGFIP** dénonce ce passage en force qui semble devenir un mode de gouvernance de la DGFIP par les temps qui courent.

**F.O.-DGFIP** continuera de se battre contre ce Directeur général qui essaye, par tous moyens, de laminer des pans entiers de nos droits et de nos garanties.

Le 23 juin prochain, **F.O.-DGFIP** fera front et se battra pour que les intérêts de nos mandants inspecteurs et IDIV soient préservés dans leur accès aux postes comptables. Notre ligne de conduite, reprise dans notre liminaire de ce GT, servira de fil rouge à nos discussions. Il est hors de question que les IDIV et les inspecteurs, après avoir été les perdants de PPCR, soient les laissés pour compte de l'accès aux postes comptables !

### Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Il faut toujours se remémorer l'histoire, cela vaut en politique, mais aussi, plus modestement, à la DGFIP en termes de règles de gestion.

Rassurez-vous, Monsieur le Président, **F.O.-DGFIP** ne va pas vous refaire tout l'historique de la fusion et de ses conséquences sur les carrières des cadres des deux ex-directions.

Nous nous contenterons de vous rappeler qu'ici même, durant le 1<sup>er</sup> semestre 2014, se sont déroulés des groupes de travail destinés à préparer la défiliarisation de l'accès aux postes comptables à compter du 01/01/2015.

**F.O.-DGFIP** ne doute pas que vous ayez pris connaissance, grâce à vos équipes, et peut être aussi via votre prédécesseur, des frictions qu'avaient pu engendrer ce cycle de discussions entre l'administration et les organisations syndicales, mais aussi entre ces dernières.

Pour rappeler d'où l'on vient, **F.O.-DGFIP** avait alerté à l'époque la Direction Générale sur les dangers d'une défiliarisation totale non aménagée au 01/01/2015. La Direction Générale avait été à l'écoute de nos arguments lors du GT du 20/02/2014, parlant même de la nécessité d'un dépastillage progressif et intelligent pour respecter la logique de métier. Dans ce scénario progressif respectant le principe de prudence, ne restaient filiarisés que les postes comptables à forts enjeux qui nécessitent expérience et formation, c'est-à-dire les HEA et HEB, et ce pendant cinq mouvements à partir du 01/01/2015. Ce scénario permettait d'ouvrir 90% des postes comptables aux 2 ex-filières en mutation et promotion jusqu'au mouvement 2017-1, puis la défiliarisation totale au 01/07/2017.

Au contraire de la position **F.O.-DGFIP**, la quasi-totalité des autres organisations syndicales plaidait en février 2014 pour une défiliarisation totale en mutation comme en promotion dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, s'étonnant que d'autres pistes puissent être évoquées. La Direction Générale est donc venue sur le scénario « full défiliarisation » en intégrant dès le GT du 02/04/2014 un système de quotas pour l'accès aux postes C1. Grâce à FO-DGFIP, la 1<sup>ère</sup> mouture ridiculement basse des quotas d'accès aux postes C1 HEA pour les IDIV et les IP fut remontée de 5 % à 10 % pour ces derniers et de 10 % à 30 % pour les IDIV HC.

Nous en sommes donc là aujourd'hui, Monsieur le Président, puisque les quotas et les règles d'accès aux postes comptables adoptés à cette époque subsistent.

**F.O.-DGFIP** a constamment dit que ces quotas et ces règles d'accès aux postes n'étaient pas satisfaisants pour les IDIV et que nous souhaitions quelques modifications, et peut-être le redisons-nous cet après-midi. Cependant, il faut donner crédit à l'administration d'avoir fait le même constat que nous depuis 2 ans et demi et

d'en avoir tiré intelligemment des conclusions par le biais de la fiche « Règles d'accès aux postes comptables », ces propositions recueillent à 80% l'assentiment de FO-DGFIP. Les 20 % restants vous seront détaillés ci-après.

Quel dommage que vous ne puissiez vous empêcher de souffler le chaud et le froid. En effet, à cette fiche sur les règles d'accès aux postes comptables vient s'ajouter à l'examen de ce GT la fiche retoquée par toutes les OS du calendrier des mouvements comptables. Vous n'avez visiblement pas encore compris que les organisations syndicales ne veulent pas d'un mouvement annuel des comptables, ni d'affectations locales au bon vouloir des N<sup>1</sup>. Pour **F.O.-DGFIP**, le Directeur Général doit retirer purement et simplement cette fiche, et ce ne sont pas les quelques modifications cosmétiques ayant trait à ce mouvement local à équivalence qui nous ferons changer d'avis.

Quand nous vous disons cela, nous nous faisons l'écho de la très grande majorité des collègues qui ont découvert avec stupeur ce que nous espérons encore n'être que des propositions.

Les motions revendicatives de **F.O.-DGFIP**, issues de notre congrès de Guidel en 2014, sont très claires tant en ce qui concerne le nombre de mouvements : 2 par an et en ce qui concerne les mutations locales des IDIV : « Interdiction de toute mutation à l'initiative des directeurs locaux ».

La balle est dans le camp de l'administration, mais réfléchissez à deux fois avant d'enclencher cette mécanique dévastatrice pour les collègues chefs de poste, leurs conditions de travail, leur vie, mais aussi pour les ordonnateurs.

Ce mouvement annuel des comptables et celui, tout aussi contestable, des IDIV administratifs doivent être abandonnés. Pour **F.O.-DGFIP**, l'alignement doit se faire par le haut et non par le bas.

**F.O.-DGFIP** revendique donc pour tous les grades deux vrais mouvements par an.

Pour en revenir à la fiche « Règles d'accès aux postes comptables » qui traite de la problématique d'accès aux postes C2 et C1, **F.O.-DGFIP** souscrit, on vous le répète, à la grande majorité de vos propositions. Quand on vous dit cela, vous comprendrez que des interrogations sur des points très précis ont néanmoins vu le jour au fil de la lecture détaillée

que nous en avons faite, nous vous ferons une contre proposition.

Déjà, en 1<sup>ère</sup> page, nous n'avons pu qu'acquiescer aux 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> paragraphes que nous nous proposons de citer in extenso ci-dessous, tant ces deux passages font écho à ce que nous vous répétons tout au long du cycle de discussions 2014. Nous avons raison un peu trop tôt, mais c'est, comme l'indépendance syndicale, notre marque de fabrique. Relisons donc les passages :

« 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. »

Quand on vous répète inlassablement que comptable public, c'est un métier, ce n'est pas par dogmatisme, c'est simplement constaté dans les faits, et peut être aurons nous l'occasion d'y revenir en séance.

On doit donc reconnaître, au moins sur ce point vos capacités d'écoute, même si elles sont trop sélectives sinon vous ne persisteriez pas à vouloir faire un mouvement annuel des comptables, un mouvement local arbitraire et un échelon contingenté à 1015 brut pour les IDIV HC !

Cette fiche nous amène à penser que la formule plusieurs fois répétée par vous et le Directeur Général adjoint selon laquelle les perdants de l'indiciaire via PPCR seraient les gagnants de l'accès aux postes comptables se matérialise donc aujourd'hui.

Les effets combinés d'un PPCR dégradant pour les IDIV et d'un bilan objectif de 2 ans et demi de campagnes de mouvements sur postes comptables vous ont amené à cette fiche. À **F.O.-DGFIP**, nous en prenons acte. C'est aussi, un peu, le constat que la défiliarisaiton, évoquée en introduction, a bouleversé les équilibres antérieurs au détriment des IP et des IDIV et en faveur des AFIPA.

La problématique des postes C2 rejoint celle sur la doctrine d'emploi des Inspecteurs principaux que vous avez repensée à la suite des chantiers Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ouverts en juillet 2014 par SPIB et RH. Schématiquement, la Direction Générale a compris que les IP devaient revenir à

la doctrine d'emploi qui prévalait à l'ex-GP, à savoir occuper prioritairement des emplois administratifs de haut niveau. Vous proposez donc, par soucis de cohérence et dans la droite ligne des chantiers GPEC évoqués ci-dessus, d'ouvrir l'accès aux C2 aux seuls IP ayant l'ancienneté (soit en moyenne 7 ans d'exercice) pour accéder au grade d'AFIPA.

**F.O.-DGFIP** fait sienne cette proposition et partage les évolutions voulues par la Direction Générale. En effet, nos résolutions de congrès stipulent expressément que les postes comptables C2 doivent être attribués prioritairement aux IDIV HC.

Enfin, **F.O.-DGFIP** rappelle l'importance de conserver la règle consistant à attribuer aux Idiv CN le quota non saturé des AFIPA/IP.

Sur l'accès aux postes comptables C1, **F.O.-DGFIP** fait les remarques et propositions suivantes :

◆ Postes CSC 1 (HEC) :

**F.O.-DGFIP** a peu d'observation particulière à faire à ce stade. Les remarques faites par la Direction Générale rejoignent celles de FO-DGFIP rappelées lors de chaque CAPN. Le constat est réel, la solution colle à la réalité.

Toutefois une garantie plancher serait à prévoir (10%)

◆ Postes CSC 2 (HEB) :

**F.O.-DGFIP** trouve pertinent le fait de prendre la référence de la date d'accès à HEA pour l'interclassement mais demande l'instauration d'une garantie plancher de 20 % pour les IDIV HC si jamais la DGFIP abandonne le quota 80/20. Cette garantie plancher endiguera l'effet « jeunesse des AFIPA » pour accéder à HEA qui leur permettrait de consommer tout le quota très rapidement. L'enjeu est réel, car si le quota n'avait pas existé au dernier mouvement 2017-2, l'IDIV HC promu aurait été remplacé par un AFIPA.

Votre tableau du haut de la page 3 est d'ailleurs explicite : 33 AFIPA nommés CSC3 en 2010 et avant pour 2 IDiV HC.

Une pyramide des âges est indispensable pour se projeter.

◆ Postes CSC3 (HEA) et CSC4 (HEA1) :

Combien de fois avons-nous parlé des « fonds de cuve » géographiques et qualitatifs laissés aux IDIV HC ? Il suffit de relire nos liminaires de CAPN C1 depuis 2 ans 1/2. Votre proposition de logique dite « horizontale » d'attribution des postes par quota, par opposition à la logique dite « verticale » actuellement en vigueur, recueille notre assentiment. De plus, cela atténue la faiblesse des quotas pour les IDIV. Nous reviendrons en fin de liminaire sur l'impact de l'intégration ou pas des IDIV-ex-IP au quota des IDIV.

Une incohérence à corriger : celle de la double consommation des indices (statutaire et fonctionnelle) des AFIPA sur postes hors échelle lettre qui est non résolue dans la fiche. Quelles propositions avancez-vous sur ce thème ?

◆ Postes CSC5 (indices Bruts 1021 en 2017 et 1027 en 2018) :

**F.O.-DGFIP** est favorable à cette inversion de l'ordre de traitement des demandes sur les postes CSC5 en traitant le grade d'IDIV en priorité. C'est l'application pleine et entière de la formule sur les gagnants et les perdants de l'indiciaire évoquée plus haut dans la fiche.

◆ Situation des IDIV-ex IP :

Les quotas correspondent à des parcours de carrière (carrière courte/carrière longue), il est donc logique que les IDIV-ex-IP soient intégrés à la liste d'ancienneté des IP. Cependant, si vous persistez à vouloir intégrer les IDIV-ex-IP dans la liste d'ancienneté des IDIV HC, il faut augmenter

de 10% au moins les quotas CSC3 HEA et CSC4 HEA1. Pourquoi ? Et bien tout bonnement parce que les IDIV ex IP sont les plus anciens des IP et bénéficient des possibilités de promotions à CSC. S'ils intègrent les IDIV, ils doivent venir avec leur quota (10%). Comme il ne faut pas non plus pénaliser les IP, il faut agir à la baisse sur le quota des AFIPA, baisse qui ne fera que limiter la double-consommation d'indices.

◆ Indication intermédiaire en cas de reclassement :

**F.O.-DGFIP** prend acte mais, conformément à ses revendications de congrès, propose de ne pas limiter cette indication intermédiaire aux seuls cadres en fin de carrière.

Nous revendiquons donc l'octroi de l'indice devenu 1021 brut en 2017 puis 1027 dès 2018 si le poste est reclassé 1040 au cas où le cadre ne peut bénéficier de l'accès direct à cet indice. À l'identique, nous revendiquons l'octroi du 1040 si le poste est reclassé HEA3 au cas où le cadre ne peut bénéficier de l'accès direct à cette échelle lettre.

Vous l'aurez donc compris, Monsieur le Président, **F.O.-DGFIP** exige le retrait pur et simple de la fiche sur le mouvement annuel des comptables et le mouvement local.

**F.O.-DGFIP** attend quelques améliorations et précisions sur celle de l'accès aux postes comptables qui, peu ou prou, valide tout ce que nous disons à longueur de groupe de travail et de CAPN depuis 2 ans et demi.

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÊL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....

déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ **66 %** de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

Syndicat National FORCE OUVRIÈRE des Finances Publiques

45-47, rue des Petites Écuries 75010 PARIS Cedex

Téléphone : 01.47.70.91.69 - Télécopie : 01.48.24.12.79 - e-mail : [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr) - web : <http://www.fo-dgfip.fr>

C.P.P. 0519 S 06593 - Imprimé au siège du Syndicat National - Directeur de la publication : *Hélène FAUVEL*