

MOTION CATÉGORIE A

Les agents de catégorie A de la DGFIP exercent des fonctions de plus en plus diversifiées qui exigent de posséder de larges compétences managériales et techniques dans les domaines : informatique, juridique, fiscal, foncier et comptable affirmées. Pour **F.O.-DGFIP** tout agent de catégorie A, dès le grade d'inspecteur, a vocation à exercer toutes les missions comptables, non comptables, fiscales et foncières dévolues à la DGFIP.

Ces compétences s'exercent dans le cadre d'une réglementation et d'applicatifs informatiques en constante évolution, d'une politique d'objectifs et de résultats toujours plus exigeante malgré la réduction des moyens et des effectifs et, en ce qui concerne les comptables, sous leur responsabilité personnelle et pécuniaire.

Recrutement et formation

Le Congrès réaffirme que le concours national doit rester le seul moyen de recrutement pour entrer dans l'administration tout en exigeant le respect du taux d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et des dispositions inscrites dans la loi du 11 février 2005.

Le Congrès revendique :

Pour le recrutement par concours :

- Une véritable formation pratique des inspecteurs issus des concours interne et externe. **F.O.-DGFIP** exige que ce stage pratique soit réalisé dans son intégralité, tant dans sa durée que dans son contenu.
- Toutes les mesures d'accompagnement et de soutien par un tuteur expérimenté doivent être mises en œuvre afin de permettre à ces cadres d'aborder leurs futures fonctions dans les meilleures conditions.
- Le choix à l'Inspecteur stagiaire d'effectuer son stage pratique au « premier métier » qui doit rester un vrai complément de formation avec un maître de stage, dans son département d'origine ou dans son département d'affectation.
- La reconnaissance d'un diplôme de sortie des écoles du A comme équivalent MASTER 2.

Pour le recrutement par liste d'aptitude :

Attaché au Statut Général, **F.O.-DGFIP** défend que la liste d'aptitude est un mode de recrutement statutaire des inspecteurs. Cette sélection reconnaît la capacité des lauréats à exercer des fonctions d'encadrement, compte tenu de l'expérience professionnelle acquise :

- La mise en place d'un complément de formation réellement adapté permettant à ces agents de parfaire les connaissances exigées dans leurs nouvelles fonctions.
- La nomination et la titularisation dans le grade d'inspecteur des lauréats de la liste d'aptitude dès leur stage de formation.

Pour le recrutement par voie d'examen professionnel :

Le même complément de formation que pour la liste d'aptitude.

- Le recrutement par voie d'examen professionnel, basé sur la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) doit se faire dans des proportions identiques à celles de la liste d'aptitude.

Affectations et mutations

F.O.-DGFIP exige :

Pour les affectations

- Qu'à l'issue de leur scolarité, la situation familiale ou sociale des Inspecteurs soit réellement prise en compte pour leur affectation.
- Des modalités uniformes d'affectation sur la même zone géographique pour les lauréats de l'examen professionnel et pour les promus de la liste d'aptitude avec prise en compte de l'ancienneté de l'agent.

Pour les mutations

- La possibilité d'obtenir rapidement une mutation prenant réellement en compte les situations particulières, notamment lors d'une primo affectation.
- Le maintien de la prise en compte de la situation familiale et/ou sociale.
- Un affichage clair et exhaustif des vacances d'emplois lors des mouvements de mutation.
- L'exigence de deux mouvements de mutation par an.
- Le respect absolu des affectations par mutation définies en CAP Centrales et/ou Nationales sur un emploi et une résidence clairement identifiés.
- L'interdiction de toute mutation à l'initiative des directions locales.
- La consultation de la CAP Locale avant tout changement entre les services ou missions à l'intérieur des directions locales. **F.O.-DGFIP** refuse la déconcentration de la gestion de la catégorie A.
- La possibilité de solliciter une mutation conjointe avec un agent de catégorie A, B ou C.

Notation

F.O.-DGFIP condamne fermement le système lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations. Il est source d'individualisme et de compétition entre les agents et entre les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.

C'est pourquoi le Congrès exige l'abrogation du décret du 29 avril 2002 (décret SAPIN) et du décret du 28 juillet 2010 instituant à terme la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel.

F.O.-DGFIP revendique un nouveau système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec le maintien d'une note chiffrée afin que chacun puisse se situer, mais sans contingentement.

F.O.-DGFIP exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes.

Déroulement de carrière

Compte tenu de la technicité et des responsabilités de l'ensemble des agents de catégorie A, **F.O.-DGFIP** exige :

- L'égalité de traitement en terme d'avancement quelles que soient les fonctions exercées.
- L'amélioration des taux de promotions quelle que soit la filière d'origine.

- La prise en compte de la totalité de l'ancienneté de l'agent promu, notamment pour les Inspecteurs qui n'ont pas bénéficié du nouveau reclassement à compter de la promotion 2007-2008.
- La réduction des durées d'échelons dans le grade d'Inspecteur et la création d'un 13^{ème} échelon doté d'un nombre de points significatif à chaque échelon de la grille indiciaire, pour atteindre a minima l'indice 700 (INM).
- De réelles perspectives d'accès pour les Inspecteurs dès le 8^{ème} échelon au grade d'Inspecteur Principal par tableau d'avancement et non par examen professionnel, en conformité avec les possibilités offertes par le statut.
- La création d'emplois supplémentaires pour le statut d'emploi d'Inspecteur Vérificateur Spécialisé renouvelé ou expert, ainsi que l'abondement indiciaire allant jusqu'à un 13^{ème} échelon.
- Le raccourcissement de la durée d'accès aux grades supérieurs.
- La linéarité dans le grade d'Inspecteur Divisionnaire.
- L'accès à l'indice brut sommital 1015 (INM 821) pour les Inspecteurs Divisionnaires et les Inspecteurs Principaux.
- L'accès direct à la HEA pour les Administrateurs des Finances Publics Adjoints.
- Le calibrage des emplois de Chef de Service Comptable a minima à partir de la HEA.
- La promotion systématique, 6 mois avant la cessation d'activité, à l'échelon supérieur pour ceux qui ne remplissent pas les conditions statutaires pour le changement de grade ou au grade supérieur pour les autres.
- La promotion à titre personnel des agents de catégorie A pouvant y prétendre statutairement sur la grille indiciaire des Chefs des Services Comptables HEA et aux grilles supérieures des Chefs des Services Comptables pour ceux qui sont déjà surindiciés.

Spécificité comptable

Le Congrès revendique :

- L'attribution immédiate de la totalité de la prime de fonction afférente au poste mixte ou Secteur Public Local lors de la première année d'exercice, sans tenir compte de l'abattement lié à l'indemnité de conseil versée au comptable précédent.
- Le maintien et l'entretien des logements de fonction pour les comptables.
- Dans le cas d'indisponibilité ou d'absence de logement de fonction pour quelle que cause que ce soit l'attribution d'une indemnité compensatrice.
- L'attribution et la gratuité du logement de fonction de leur résidence pendant leur stage pratique pour les inspecteurs affectés sur un emploi Chef de poste.
- Il rejette la volonté de l'Administration de remplacer le jugement des comptes au travers de la mise en débet par la condamnation des comptables sous forme d'amendes.

Dispositions spéciales Étranger

Le Congrès prend acte du maintien dans les nouveaux statuts de la durée de séjour des cadres A affectés à l'étranger mais revendique une durée de séjour de 2 fois 4 ans dans deux pays différents.

Structures et implantation d'emplois

F.O.-DGFIP condamne la désimplantation d'emplois A dans le réseau de proximité et exige son renforcement pour la création d'emplois statutaires.

Il dénonce l'absence d'organigramme cible dans les postes centralisateurs ainsi que la prolifération des emplois de chargés de mission, aux fonctions mal, voire pas du tout définies, qui brouille la lisibilité des réseaux, tout en fragilisant la situation de ces personnels.

C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** exige :

- La carte d'implantation des emplois d'Inspecteurs exerçant les fonctions d'huissiers ainsi que le comblement des vacances d'emplois.
- L'implantation de postes d'adjoints A ou A + dans les postes comptables nécessitant un encadrement renforcé, compte tenu de la diversité des missions exercées.
- La transparence dans les attributions des agences comptables en adjonction de service.
- La création d'emplois de débouchés sur place lorsqu'ils sont justifiés par un réel élargissement du périmètre des missions, afin de permettre des promotions aux agents de catégorie A non comptables de dérouler une carrière à l'exemple des comptables.
- L'implantation de postes « hors échelle » supplémentaires pour tenir compte des nouvelles charges et responsabilités assumées par les comptables.

Afin d'assurer un déroulement de carrière valorisant pour l'ensemble des cadres de la DGFIP, le Syndicat réclame la création d'emplois « indicés » dans les directions locales et en Administration Centrale.

La mise en place des structures fusionnées ne doit pas conduire à l'appauvrissement de certaines fonctions d'encadrement ni réduire leur périmètre de compétence.

* * *

À ce jour les cadres de la DGFIP sont largement mis à contribution dans le cadre de réformes successives mal ou pas du tout maîtrisées. Ils exigent des moyens humains et matériels suffisants pour exercer leurs missions.

F.O.-DGFIP affirme que l'exercice de ces fonctions doit se faire dans le respect des principes du décret de 1962 : séparation ordonnateur/comptable et assiette/recouvrement, et de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables.

Les compétences, la responsabilité d'encadrement ainsi que la responsabilité personnelle et pécuniaire doivent être reconnues en terme de rémunération et de déroulement de carrière. Cette reconnaissance ne peut exister qu'au travers de l'ensemble des garanties statutaires.

Compte tenu de leur niveau de recrutement et de l'exigence de leurs formations initiale et continue, ils doivent pouvoir dérouler l'intégralité de la carrière du statut des agents de catégorie A de la DGFIP pour atteindre le grade le plus élevé et avoir accès aux emplois de Chef de Service Comptable.

Le Congrès **F.O.-DGFIP** mandate ses représentants pour porter et faire aboutir ces légitimes revendications.