



# 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 12 du 11 mars 2016

## GT « Règles de gestion A + » du 24 février 2016

Ce groupe de travail (GT), présidé par Mme Gontard, sous-directrice, portait sur les règles de gestion des cadres supérieurs. L'ordre du jour en était le suivant :

- Bilan du dispositif de sélection au grade d'inspecteur divisionnaire filière « encadrement » ;
- Avis des directeurs sur les demandes de participation des cadres aux mouvements sur postes C1/C2/C3 et emplois administratifs d'IDIV ;
- Périodicité des mouvements sur les postes C1/C2/C3 et sur les emplois administratifs d'IDIV ;
- Règles de gestion relatives au recrutement des cadres supérieurs sur les postes hors métropole ;
- Règles de gestion en matière de réintégration des cadres supérieurs.

En introduction de ce GT, la sous-directrice nous informe que la direction générale est ouverte au dialogue sur l'ensemble des fiches présentées. Serait-ce « l'effet Comité Technique de Réseau » dans lequel **F.O.-DGFIP** appelait de ses vœux (voir notre compte-rendu du CTR du 28 janvier 2016) un dialogue social digne de ce nom ?

**F.O.-DGFIP** avait en effet rappelé, lors de ce CTR, qu'il n'était pas concevable de continuer à fonctionner avec des GT dont l'issue aboutit inéluctablement à la parution de notes de service reprenant, sans aucun changement ou alors très marginal, le contenu des documents de travail initiaux.

En réponse à notre déclaration liminaire (voir ci-dessous), la sous-directrice précise que *Parcours Professionnels Carrières Rémunérations – Avenir de la Fonction Publique* (PPCR-AFP) n'est pas à l'ordre du jour de nos discussions. Elle concède cependant que la difficulté majeure d'application de ce protocole portera sur la catégorie A où coexistent des grades atypiques au sens fonction publique : Inspecteurs spécialisés, AFIPA, IDiv. La direction générale mène d'ores et déjà des travaux sur cette catégorie mais indique qu'ils seront fortement encadrés par la DGAFP.

La sous-directrice tient à rappeler que les règles de gestion des A + ont été le plus souvent « des règles de compromis » à la fusion et que PPCR-AFP nécessite de revoir nos statuts. C'est pourquoi il convient d'abord d'intégrer PPCR-AFP avant d'envisager un bilan de nos règles.

**F.O.-DGFIP** prend acte, mais la Direction Générale doit savoir que nous n'accepterons pas que les IDiv soient moins bien considérés et donc moins bien hiérarchisés dans la future grille indiciaire qu'ils ne l'étaient dans l'actuelle. Il s'agit de la reconnaissance des parcours et des compétences des IDiv, dans un contexte de suppressions d'emplois, de restructurations et de démantèlement de missions.

La Direction Générale alterne le chaud et le froid en affirmant qu' « on n'est pas là pour détricoter les règles de gestion » mais qu'« on ne sait pas encore quelle est notre cible d'arrivée ».

Pour **F.O.-DGFIP**, la méfiance est donc plus que jamais de mise malgré ce flot de propos lénifiants.

La Direction Générale avait laissé planer le doute quant à la suppression du mouvement comptable 2017-1 (NDLR : doute heureusement levé par SPIB -Pilotage Budget- lors du GT classement des postes du 3 mars 2016).

### **Fiche 1 : Bilan du dispositif de sélection au grade d'inspecteur divisionnaire filière « encadrement »**

La fiche présente le bilan du dispositif unifié de sélection en vigueur depuis 2012, assorti de pistes d'amélioration et de simplification pour 2016 au regard des remarques formulées par les différents intervenants : délégations, directions locales, membres des comités, ENFiP, candidats et organisations syndicales.

La Direction Générale, au travers de cette fiche, admet enfin ce que **F.O.-DGFIP** martelait depuis 2012, à savoir que « l'entretien constitue de facto le principal élément permettant de départager les candidats ».

Une fois de plus, **F.O.-DGFIP** avait raison avant les autres dans ses analyses !

La Direction Générale constate la désaffection des IFIP à cette sélection mais ne se pose pas les bonnes questions, à la différence de **F.O.-DGFIP** qui y voit là la circonspection des collègues devant l'attractivité en berne du grade d'IDiv et des perspectives de carrières amoindries.

Sur les trois piliers actuels, la fiche propose non pas de supprimer le pilier de l'oral de sélection mais celui du dossier du candidat, laissant ainsi le candidat à la merci de l'avis de son directeur (dont le poids serait renforcé) et d'un oral-loterie. Sont aussi prévus un rallongement de la durée de l'oral (40 mn au lieu de 30 mn), une formation des comités de jurys renforcée et un assouplissement des conditions de maintien dans le vivier IDiv des inspecteurs ayant réussi la sélection.

**F.O.-DGFIP** a rappelé son opposition à l'oral de sélection, et ce dès 2010 lors des discussions sur le mode de recrutement à IDiv. Pour autant, sur ce qui nous a été présenté, **F.O.-DGFIP** considère que certaines évolutions proposées sont positives et notamment :

- Une fiche de formation aux jurys abordant la conduite d'entretiens, les techniques d'audition, la préparation des sujets/questions en vue des entretiens. La délégation **F.O.-DGFIP**, bien consciente que l'égalité entre les jurys n'est que théorique, a cependant obtenu que cette fiche

soit aussi obligatoirement diffusée aux jurys d'oraux blancs ;

- Un passage de l'entretien de 30 mn à 40 mn. Pour **F.O.-DGFIP**, les différentes phases de l'entretien doivent être bien rappelées aux jurys afin que les 2 ou 3 questions sur la carrière du candidat soient bien effectives ; ce qui n'était pas toujours le cas ;

- La possibilité pour le candidat ayant épuisé ses 5 tours de se maintenir dans le vivier. Le cadre pourrait ainsi, sur demande, se maintenir dans le vivier sans avoir à passer à nouveau la sélection, à la double condition d'avoir eu 10/20 lors de la 1<sup>ère</sup> sélection et d'obtenir un avis favorable de la part du directeur de rattachement.

Pour **F.O.-DGFIP**, il faut rendre éligibles à ce dispositif les candidats qui ont été rattrapés à la CAPN car ayant eu moins de 10 à l'oral de sélection. Sur l'avis du directeur, **F.O.-DGFIP** est résolument contre : l'avis a été donné une fois, c'est donc suffisant.

Sur les autres propositions d'évolution (renforcement de l'avis du directeur et suppression du dossier du candidat), **F.O.-DGFIP** est contre car on risque de renforcer l'arbitraire de certains directeurs avec un tableau synoptique dont le dernier item « capacité à animer une équipe et à apporter du soutien aux agents » reviendrait à pénaliser, entre autres, tous les IFIP n'ayant pas d'équipes à gérer (ex : chargés de mission, vérificateurs, rédacteurs, huissiers). Quant à la suppression du dossier du candidat, cela revient à passer par pertes et profits l'ensemble d'une carrière en ne se focalisant que sur les 2 ou 3 dernières années pré-sélection. Pour **F.O.-DGFIP**, le parcours d'un cadre doit s'apprécier dans sa globalité.

Sensible à certains arguments développés par **F.O.-DGFIP**, la Direction Générale semble vouloir évoluer sur le fait de maintenir aussi dans le vivier ceux ayant été rattrapés en CAPN car n'ayant pas eu 10/20 à l'oral.

Par contre, la Direction Générale serait favorable à l'avis du directeur requis pour ce maintien dans le vivier...tout en donnant une latitude à la CAPN d'examiner certains cas. Pour **F.O.-DGFIP**, cela renforce d'autant notre revendication de maintien du pilier « dossier du candidat ». Affaire à suivre !

Sur la nouvelle disposition de maintien dans le vivier : après avoir affirmé qu'il n'y aurait pas de rattrapage et donc pas de rétroactivité pour les IFIP du vivier 2014 dont le mouvement 2016-1

était le dernier, la Direction Générale semble vouloir évoluer et autoriser ceux qui le souhaitent du vivier 2014 à repasser en examen à la CAPN de juillet 2016. Cette CAPN les autorisera ou non à se réinscrire au vivier 2017. Là encore, rien ne semble figé et la Direction Générale s'est engagée à revenir vers les Organisations Syndicales dans les plus brefs délais.

Sous réserve de confirmation, les candidats du vivier 2014 éligibles au maintien dans le vivier seraient alors classés au même titre que les entrants du vivier 2017. Sur ce sujet aussi, la Direction Générale nous doit de rapides éclaircissements et précisions, **F.O.-DGFIP** y veillera.

En conclusion de cet échange, la Direction Générale valide pour la prochaine sélection 2017 :

- la fiche de formation aux jurys ;
- la nouvelle durée de l'entretien (40 mn) ;
- la présentation du parcours professionnel au début dudit entretien.

En revanche, et eu égard aux arguments développés par la délégation **F.O.-DGFIP**, l'administration se donne encore le temps de réfléchir sur le nombre de piliers de la sélection (2 ou 3), sur l'allongement du vivier (5 ou 6 tours) et sur les modalités de gestion des viviers entrants et sortants.

### **Fiche 2 : Avis des directeurs sur les demandes de participation des cadres aux mouvements sur postes C1/C2/C3 et emplois administratifs d'IDIV**

#### **Postes C1 :**

Il est proposé de distinguer l'avis du directeur, en fonction de la nature des demandes de participation des cadres au mouvement sur postes comptables C1. Par exemple, pour un C1 catégorisé sensible, il y aurait un avis spécifique pour chaque ligne de vœu sur poste sensible en mutation ou en promotion.

Il est proposé aussi un avis spécifique sur un C1 (uniquement en cas de fusion ou restructuration) sur lequel le cadre demande le maintien sans promotion sur place. Cette proposition a fait réagir **F.O.-DGFIP** à double titre, puisque :

1. c'est une menace sur l'engagement pris par la Direction Générale de laisser 3 ans au cadre pour se repositionner,

2. c'est une proposition de pure forme et déjà validée puisque la Direction Générale pratique ainsi depuis le mouvement 2016-1 (voir page 28/37 du guide des mouvements C1 2016-1) !

#### **Postes C2/C3 et administratifs d'IDiv :**

À l'instar de ce qui existe actuellement pour les IP et les AFIPA (pour lesquels un avis spécifique est demandé pour les mouvements administratifs), il est proposé, lorsque le cadre sollicite à la fois des postes comptables et des emplois administratifs, de demander aux directeurs des avis distincts sur les demandes de vœux déposés par les IDiv.

Sur l'ensemble des propositions de cette fiche n°2, **F.O.-DGFIP** se positionne :

- Contre l'avis du Directeur pour les mutations à équivalence de grade ;
- Contre l'avis du Directeur pour les maintiens sur place de cadres sans promotion (cas de fusion ou restructuration) car cela remet en cause les garanties de gestion de 3 ans ;
- Contre l'avis du Directeur pour les sorties de vivier ;
- Contre l'avis spécifique pour chaque ligne de postes sensibles puisque :
  - . Si avis du Directeur d'arrivée, il ne connaît pas le cadre ;
  - . Si avis du Directeur du cadre, il ne connaît pas les postes sensibles d'arrivée.
- pour un avis générique du Directeur pour les promotions et pour les mutations ou promotions sur postes sensibles.

Pour **F.O.-DGFIP**, l'avis du directeur, qui pourrait se concevoir pour une promotion sur un poste, devrait être matérialisé officiellement sur le compte-rendu d'évaluation professionnelle (CREP), laissant ainsi au cadre une éventuelle possibilité de recours .

**F.O.-DGFIP** a aussi rappelé que le maintien sur un poste restructuré sans promotion sur place s'apparenterait plutôt à une mutation à équivalence sur laquelle le directeur n'aurait pas à donner son avis.

À l'argument de la Direction Générale disant qu'un avis sur mutation a du sens pour un cadre ayant eu des difficultés, **F.O.-DGFIP** répond que ces difficultés proviennent le plus souvent de la DGFIP elle-même (pas de moyens, pas ou peu de réelle formation). Pour **F.O.-DGFIP**, le

prétendu problème du cadre pourra être discuté lors de l'évaluation et aussi rediscuté en CAPN.

La Direction Générale, sensible à l'argument du CREP soulevé par **F.O.-DGFIP**, reviendra vers les Organisations Syndicales avec de nouvelles propositions.

### **Fiche 3 : Périodicité des mouvements sur les postes C1/C2/C3 et sur les emplois administratifs d'IDiv**

Il est proposé dans cette fiche de mettre en place un mouvement annuel des IDiv sur emplois administratifs, à effet du 1<sup>er</sup> septembre, à l'instar de la périodicité des mouvements sur emplois administratifs retenue pour les AFIPA et les IP, mais également pour les IFIP, à partir de 2016.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette fiche est une véritable provocation. Après les catégories A et B, c'est désormais au tour des IDiv administratifs d'être laminés par cette règle absurde et uniquement budgétaire d'un seul mouvement annuel. On peut vraiment se poser la question de la réelle motivation de la DGFIP de vouloir maintenir un réseau et pour cela de faciliter le turn-over de ses cadres supérieurs !

Si un IDiv administratif prend un poste comptable au 1/1/N, il ne sera donc remplacé que le 1/9/N... Comment la DGFIP va-t-elle gérer ces intérim administratifs ? Les départs en retraite seront-ils tous obligatoirement au 1<sup>er</sup> septembre ? Questions restées pour l'instant sans réponse.

À force de vouloir harmoniser par le bas, la DGFIP va amplifier, au cas d'espèce, le malaise des IDiv administratifs qui sont les grands perdants de la fusion et des nouvelles règles de gestion.

Un IDiv administratif qui, contraint ou forcé (voir règles d'accès discriminantes aux postes C2), reste dans sa filière administrative aura deux fois moins de chances de muter à équivalence (IDiv CN ou HC) ou d'être promu (à la HC) que son collègue IDiv comptable.

Pour **F.O.-DGFIP**, nous le réaffirmons, c'est 2 mouvements par an pour tous !

Autre nouveauté de cette fiche, les cadres du vivier à IDiv (cf. fiche 1) auraient la possibilité de prendre leur grade en promotion à l'occasion de 6 mouvements comptables (contre 5 aujourd'hui) et 3 administratifs.

Pour **F.O.-DGFIP**, cela signifierait donc concrètement que les IFIP du vivier 2017 souhaitant être promus à IDiv auraient, s'ils prennent un emploi administratif, 3 possibilités : en 2017 au 1<sup>er</sup> septembre 2017, en 2018 au 1<sup>er</sup> septembre 2018 et en 2019 au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

A contrario, les IFIP du vivier prenant la promotion sur postes comptables auraient 6 possibilités (2017-1 et 2, 2018-1 et 2, 2019-1 et 2).

**F.O.-DGFIP** prend acte d'une timide avancée sur le nombre de tours du vivier (passés de 5 à 6 pour un IFIP sortant du vivier en IDiv comptable), mais constate aussi que cette avancée est annihilée par l'aberrante réduction du nombre de mouvements d'IDiv administratifs (de 5 à 3 tours pour un IFIP sortant en IDiv administratif).

Pour **F.O.-DGFIP**, le compte n'y est pas !

La Direction Générale s'est donc engagée à revoir sa copie.

### **Fiche 4 : Règles de gestion relatives au recrutement des cadres supérieurs sur les postes hors métropole**

Les évolutions sont au nombre de quatre :

1. Tous recrutements HM : Fin des entretiens menés par le bureau RH1B (mais maintien des entretiens, en format présentiel ou téléphonique, le cas échéant, au niveau des directions de recrutement). Le bureau RH1B continue à superviser la procédure de recrutement et à proposer, in fine, l'affectation des cadres sur les postes à pourvoir ;
2. Recrutements sur postes comptables HM : Postes ouverts aux grades pouvant y prétendre, conformément aux dispositions prévues statutairement. Intégration des postes comptables hors métropole dans les mouvements semestriels généraux des postes comptables C1, C2, C3 (dans la mesure du possible). Postes susceptibles d'être déclarés sensibles (recrutement au profil) ;
3. Recrutements sur emplois administratifs HM : Recrutements réalisés au choix. Intégration des postes comptables hors métropole dans les mouvements généraux des emplois administratifs y compris pour les IDiv ;

4. Suppression de l'assujettissement des cadres au parcours médical avant de pouvoir rejoindre une affectation hors métropole.

Pour **F.O.-DGFIP** si la Direction Générale persiste à vouloir ouvrir les postes HM à tous les grades et les intégrer dans les mouvements semestriels des postes comptables C1, C2, C3, cela doit nous amener à revoir les quotas ; en effet, les équilibres actuels en seraient affectés. **F.O.-DGFIP** y sera particulièrement vigilant. En réciprocité, il faudrait que les emplois réservés aux IP et AFIPA soient également ouverts aux IDiv.

Le fait de réserver exclusivement le profil pour le seul cas des postes comptables sensibles nous pose problème à **F.O.-DGFIP**, car, a contrario, tous les autres postes HM sont donc soumis aux règles de gestion classiques pénalisantes pour les IDiv (quotas).

**F.O.-DGFIP** revendique donc le maintien d'un recrutement sur postes comptables HM, tenant compte des spécificités liées à l'exercice des missions, à l'éloignement, voire à l'isolement des structures d'accueil sur ces postes.

Pour les emplois HM administratifs, **F.O.-DGFIP** conteste le recrutement au choix et revendique un recrutement similaire à celui que nous proposons pour les postes comptables.

En réponse à une demande de **F.O.-DGFIP** s'interrogeant sur les limites et dérives éventuelles de l'exercice de l'entretien mené en local, la Direction Générale a tenu à préciser qu'elle a doté les directions d'accueil de fiches leur permettant de mener à bien l'entretien.

À partir du mouvement 2016-2, la Direction Générale envisage le retour à l'entretien auprès des candidats présélectionnés mais non retenus.

Enfin, à la proposition de la Direction Générale de supprimer l'obligation d'un parcours médical, **F.O.-DGFIP** revendique plutôt le remboursement des frais engagés par l'éventuel parcours médical du cadre.

### **Fiche 5 : Règles de gestion en matière de réintégration des cadres supérieurs**

Cette fiche propose de supprimer la réintégration provisoire dans le département d'origine au profit de l'affectation définitive de l'IDiv. Pour **F.O.-DGFIP**, cela constitue une avancée.

Concrètement, cela signifierait que les cadres ayant été affectés provisoirement sur leur département d'origine dans les mouvements 2015-1, 2015-2 et 2016-1 n'auraient pas à régulariser leur situation, l'affectation devenant de facto définitive.

Cependant, l'hypothèse 3 rappelée page 37 du guide des C2/C3 (retour avant terme du détachement, retour de disposition pour convenances personnelles) n'est pas concernée par cette disposition puisque la Direction Générale choisirait toujours elle même le département de réintégration provisoire pour les IDiv, les AFIPA et IP étant, eux, réintégrés définitivement dans leur département d'origine !

Enfin, pour les IDiv, il n'est toujours pas envisagé de réintégrer dans le département dans lequel ils exercent en détachement. Pour **F.O.-DGFIP**, c'est inacceptable car l'IDiv n'a très souvent plus aucune attache dans son département d'origine, surtout s'il est détaché depuis très longtemps. Sa famille a pu le suivre etc...

**F.O.-DGFIP** revendique donc le choix pour l'agent entre le retour définitif dans son département d'origine ou le maintien en définitif dans son département de détachement.

## **Déclaration liminaire**

Madame la Présidente,

Lors du Comité Technique de Réseau du 16 février 2016 qui faisait suite à celui du 28 janvier 2016, **F.O.-DGFIP** a réitéré sa demande d'un échange formel sur la question des missions.

Nous avons été agréablement surpris d'apprendre que la gestion des ressources humaines devient une mission de la DGFIP, alors qu'elle n'était jusqu'à présent considérée que comme une fonction support. C'est un signal positif ... tant qu'il reste des effectifs à gérer à la DGFIP qui, bien que ne comptant que 6 % des effectifs de la fonction publique d'État, supporte 54 % des suppressions d'emplois.

Par manque d'imagination et de courage, à la création de la DGFIP, la Direction Générale n'a pas voulu inventer de nouvelles règles de gestion adaptées au nouveau réseau. Aujourd'hui, vous n'avez plus d'autres solutions que de bricoler des règles de gestion tordant la lettre et l'esprit des statuts pour répondre à des revendications corporatistes de certaines organisations syndicales plus ou moins représentatives.

Vous n'avez convoqué aucun GT pour l'examen des modifications des règles de gestion applicables aux mouvements 2016-1 et 2016-2, quel sens du dialogue social ! C'est donc sans aucune concertation avec les organisations syndicales que vous avez instauré une hiérarchie des grades contraire aux textes. **F.O.-DGFIP** ne laissera pas les IDiv sans défense. La Direction Générale a choisi de favoriser les carrières des IP au détriment des IDiv en écrivant « AFIPA>IP>IDiv ». Ce faisant, vous auriez voulu dresser les uns contre les autres que vous ne vous y seriez pas pris autrement. Nous le répétons, nous **F.O.-DGFIP**, défendons les carrières des IDiv tant administratifs que comptables par des propositions concrètes équitables et conformes aux statuts.

Nous ne pouvons pas, en février 2016, discuter des règles de gestion des cadres supérieurs sans aborder la problématique PPCR-AFP. Les grades d'IDiv et d'AFIPA sont atypiques. Ils ne s'insèrent pas naturellement dans les grilles types des cadres supérieurs de la DGAFAP, à l'inverse des IP pour lesquels la borne indiciaire sommitale de 2020 est connue : 1015 bruts.

La DGFIP doit proposer à la DGAFP, pour les AFIPA et les IDiv, une grille indiciaire dérogatoire aux grilles DGAFP type.

Pour **F.O.-DGFIP**, les IDiv doivent rester sur le bornage indiciaire qui leur est actuellement le plus proche dans les grilles DGAFP, celui du corps des directeurs des services dont l'indice sommital est 1020 bruts en cible 2020.

La délégation **F.O.-DGFIP** a bien noté que la réunion d'aujourd'hui inaugure le nouveau concept de réunions de concertation dans lesquelles la Direction Générale soumet ses projets à la discussion, recueille la position des Organisations Syndicales et, le cas échéant, leurs propositions d'évolutions.

Des propositions, **F.O.-DGFIP** va en faire :

- Le maintien des deux mouvements par an des IDIV administratifs car, pour FO-DGFIP, les cas d'intérim doivent être limités tant dans les postes comptables qu'en direction ;
- Le maintien dans le vivier de tous les inspecteurs sélectionnés, quelle que soit la note de l'oral ;
- Le maintien d'un avis générique par type de postes ;
- L'avis du directeur pour les promotions, mutations et promotions sur postes sensibles devrait être uniquement formalisé dans le CREP ;
- Sur la fiche 2, FO-DGFIP, lors du tour de table proposera une 3<sup>ème</sup> proposition ;
- Sur la fiche 5, dans l'hypothèse 3, nous proposons les mêmes règles pour tous : AFIPA, IDiv, IP.

**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 75484 PARIS Cedex 10

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