



Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFIP en CAP Nationale

45-47 rue des Petites Ecuries

75484 Paris Cedex 10

Tel. : 01.47.70.91.69

contact@fo-dgfip.fr

PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 28 du 30 mai 2016

IDIV

CAPN n°3 des 2 et 3 mai 2016

Mutations/promotions d'IDiv sur postes C2/C3 et emplois administratifs nominations à titre personnel au grade d'IDiv CN - mutations/promotions d'IDiv experts

Les élus **F.O.-DGFIP** ont mis en exergue lors de leur déclaration liminaire (voir ci-dessous) le parallélisme évident entre le détricotage du Code du travail et les menaces sur nos statuts au travers de PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations) et du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Ils ont rappelé l'opposition de **F.O.-DGFIP** à la mise en place du PAS (Prélèvement à la Source) et à l'expérimentation du « back-office » dans le secteur public local.

Pour les carrières des IDiv, le silence assourdissant de la DGFIP sur ses réflexions en matière de nouvelle grille indiciaire dérivée de PPCR doit nous inciter à la plus grande vigilance. Sous couvert de PPCR, **F.O.-DGFIP** ne saurait accepter un déclassement des IDiv par rapport aux statuts de 2010 qui les régissent actuellement.

Sur cette campagne de promotion et de mutation des cadres supérieurs, **F.O.-DGFIP**, dans sa liminaire, est revenu sur les effets induits par les rapprochements familiaux pour les IP.

Dans ses réponses, l'administration a indiqué :

- ✓ qu'une concertation serait à venir sur PPCR ;
- ✓ qu'aucun cadre n'a été écarté sur poste sensible (postes C2) au prétexte qu'il n'avait pas le bon profil, la règle de l'ancienneté a été respectée avec ce critère puisque ce ne sont pas des affectations au choix ;
- ✓ qu'il faudra reparler en GT de l'impact du mécanisme de priorité absolue sur les rapprochements de conjoints (RC) ainsi que du quota des RC rapporté aux mutations pour convenances personnelles ;
- ✓ que la proposition de la Direction Générale de maintenir les IFIP dans le vivier à l'issue des 5 tours après avis du directeur local avait été retirée du fait d'un désaccord entre les Organisations Syndicales ;
- ✓ qu'il y aurait un GT bilan sur l'évolution des règles de gestion A + fin 2016 pour application au 1er janvier 2018 ;
- ✓ que pour les ZUS, le retraitement a été fait en partie mais qu'il reste des dossiers en souffrance. La Direction Générale invite donc les cadres concernés à se rapprocher de la Centrale.

Commentaires **F.O.-DGFIP** :

Certaines réponses sont quelque peu déconcertantes.

- ✓ **Sur PPCR des A +**, alors que le problème des grades atypiques (IDiv et AFIPA) est connu depuis plus de 6 mois : zéro communication de la DGFIP ! Laissant ainsi libre cours à toutes les interprétations et rumeurs, notamment chez les IDiv !

Devant ce mutisme, le syndicat **F.O.-DGFIP**, seul vrai défenseur des IDiv, a été reçu (sous l'égide de la Fédération des Finances FO) au Secrétariat général du Ministère par Mme Braun-Lemaire – DRH, adjointe au secrétaire général des ministères économiques et financiers. Cette dernière nous a confirmé que la réflexion avait bien lieu sur cette problématique PPCR des IDiv au sein de la DGFIP et que notre audience permettait de « nourrir la réflexion ». Affaire à suivre, sachant que nous allons demander audience à la DGAFP, puis à la DGFIP.

Nous ne nous contenterons pas d'attendre des GT DGFIP « chambres d'enregistrement » au 2^{ème} semestre 2016 pour mise en application en 2017 ! Les IDiv méritent mieux que ça !

- ✓ **Sur le maintien des IFiP dans le vivier au-delà de 5 tours** : La Direction Générale prend prétexte de divergences entre les Organisations Syndicales dans les modalités (avis du directeur ou pas pour « rempiler » dans le vivier sans repasser l'oral) afin de justifier le report sine die de cette proposition. Encore une façon biaisée de relater les choses, sachant que la majorité des Organisations Syndicales, dont **F.O.-DGFIP** (voir notre compte-rendu du GT du 24 février 2016) était bien pour ce maintien dans le vivier au-delà des 5 tours !
- ✓ **Un GT bilan fin 2016 pour faire évoluer les règles de gestion ?** Ce qui voudrait dire que les nouvelles grilles indiciaires issues de PPCR des IDiv, IP et AFIPA seraient déjà connues à cette date ? Y aurait-il un risque de 49.3 du PPCR appliqué aux cadres supérieurs ? **F.O.-DGFIP** sera vigilant.

Principaux faits et chiffres de la CAPN :

	2016-2	2016-1	2015-2	2015-1
Nombre de formulaires de vœux*	1 979	2 363	1 998	2 347
Nombre de lignes de vœux	73 892	91 713	64 845	69 021

* dont 16 AFIPA, 235 IP, 344 IDiv HC, 1 003 IDiv CN et 381 inspecteurs.

30 cadres (dont 3 IP) en surnombre suite à restructurations (48 au précédent mouvement).

Les postes C2 :

- Pas de postes vacants à l'issue du mouvement ;
- Tableau d'ensemble des mouvements C2

	2016-2	2016-1	2015-2	2015-1
Postes C2 pourvus par mutation	108	134	113	133
dont				
C2 (ou C1) à C2	74	77	66	72
<i>Nominations suite à fusion</i>		7	0	14
<i>AFIPA/IP sur fonction administrative à C2</i>	27	40	36	34
<i>IDIV HC sur fonction administrative à C2</i>	7	10	11	13
Postes C2 pourvus par promotion (IDIV CN à HC)	26	37	29	31
Postes C2 vacants à l'issue du mouvement	0	3	4	3
Sous-total	134	174	146	167
Promotions sur place (PSP)	3	56	31	50

6 postes C2 « sensibles » ont été pourvus (3 en mutation et 3 en promotion).

- Quota réservé aux IDiv HC sur emplois administratifs :

18 postes étaient réservés aux IDiv HC => à l'issue des mutations : 60 postes X 60 % X 50 % = 18 (sur le calcul : voir guide des mouvements 2016-2 pour postes C2/C3 et administratifs). Seuls 7 IDiv HC actuellement administratifs obtiennent un C2. Leur ancienneté est comprise entre le 3^{ème} échelon prise de rang 15 mai 2010 et le 2^{ème} échelon prise de rang 23 décembre 2014.

Ce quota non saturé a permis à 9 IP d'obtenir un poste C2 (les 2 postes restant non pourvus ont été mis à la promotion C2).

- En promotion sur C2 :

24 postes (60 X 40 %) + 2 non pris à la mutation = 26 postes C2 étaient proposés à la promotion. L'ancienneté des IDiv CN attributaires s'étend de IDiv CN 4 du 1er août 2006 à IDiv CN 3 du 1er juin 2015.

- 24 postes sont gelés

06 - SPF Grasse 2 (déjà gelé précédemment)	51 - SIP Reims Nord	77 - TS Sénart Gestion publique locale
06 - SIP Cannes extérieur	56 - TM La Gacilly	79 - SIP-SIE Thouars
14 - SPF Caen 2	62 - SIP Arras Est	86 - TS OPH Poitiers
17 - SIP La Rochelle Ouest	67 - SIE Strasbourg Sud	91 - SIP Palaiseau Nord Est
22 - SIP St Briec Est	69 - SIP Lyon Nord	91 - TM Mennecy
37 - SPF Tours 2	69 - SPF Lyon 4	91 - TM Athis-Mons
45 - SIE Orléans Ouest	75 - SPF Paris 5	93 - TS Gagny
45 - SIP Orléans Ouest	76 - SPF Le Havre 1	95 - SIE Ermont Est

Les priorités des IDiv HC :

Sur C2 et IDiv HC administratifs, il y a 10 rapprochements de conjoint (sur 119 postes et emplois concernés) et 6 priorités absolues suite à reclassement/suppression de poste (sur 119).

Les postes C3 :

- 90 postes offerts : 48 pourvus par mutation et 42 par promotion.
- Pas de promotion sur place.
- Pas de postes vacants à l'issue du mouvement ...et donc pas d'article 23.
- 17 postes gelés

01 - TM Ferney Voltaire	30 - TM Roquemaure	69 - TM Amplepuis (déjà gelé précédemment)
17 - TM Marans	47 - SPF Marmande	72 - SPF Le Mans 4 (ex Mamers)
22 - TM Ploeu L'Hermitage	49 - TM Chalonnnes-sur-Loire	78 - TM St Arnoult-en-Yvelines
26 - TM Marsanne Sauzet	56 - TM Elven	81 - TM La Bruguere
26 - TM St Jean-en-Royans	58 - TM Donzy	82 - TM Lauzerte (déjà gelé précédemment)
28 - TM Chateauneuf-en-Thymerais (déjà gelé précédemment)	69 - TS Albigny-sur-Saône Ets hospitaliers départementaux	

Les emplois administratifs d'IDiv CN :

75 emplois pourvus par mutation et 47 pourvus par promotion (dont 2 hors réseau).

- 3 IDiv CN réintègrent en surnombre le réseau DGFIP au 2^{ème} semestre 2016.
- 5 emplois à profil restent vacants : D67, D69, D77 et D78.

Les priorités des IDiv CN :

Sur C3 et IDiv CN administratifs, il y a 20 rapprochements de conjoint (sur 123 postes et emplois concernés) et 14 priorités absolues suite à reclassement/suppression de poste (sur 123).

Le vivier :

Vivier 2014 = 63 cadres qui sortent en promotion sur 164, soit un solde restant de 91.

Vivier 2015 = 28 cadres promus sur 257, soit un solde restant de 229.

Les promotions d'IDiv HC à titre personnel :

Tous les candidats qui avaient postulé ont été retenus.

Mutations/promotions IDiv CN expert :

1 candidat du vivier a été promu IDiv CN expert.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont voté :

- POUR les promotions à IDiv HC à titre personnel ;
- CONTRE le mouvement de mutation/promotion des IDiv experts ;
- CONTRE les mutations/promotions sur C2 et IDiv HC administratifs ;
- CONTRE les mutations/promotions sur C3 et IDiv CN administratifs.



Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

En introduction de cette déclaration liminaire, nous reviendrons sur le projet de Loi « Travail » en rappelant que pour la Confédération Force Ouvrière ce texte modifie profondément et structurellement le Code du Travail organisant ainsi la casse des droits collectifs et de l'égalité républicaine.

C'est, comme l'affirme Jean-Claude Mailly, « un facteur d'inégalités, de précarité et cela ne correspond pas à la valeur d'égalité républicaine ».

Pour F.O., aucun aménagement de ce texte découlant des recommandations du Conseil de l'Union Européenne n'est acceptable. Ce texte, dont l'examen en séance à l'Assemblée Nationale débute demain 3 mai, doit purement et simplement être retiré !

De plus, pour Force Ouvrière il serait illusoire d'imaginer dans le cadre du projet de Loi « Travail » que seuls les droits et garanties des salariés du privé pourraient être remis en cause, tandis que le Statut Général, les statuts particuliers, et les droits et garanties induites resteraient immuables pour la Fonction Publique.

Il suffit pour s'en convaincre de se reporter à l'analyse des dispositions statutaires du PPCR (protocole parcours professionnel carrière rémunération) que FO a refusé de signer et qui prévoit notamment de développer la mobilité et la perméabilité totale entre les trois versants de la fonction publique grâce à la mise en place de statuts interministériels.

Toujours dans le prolongement de ce protocole PPCR mortifère pour nos statuts particuliers, la mise en place du RIFSEEP (le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement

Professionnel) va demain, entre autres, mettre en place une réelle rémunération au mérite.

Sur nos missions DGFIP, comment ne pas évoquer le PAS (prélèvement à la source). Le Directeur Général a convié récemment les Organisations Syndicales à une réunion sur ce sujet et **F.O.-DGFIP** a noté que, pour la première fois, le Directeur Général s'engageait à demander les emplois nécessaires auprès des Ministres. Il était temps mais nous ne sommes pas naïfs et jugerons sur pièce !

F.O.-DGFIP porte la revendication de moyens budgétaires et en personnels mais réaffirme son opposition à ce dispositif.

L'incidence de ce PAS sur les services et postes comptables (SIE, SIP, trésoreries mixtes) risque d'être considérable. La DGFIP en a-t-elle pris la mesure ? Rien n'est moins sûr !

L'impact sur les déroulements de carrières, intimement liées aux missions et donc à la mise en place du PAS (entre autres), va encore accroître les inquiétudes de nos collègues.

Les centres de services communs appliqués au secteur public local portent en eux les germes de la disparition pure et simple du réseau de proximité SPL. Le travail en « back-office » constitue, pour **F.O.-DGFIP**, une ligne rouge à ne pas franchir. Et d'ailleurs, faut-il le rappeler, **F.O.-DGFIP** a claqué la porte du GT de présentation de ce dispositif le 25 février dernier.

Nous avons choisi d'illustrer nos propos par ces deux sujets, mais malheureusement ce sont toutes les missions qui sont touchées par ces concentrations et industrialisations à outrance, via la mise en place de pôles.

Si les missions se réduisent comme peau de chagrin, que dire des carrières et du positionnement des IDiv menacés par un PPCR dont certains voudraient qu'ils soient les victimes expiatoires.

Pour **F.O.-DGFIP**, le statut de 2010 n'a jamais été une création ex-nihilo et vouloir détruire, sous le prétexte PPCR, la logique indiciaire qui en découle serait une erreur majeure en termes de management de notre direction et une erreur en droit.

Dans le cadre de PPCR, l'indice sommital des IDiv HC ne saurait être inférieur à 1027 indice brut.

Dans le guide des mouvements 2016-2 figurent des dispositions manifestement illégales et ne participant pas d'une bonne gestion.

Ainsi, nous contestons fermement les priorités soi-disant hiérarchiques données à certains grades sur d'autres ; notamment les priorités en cas de restructurations où un AFIPA ou un IP dont le poste serait supprimé pourra se repositionner immédiatement sur le poste maintenu d'un IDiv HC, au détriment de ce dernier. Aucune considération des compétences des uns et des autres n'est prise en compte.

Autre disposition contestable, la DGFIP crée deux sous catégories d'IDiv HC : les IDiv HC ex-IP et les autres. Ces cadres, qu'ils soient ex-IP ou non, exercent dans des conditions similaires dans des postes de catégorie identique avec les mêmes difficultés, la même compétence et le même dévouement. Le seul critère les distinguant est la réussite à un concours. Or, ce seul critère ne peut juridiquement justifier que certains soient discriminés par rapport à d'autres et évincés de leur poste comptable.

Par ailleurs, l'accès aux postes C2 à équivalence est établi en fonction d'un interclassement des grades pouvant statutairement y prétendre. Cette mesure est de bonne gestion. **F.O.-DGFIP** revendique l'extension de l'interclassement des IDiv HC administratifs et des IP administratifs aux mutations sur les postes restant à pourvoir à l'issue des mutations à équivalence des comptables C2 à C2.

En outre, est-il de bonne gestion de muter sur des postes C2 des IP n'ayant pas passé la sélection AFIPA ? En l'autorisant, la DGFIP contredit sa GPEEC et permet un détournement de l'usage du concours d'IP. Rappelons que pour un AFIPA, il faut avoir exercé 2 ans en administratif avant de pouvoir accéder à un poste C2.

Accepter de nommer de jeunes IP sur un poste C2, alors que le nombre de postes C2 diminue, est un véritable paradoxe. Pouvez-vous nous l'expliquer ?

Nous avons également constaté que certaines directions locales ne respectaient pas les affectations en RAN sur emplois administratifs, affectations de surcroît validées par la CAPN. **F.O.-DGFIP** vous demande donc encore une fois de mettre fin à cet arbitraire de directeurs locaux outrepassant les règles.

F.O.-DGFIP réitère ses critiques à l'encontre des insuffisances de l'outil TAMPICO. Les collègues s'aperçoivent en effet, en fin de saisie TAMPICO, lors de la validation, que TAMPICO leur restitue un ordre de classement de leurs choix qui ne correspond plus au panachage emplois administratifs et comptables qu'ils avaient pu encoder et qui reflétait leurs appétences métier (comptable ou administratif) sous contrainte de souhaits géographiques. Les conséquences peuvent être dommageables pour les collègues. Ce faisant, **F.O.-DGFIP** vous demande le strict respect des choix des candidats, tel que le prévoit le statut. Le cas échéant, des recours devant le tribunal administratif ne sont pas à exclure de la part de collègues lésés.

En ce qui concerne la documentation envoyée, plusieurs informations primordiales nous manquent :

- ✓ pas de liste des promotions sur place (PSP) avec indication de ceux non retenus et de la coupure,
- ✓ pas de motif de la vacance ni de la date sur les fiches de poste (retraite par exemple). Cette précision existait auparavant,

- ✓ pas d'indication que le poste est non vacant, ou vacant, avec dans ce dernier cas la mention du cadre titulaire,
- ✓ pas d'indication sur les fiches de poste du numéro de vivier pour les IFIP en promotion.

F.O.-DGFIP déplore que ses élus n'aient pas eu connaissance du projet de mouvement via Escalé avant la mise en ligne sur Ulysse, au contraire des directions locales. Une fois de plus, nous regrettons que la parité syndicale soit la dernière informée.

Par ailleurs, les cadres se voient contraints de postuler à l'aveugle alors qu'un séquençement en plusieurs CAPN leur donnerait une lisibilité complète des vacances d'emplois et faciliterait tant le choix de certains candidats que le travail des services RH de Centrale (démonstration faite à nouveau sur ce présent mouvement).

De même pour une meilleure lisibilité, il faudrait, quand c'est le cas, encoder la mention « promotion sur place » sur vos tableaux de projet de mouvement sur postes C2 et C3 et ne pas laisser la seule mention « promotion ». Ceci est en effet source d'interrogations de la part des collègues.

RETROUVEZ



SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



<https://www.facebook.com/fodgfip>



@fodgfip

BULLETIN
D'ADHESION



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

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

N hésitez pas à contacter vos élus F.O.-DGFIP