



2ème sous-GT – A/A+ 17 décembre 2010

Cycle de discussion « règles de gestion »

Propos préalables

La CGT finances publiques a analysé le contenu des nouvelles fiches transmises concernant les postes comptables et les modalités de sélection des inspecteurs divisionnaires.

Nos propos liminaires concernent dans l'ordre : le classement des postes comptables, la carrière des comptables et les modalités de sélection des inspecteurs divisionnaires.

Nous vous remettons un exemplaire de notre déclaration liminaire, afin qu'il n'y ait aucune ambiguïté sur les revendications que nous portons.

SUR LE CLASSEMENT

Nous partageons la position de la direction générale sur la nécessité d'un classement régulier des postes, pour tenir compte de l'évolution des charges et de la réorganisation des services. Il s'agit d'une obligation statutaire dont le fondement est la reconnaissance de la responsabilité des comptables. Nous sommes également satisfaits de la mise en place de classements intermédiaires, au fil de l'eau en cas de restructurations importantes liées à des fusions et transferts de charges. Nous pensons néanmoins que les changements de législation devraient également générer des reclassements, lorsqu'ils ont des impacts différenciés selon les postes comptables. C'est pourquoi, nous préconisons un reclassement tous les trois ans, ce qui aurait l'avantage de donner plus de lisibilité au dispositif et limiterait les opérations au fil de l'eau.

Nous notons également la volonté de l'administration centrale de mener des opérations dans le cadre d'une concertation étroite avec notamment les organisations syndicales, se concluant par un examen en CTPC. L'engagement de procéder à des points d'étape réguliers et d'information du réseau, nous paraît également être une bonne initiative.

Nous prenons acte que ce classement prendra effet au 1^{er} janvier 2012. En conséquence, le prochain mouvement des IDIV de la filière fiscale, ne porterait que sur la période du 01/09/2011 au 31/12/2011. En revanche, nous regrettons l'option prise pour la suite par l'administration, qui envisage des mouvements bisannuels coïncidant avec les semestres civils. Ce choix est motivé par la recherche d'une cohérence avec les dates d'exercice comptable, qui est compréhensible s'agissant des comptables du service public local. En revanche, les autres comptables, de fait, prennent leurs fonctions tout au long de l'année à la date de départ de leur prédécesseur. Dans tous ces cas là, la coïncidence avec la date de l'arrêté comptable, dont l'intérêt n'était pas évident au plan administratif, ne serait que fortuite.

En réalité cette mesure ne concernera que les IDIV non comptables pour lesquels en terme d'organisation familiale, les dates du 1^{er} janvier et 1^{er} juillet, seront nettement moins pratiques que celle du 1^{er} septembre (recherche d'un logement, inscription des enfants à l'école...). C'est pourquoi nous demandons que les dates des mouvements soient le 1^{er} septembre pour le principal et à une autre date pour le complémentaire, qui pourrait être le 1^{er} janvier.

- **S'agissant du niveau d'encadrement des postes et de leur classement**

Si la logique d'un classement est d'être établi dans le cadre d'une enveloppe définie (nombre de postes pour chaque niveau d'indice), celui effectué en 2011 doit prendre en considération les quatre observations suivantes :

- 1- La répartition actuelle des indices dans les deux réseaux, à la suite des réorganisations effectuées depuis la mise en place de la DGFIP, a conduit à la disparition de 40 postes hors échelle A/B/C et à la création de 14 postes 1015 et 1040 (chiffres non confirmés en séance par la DG).
C'est une perte sèche pour la filière gestion publique et pas de gain pour la filière fiscale en terme d'indice.
- 2- La responsabilité des comptables s'exerce dans des conditions nettement plus difficiles que celles qui existaient lors de la mise en place de la hiérarchie des postes actuels. Les contrôles de la Cour des Comptes sont beaucoup plus exigeants, le risque s'est accru et pourrait encore augmenter. De nombreux comptables doivent exercer leur mission en même temps que celle d'assiette des particuliers ou des professionnels. L'offre de services aux collectivités locales, implique de nouvelles dimensions dans l'activité de conseil qui s'ajoutent à celle de comptable. Ces évolutions appellent une progression vers le haut du classement de tous les postes comptables.
- 3- La progression du nombre de postes surindiciés est à cet égard une nécessité afin que les collègues comptables de la filière gestion publique, actuellement TP1, ne connaissent pas un préjudice à l'occasion de l'introduction des postes indiciés 1015 et 1040. Ces collègues avaient, en effet, comme perspective de passer directement de l'indice de TP1 à une carrière complète sur les trois chevrons de HEA.
- 4- Ce classement s'engage alors que la réflexion sur l'avenir des CH n'est même pas amorcée et que la structuration et le classement des futurs services de la publicité foncière devraient dégager des indices. La volonté de maintenir les possibilités de promotions devrait conduire à une réflexion, sur l'utilisation de ces indices en faveur du réseau comptable.

- **S'agissant de la méthode :**

Le classement des postes comptables par famille, compte tenu de leur diversité, paraît raisonnable. Néanmoins, il suscite des interrogations sur les conditions de répartition de l'enveloppe des postes par catégorie et par niveau d'indice. Concernant les critères, les groupes de travail doivent nous permettre de rentrer dans le détail par famille de poste. Nous ne développerons donc pas nos premières analyses à l'occasion de ces propos préalables.

Pour autant, dans l'immédiat nous ferons quelques observations :

- La distinction des critères (managérial, financiers et de charges) apparaît optiquement pertinente. C'est leur contenu et leur pondération qui doivent être discutés.

- Ces éléments et leur pondération doivent valoriser l'activité de recouvrement, la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables, l'activité de conseil et d'expertise comptable qui fondent les niveaux indiciaires des postes et les indemnités correspondantes.
- Les critères de classement qui sont proposés, s'agissant des services de la filière fiscale, ne permettraient pas, en l'état, d'apprécier le poids des risques comptables. Ainsi est omise toute l'activité de dépense relative aux restitutions d'IS et de TS, qui représente un risque majeur pour les comptables.
- A ce sujet, l'évaluation de la charge de recouvrement contentieux ou offensif devra prendre en compte la réalité de la répartition des dossiers entre les postes comptables et le PRS. Dès lors, les critères appliqués aux PRS devraient être aussi retenus pour les SIE, afin d'apprécier leur action en recouvrement.
- Pour la filière gestion publique, on s'interroge sur la disparition d'un critère : les SDIS dans les paieries départementales. (réponse en séance de la DG : critère inclus dans la les dépenses de fonctionnement et d'investissement des paieries, cf. fiche classement annexe N°7)
- Pour ce qui concerne le critère managérial, il devrait prendre en compte : le taux de présence réelle des agents, la mobilité des agents A appréciée au niveau départemental (lorsqu'ils sont implantés) et pas seulement celles des agents B et C comme proposé dans la fiche.

La notion de coefficient de complexité répond à notre demande de prise en compte des conditions spécifiques d'activité tenant à l'environnement, au tissu fiscal économique et social, institutionnel (intercommunalité, HLM, création des métropoles) ainsi qu'à l'organisation des services.

Nous serons particulièrement attentifs à leur application en particulier pour l'appréciation des charges d'accueil et d'action en recouvrement.

S'agissant des flux, si techniquement il est compréhensible que l'essentiel de la base soit constitué des charges 2009, il nous paraît inconcevable que tous les moyens permettant d'apprécier le poids de la suppression de la TP, et de son remplacement par toutes sortes de contributions diverses et variées, ne soient pas mis en œuvre.

Concernant les garanties

Nous prenons acte avec satisfaction des dispositions concernant le déclassement.

Pour les reclassements, lorsqu'il y a changement de catégorie, il n'est prévu aucune incidence sur la rémunération. S'agit-il seulement de l'indiciaire ? Si ce n'est pas le cas, nous demandons que les indemnités liées au poste soient immédiatement versées, à défaut de percevoir celles liées au grade.

Lorsqu'il y a changement de catégorie « *le comptable bénéficie progressivement sur trois ans de la part indemnitaire liée au niveau de responsabilité supérieure* ». Pourquoi cette progressivité, alors que les charges augmentent immédiatement ?

D'autres sujets devront également être abordés :

- S'agissant de l'affectation des agents dont le poste est déclassé ou surclassé :
 - L'intérêt collectif exige que les agents qui occupent ces postes les libèrent le plus rapidement possible et que la mobilité qui leur est imposée ne soit pas trop rude. L'attribution d'une priorité constitue le bon moyen pour permettre ce départ .
 - Les intérêts individuels nécessitent de ne pas créer d'effet d'aubaine. L'étendue géographique de ces priorités devrait donc être adaptée à la densité des postes de chaque catégorie (départementale, régionale, nationale);
- Pour ce qui concerne les « double ou triple salto », le dispositif mis en place dans le cadre du récent reclassement intermédiaire des SIE paraît une base solide : nomination à titre personnel au niveau immédiatement supérieur à celui du poste, avant classement et nécessité de libérer le poste dans un délai de trois ans.

SUR LA CARRIERE COMPTABLE

Nous constatons avec satisfaction que tous les comptables des deux filières seront affectés par des CAP nationales, directement sur leurs postes comptables, sans passage par une affectation à la zone ou au département comme cela se pratique dans la filière fiscale.

En revanche, s'agissant des modalités d'affectation, la CGT finances publiques est en total désaccord avec différentes dispositions :

- le délai de séjour de trois ans pour les CSC et l'instauration d'une affectation au fil de l'eau sur ces postes restés vacants,
- l'obligation de demander 5 départements et 30 emplois comptables ou non comptables, lors de la première affectation des IDIV de classe normale et hors classe sur un poste comptable.
- les dates des mouvements au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet (sujet détaillé dans la partie classement)

Ces dispositions auront un effet dissuasif pour les personnes qui ne peuvent s'éloigner de leur domicile familial et qui seront obligées de déménager en dehors des rythmes scolaires. Elles aggraveront les situations où un cadre anciennement promu est primé par un plus jeune. Enfin, il existe déjà des postes vacants dans la filière fiscale, sans que cette obligation n'existe actuellement, cela ne ferait qu'augmenter encore les vacances. Nous demandons un délai unifié de deux ans avec l'instauration d'un rapprochement familial. Nous rappelons à cette occasion que dans la filière fiscale, nous demandons un rapprochement à hauteur de 50% postes.

La notion d'inscription au tableau d'avancement avant la CAP et avant affectation ne doit pas être retenue. La seule condition pour obtenir une promotion doit résulter uniquement de l'affectation sur un poste en CAP. En d'autres termes, si le candidat à promotion n'obtient pas un des postes demandés à l'issue du mouvement, il ne prend pas son nouveau grade et ne lèse personne.

Au surplus, cette règle des 5 départements et 30 emplois, ne peut être justifiée par l'absence de mobilité géographique dans l'un ou l'autre réseau. Pour la filière fiscale, compte tenu de la structuration des postes comptables (966/1015/1040/HEA), les agents devaient muter à chaque étape pour avoir leur promotion. C'était une mobilité, certes voulue et non assortie du droit de refus, mais de fait imposée par la graduation progressive des indices des postes comptables. Dans la filière gestion publique, les comptables étaient obligés de muter du fait

des restructurations permanentes et des règles particulières de promotions. Cela pouvait aboutir à un effet pervers retrace par le nombre de refus, parce que les 5 départements et 30 postes demandés n'étaient pas souhaités. Ce système a donc montré ses limites, c'est pourquoi nous demandons le libre choix dans les vœux.

Concernant la mise en œuvre de l'article 23 du statut. Nous considérons qu'en raison de son caractère dérogatoire, la CAP devra disposer de tous les éléments afin d'assurer la meilleure transparence possible. Au demeurant, si ce dispositif doit trouver à s'appliquer à tous les postes comptables, au-delà de ceux accessibles à des inspecteurs, nous ne voyons pas comment il pourrait s'articuler sans créer de nouvelles vacances. (l'article 23 concerne « un fonctionnaire.... » et pas seulement les inspecteurs)

S'agissant de l'accès aux postes comptables, l'ordre d'examen des candidatures combine deux principes auxquels nous sommes attachés : logique de grade et logique de promotion permettant un déroulement de carrière sans opposition d'un « plafond de verre ». Les fiches prévoient des accès aux différents postes CSC sur la base du grade sans que l'antériorité dans la fonction comptable soit prise en considération. Il conviendra de mener une réflexion sur les quotas qui nécessitera de connaître la démographie par âge et ancienneté. Nous demandons également la communication du nombre de postes comptables avec leur niveau indiciaire dans les deux réseaux.

Pour la période de convergence, nous sommes d'accord sur le principe, mais reste à ouvrir la discussion avec les éléments sur les volumes. Dès lors, dans l'attente il est prématuré de se prononcer sur un délai de 2 ans.

SUR LA SELECTION AU GRADE D'INSPECTEUR DIVISIONNAIRE.

Nous sommes attachés à un système qui offre le maximum de transparence. A ce titre, nous réitérons notre demande d'un examen professionnel, comportant un entretien avec un jury national.

A cet égard, la fiche 3 bis ne présente pas les garanties souhaitées, puisque le directeur local est prépondérant et le dispositif de quotas départementaux instaure une opacité supplémentaire. De plus, avec la mise en place des DDFIP/DRFIP, l'éloignement du N°1 est de plus en plus accentué, a fortiori pour les inspecteurs.

Enfin, cette sélection s'accompagne d'une obligation de demander au moins cinq départements, représentant 40 emplois minimum.

La CGT finances publiques est consciente de la différence de modalités de promotion existantes dans les deux réseaux. Il faut donc mettre en place un système partagé par l'ensemble des agents. C'est pourquoi nous proposons de le rapprocher de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, avec la constitution par le candidat, d'un dossier lui permettant valoriser toute sa carrière et servant de support pour les questions du jury.

La CGT finances publiques considère qu'il est nécessaire de se donner le temps de la réflexion. Le maintien des deux systèmes de recrutement peut, à notre avis, être prolongé

pendant un certain délai. Le calendrier pourrait, par exemple, être aligné sur celui du pastillage des postes comptables. La création du grade d'IDIV au 01/09/2011 ne devrait pas faire obstacle à cette proposition.

En tout état de cause, la mise en place de la sélection unique, pour l'année 2013 nous paraît prématurée.

Compte-rendu du 2^{ème} GT cadre A/A+ du 17-12-2010

REPONSES DE M. RAMBAL AUX INTERVENTIONS SYNDICALES

Après les déclarations liminaires des différentes OS, le directeur adjoint chargé du pôle transverse est intervenu pour présenter les fiches, en commençant par la sélection des inspecteurs divisionnaires.

Il a rappelé l'esprit des propositions : la première fiche visait à mettre en place une sélection pour harmoniser le dispositif. La deuxième consistait à considérer qu'il ne fallait pas exclure une autre piste, a priori. Il fait remarquer que dans la filière fiscale, les inspecteurs sont souvent des vérificateurs ayant beaucoup de responsabilités, mais pas de fonction d'encadrement. Le comité de sélection a donc pour objectif de déterminer s'ils ont ces aptitudes. Dans la filière gestion publique, de nombreux inspecteurs sont déjà des managers, dans ces conditions un entretien pour détecter ces qualités serait inadapté.

Après avoir lister les éléments convergents dans les revendications portées par les syndicats (pas de CAP locales, équité et transparence, poids excessif du numéro 1 dans la sélection), il a fait la synthèse des principes à retenir pour le prochain dispositif, en partant de ce que l'on attend d'un cadre : Il doit savoir s'engager sur une position.

A ce titre la sélection est un éclairage sur le passé et sur l'avenir. Quel que soit le système retenu, il devra présenter les garanties d'équité et de transparence. Toute la carrière du candidat devra être prise en compte.

Même s'il ne partage pas la défiance des OS vis à vis des numéros 1, il considère que compte tenu de l'éloignement dans les DDFIP/DRFIP et en l'absence de CAP locales, il serait plutôt favorable à un comité de sélection. Un dossier permettrait de prendre en compte tous les éléments de la carrière et pourrait servir de support aux questions du comité, avec une grille d'analyse d'entretien. Un bilan devrait être fait pour les cadres de la part du jury et l'avis du directeur devrait être remis au cadre, préalablement à l'entretien.

Dans cette optique, de nouvelles propositions vont être faites par la DG sur les modalités de sélection des IDIV.

Concernant le classement des postes comptables :

La DG propose 7 familles de postes, convenablement représentées de haut en bas. L'existence de catégories à l'intérieur des C2/C3 et C4 correspond à des indices de responsabilité. Le principe directeur qui a prévalu, est de garder les indicateurs actuels dans la mesure du possible, afin de ne pas entraîner un bouleversement préjudiciable aux agents et à l'administration.

La carrière comptable s'appuie sur un quadrillage des postes en 2011, qui permet de les pastiller pour une filière donnée et un grade donné. Ainsi, les postes comptables seront fléchés

par filière et par grade pour un délai de 2ans ou plus, afin de donner des perspectives à ceux qui avaient des parcours et un potentiel à court terme.

M. Rambal prend note de l'accord des OS sur les familles proposées et s'engage à communiquer le nombre de postes par catégorie dans les deux filières. Il assure qu'au final il y aura mathématiquement plus de postes comptables, du fait de la redistribution des indices des CH de 1^{ère} et 2^{ème} catégories, qui étaient jusqu'alors réservées aux AFIP/AGFIP.

Concernant l'examen des critères, il propose de prévoir des réunions techniques, par types de structures comptables sur l'année 2011, indépendamment des réunions des GT. Cette proposition a été acceptée par toutes les OS, qui pourront faire appel à des experts en fonction des différents postes comptables.

S'agissant du délai du pastillage, une période de 2 ou 3 ans correspondrait à une projection réaliste, au-delà, il n'y aurait plus de visibilité. Par ailleurs les cycles de promotions au niveau de la fonction publique se font tous les trois ans. Le prochain aura lieu en 2014 pour la période commençant en 2015.

A propos des délais de séjours, M Rambal rappelle qu'il s'agit de cadres qui ont des responsabilités et qui connaissent les règles. Il ne faut pas créer de vacances sur les postes comptables.

Les dates d'affectation des agents seront indépendantes des périodes de couverture des mouvements, correspondant aux semestres civils. Ainsi les IDIV non comptables seront bien affectés au 01/09/N.

Enfin, une fiche complémentaire sera diffusée sur les modalités d'application de l'article 23 des statuts.

D'autres réunions du GT A/A+ sont d'ores et déjà programmées les 13 et 24 janvier 2011.

La délégation du groupe de Travail A/A+

Magali Musseau

Sylvette Grande

Jean Georges Belmont

Edith Locquet

Hélène Guerra