

GT-PPCR A+

du 25 et 26 octobre 2016



02 40 20 76 56

e-mail : fo.dr44@dgfip.finances.gouv.fr

Dans le cadre de l'action intersyndicale avec Solidaires et CGT, dont le point d'orgue sera la journée de grève du 15 novembre prochain à la DGFIP, **FO** a boycotté les GT « PPCR A+ » (25/10) et bilan de l'accès aux postes comptables (26/10).

Les fiches transmises pour le GT du 25 octobre étaient les mêmes que celles transmises pour le seul GT concernant le PPCR des A+ dit « de concertation » du 5 juillet dernier.

Pour mémoire, le Directeur Général, lors du dernier Comité technique de réseau le 29 septembre dernier, affirmait que la discussion avait bien eu lieu sur le PPCR des cadres supérieurs...

Ou quand la provocation devient un mode de gouvernance !

FO rappelle qu'il y a eu, en tout et pour tout, un seul GT le 5 juillet 2016 lors duquel le directeur des ressources humaines a précisé en début de séance : « le point (nous) semble acquis et ressemble à un dessin final ».



FO a constamment défendu les IDiv et leur déroulement de carrière et n'a pas attendu les méfaits de PPCR pour hurler au loup.

Les collègues IDiv se rappellent les cycles de discussion de 2014 (voir nos compte-rendus sur le site **FO** DGFIP... recherche facile avec le moteur de recherches) sur la « défiliarisation » et les nouvelles règles de gestion 2015 et ils comprendront qui défend vraiment les IDiv !

Loin de l'agitation stérile de certains, nous avons alerté au 2ème trimestre 2016 le Secrétariat Général de Bercy et la Ministre de la Fonction Publique sur les risques d'un injuste et absurde déclassement des IDiv via PPCR.

Devant le jusqu'au-boutisme de notre Directeur Général, seule une mobilisation maximale de tous les

IDiv le 15 novembre pourra faire évoluer le rapport de forces.

La fiche concernant les IDiv n'a évidemment pas été modifiée ou si peu (voir infra). L'indice 1005 brut consenti aux IDiv HC est réaffirmé ; indice qui est, rappelons-le, une création ex nihilo de notre Directeur Général, grand adepte de l'administration courtelinesque cloisonnée et verticale.

Nulle part ailleurs dans toute l'administration française cet indice sommital n'existe, mais cela ne semble pas perturber outre mesure notre Directeur Général.

«Le grade d'inspecteur divisionnaire n'a pas d'équivalent dans les autres corps des administrations d'État, ce qui rend l'application du dispositif PPCR plus complexe » peut-on lire en introduction de la fiche concernant les IDiv.

FO rappelle à notre Directeur Général que le grade d'AFIPA est aussi atypique mais se voit, lui, gratifié de 32 points d'indice supplémentaire à horizon 2020, contre 15 pour les IDiv et IFIP.

La DGFIP a réussi l'exploit de traiter différemment ses cadres IDiv de ceux de la Douane (les inspecteurs régionaux équivalents des IDiv) alors que ces deux directions appartiennent au même ministère.

FO revendique donc a minima le même indice sommital que les inspecteurs régionaux des Douanes à horizon 2020, soit l'indice 1015 brut et maintient sa revendication d'un indice sommital équivalent à celui des AFIPA dans le respect de l'esprit des statuts de 2010.

La seule modification apportée à la première version de la fiche des IDiv concerne une vague argumentation tendant à prouver que l'indice 1005 brut « ne devrait pas constituer un frein à leur mobilité dans la fonction publique ».

La notion de «comparabilité» serait la solution miracle : cette notion n'appelle ainsi pas, selon la

DGFIP, l'examen d'une stricte équivalence entre les corps ou cadres d'emplois en question.

Pour **FO**, cette solution risque de se heurter aux «enjeux de réordonnement des carrières à la DGFIP» pour reprendre une expression technocratique sortie d'une fiche du GT du 26 octobre.

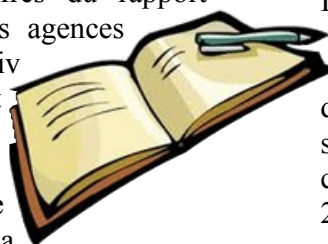
effet, la comparabilité s'articulerait, toujours selon la DGFIP, autour des conditions de recrutement et de la nature des missions offertes.

Si l'on ordonne différemment à l'avenir les carrières (traduction en français de la novlangue bercyenne), il y a risque de redéfinition des doctrines d'emploi au détriment des IDiv.

Toute la subtilité réside dans l'emploi du conditionnel pour soutenir cette thèse de la «comparabilité» en attente d'une confirmation par la DGAFP.

La mobilité ne concernerait, selon la DGFIP que 62 IDiv HC (hors agences comptables).

FO tient à rappeler les chiffres du rapport Trichet d'octobre 2014 sur les agences comptables recensant 244 IDiv occupant un emploi d'agent comptable à temps plein.



À ce titre d'ailleurs, jamais le Directeur Général n'a communiqué sur ce rapport et ce qu'il voulait en faire; l'excuse du nouvel arrivant n'a pourtant plus cours fin 2016!!!

Pour conclure sur cette modification, **FO** constate que la Direction Générale minimise l'impact de l'indice sommital sur la mobilité alors qu'elle est la première à sélectionner par rapport à l'indice : **comprenez qui pourra !**

LES AUTRES «PERLES» JUSTIFIANT L'INDICE 1005 BRUT DES IDIV

ARGUMENT DGFIP :

La distinction carrière courte/carrière longue (entre IP/AFIPA et IDiv).

RÉPONSE FO :

Pour **FO**, ce n'est pas recevable. À égalité d'indice terminal, l'analyse de la différence entre carrière courte et carrière longue ne peut reposer que sur le fait que dans le cadre d'une carrière longue, les IDiv bénéficieront bien moins longtemps de l'indice

terminal.

La DGFIP, qui n'est pas à une contradiction près, n'a sans doute pas vu qu'avec PPCR, ce sont les IDiv HC qui atteignent plus vite leur indice terminal en 2020.

ARGUMENT DGFIP

Une cohérence entre la grille indiciaire, la carrière et les missions des IDiv.

RÉPONSE FO

Pour **FO** les comptables auront du mal à accepter cet argument, eux qui, au fur et à mesure de leur carrière comptable et grâce à l'expérience ainsi acquise, ont répondu à l'attente de la hiérarchie en gérant des postes de plus en plus importants.

ARGUMENT DGFIP

L'intérêt désormais accru de passer l'examen professionnel permettant d'accéder au grade d'AFIPA.

RÉPONSE FO

De qui se moque-t-on ? L'administration reconnaît là que la seule possibilité à l'avenir pour un comptable IDiv d'avoir un poste HEA ou HEB en fin de carrière sera de passer l'EP d'AFIPA. La Direction Générale voudra bien nous préciser la notion « d'intérêt accru » à passer la sélection, sachant que seuls 2 IDiv HC ont été retenus en 2016 sur 11 candidats (1 en 2015 sur 9 candidats et 7 sur 21 en 2014).

ARGUMENT DGFIP

L'application du transfert prime-points et une revalorisation indiciaire (principe inhérent à PPCR)

RÉPONSE FO

La revalorisation indiciaire n'est pas la même pour tous! Ainsi, quand un inspecteur et un IDiv seront revalorisés de 15 points d'IM (dont 9 de transfert primepoint, donc seulement 6 en réel !) à l'issue du protocole PPCR en 2020, un IP se verra revaloriser de 29 points et un AFIPA de 23.

Les fiches transmises pour le GT du 26 octobre établissent un bilan de l'accès aux postes comptables et surtout des pistes de réflexion relatives aux mesures d'accompagnement du PPCR.

LES «PERLES» DE LA FICHE «PISTES DE RÉFLEXION RELATIVES AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PPCR»

«Les enjeux de réordonnement des carrières à la

DGFiP invitent à définir des mesures d'accompagnement en RH, parallèlement à la déclinaison du PPCR »

Commentaire FO :

La DGFiP ordonnancera donc différemment à l'avenir les carrières. La DGFiP prend donc prétexte du déclassement indiciaire des IDiv pour repenser toutes les doctrines d'emploi et parcours de carrière de ces derniers.

« Les modalités d'accès aux postes comptables doivent évoluer, afin de rééquilibrer les perspectives des cadres A+ de la DGFiP en cohérence avec les schémas indiciaires prévus dans le cadre du protocole PPCR »

Commentaire FO :

Le Directeur Général persiste et signe dans sa recherche de la primauté de l'indice sur toute autre considération d'expérience ou de parcours professionnel dans l'accès aux postes comptables.

« Le réseau des postes comptables structure sensiblement l'identité de la DGFiP. Il constitue une force essentielle de la DGFiP, vis-à-vis de ses partenaires, gage de savoir-faire, de technicité et d'expertise »

Commentaire FO :

De quel réseau parle-t-on ? De celui qui rétrécit tous les jours au fur et à mesure des restructurations incessantes des postes comptables, des BDV, des missions Domaine, Dépense etc... ?

Est-ce la même administration qui, dans les propos de son Directeur Général, affirmait dans les « lignes directrices » tendre vers la «masse critique» pour chaque service ou poste ?

Bientôt le réseau pourrait ne plus être constitué que de superstructures comptables ou plates-formes spécialisées en région ou inter-région.

« Au cours des dernières années, l'accès aux postes comptables est devenu une voie majeure d'optimisation des carrières des cadres A+ de la DGFiP »

Commentaire FO :

Là encore, la DGFiP a une vision déformée du métier de comptable public et nie toute notion de carrière comptable en ne voulant



retenir que la voie du débouché comptable de fin de carrière.

L'optimisation ne concerne donc que l'accès aux postes comptables en débouché de fin de carrière.

« S'agissant des IDiv, la mise en oeuvre de PPCR sera assortie de conséquences favorables en termes d'accès aux postes comptables. Les accès aux carrières comptables s'en trouveront améliorés (notamment CSC5 et CSC4) »

Commentaire FO :

Pour FO, le déclassement indiciaire permet donc de «légitimer» le fléchage des IDiv sur les CSC4 et 5. L'accès aux HEA 3 et HEB risque de n'être que très résiduel à l'avenir.

Sur l'accès aux postes comptables C2, la DGFiP ne compte pas revenir sur son système discriminant les IDiv HC administratifs au profit des IDiv HC déjà comptables.

Pour FO, tout IDiv doit avoir accès aux postes C2 sans discrimination de provenance comptable ou administrative ; nous l'avons constamment revendiqué et nous continuerons.

C'est aussi oublier un peu trop facilement que les IDiv administratifs sont souvent des anciens collègues comptables victimes de restructurations et affectés en direction.

La justification d'un tel statu quo se trouverait, selon la Direction Générale, dans le fait que les IDiv HC administratifs ne saturent pas leur quota d'accès aux postes comptables.

Il est pourtant clair, pour FO, que la localisation géographique des postes laissés aux IDiv HC administratifs pose souvent problème.

La Direction Générale propose aussi de rediscuter des quotas d'accès aux postes comptables.

FO a toujours dit que ces quotas n'étaient pas satisfaisants mais la solution la plus simple et préalable à toute refonte serait déjà de procéder à un traitement des promotions par cycle de 10 mouvements sur lesquels s'appliqueraient les quotas et non par l'application en une seule fois du quota sur la totalité du mouvement.

Exemple au mouvement 2016-2 : sur 13 promotions HEA il y aurait deux cycles : 1 cycle de 10 et un cycle de 3.

Les six 1ers mouvements seraient pour les AFIPA, le 7ème pour un IP, les 8, 9, et 10ème pour un IDiv HC, les 11 et 12 pour des AFIPA et le 13ème pour un IDiv HC.

Au final, les IDiv HC ne devraient plus se contenter que du fond de cuve constitué des postes les moins intéressants.

Sur cette fiche, la Direction Générale souhaite attribuer des indices administratifs, respectivement de niveau CSC4 pour les IP administratifs et CSC5 pour les IDiv administratifs.

Pour **FO**, c'est une première avancée mais qui est réductrice pour les IDiv ne pouvant, en l'état des propositions, obtenir que du CSC5 administratif alors que leurs collègues comptables se voient proposer un accès facilité aux postes CSC4.

Une fiche « postes comptables C2 – mutations à équivalence – non saturation des quotas et report des postes non pourvus », sans revenir sur la discrimination opérée entre comptables et non comptables, apporte une amélioration quant à l'utilisation du quota non saturé des IDiv HC administratifs vers les postes C2.

En effet, le quota non saturé ne profiterait plus aux IP mais aux IDiv CN en promotion à la hors classe.

Enfin, trois dernières fiches traitent :

x des propositions d'évolution des règles de recrutement et de délai de séjour des cadres A+ en affectation dans des directions nationales et spécialisées (ainsi qu'en DISI et/ou ESI).

Le recrutement serait désormais au choix et le délai de séjour porté à 3 ans.

FO s'oppose à ce recrutement au choix, laissant la porte ouverte à l'arbitraire le plus total.

Quant au délai de séjour rallongé à 3 ans, sans méconnaître la technicité particulière de ces missions, c'est une nouvelle atteinte aux droits à mutation des agents en question.

x Des emplois HEA administratifs offerts aux AFIPA Pour **FO**, la montée en puissance dans ce schéma des Délégués du Directeur Général dans la procédure d'attribution au choix des indices ne favorise pas la transparence.

À la lecture, aucune CAPN n'aurait à discuter de cela !

x Des règles de gestion en cas de restructuration-fusion de postes comptables.

x Il est proposé l'évolution suivante : le comptable à la tête du poste supprimé ne pourrait en principe être maintenu.

En l'absence de repositionnement dans le mouvement, il serait affecté en surnombre à la direction.

x Cas particulier des C1

Si le cadre responsable du poste fermé est détaché dans le statut d'emploi de chef de service comptable (CSC), il pourrait se maintenir sur la structure fusionnée.

Si les deux cadres impactés par la fusion sont détachés CSC, le cadre détaché dans la catégorie la plus élevée pourrait se maintenir en cas de fermeture du poste.

Pour les restructurations, il est proposé d'appliquer la règle de la fermeture quels que soient le statut des cadres et le niveau de reclassement/déclassement des postes maintenus après restructuration.

Pour **FO**, il est important de savoir quel est le critère retenu dans la détermination poste absorbant/poste absorbé.

L'opacité la plus totale règne dans ce domaine où RH1B renvoie sur SPIB qui renvoie sur les directions locales !

En conclusion, FO, eu égard à l'ensemble des bouleversements annoncés et à la politique anti-IDiv ouvertement assumée du Directeur Général appelle ceux-ci à répondre massivement au mot d'ordre de grève du 15 novembre prochain.

**LE 15 NOVEMBRE :
TOUS EN GRÈVE !**

