



Montreuil, le 26/01/2021

LA DIRECTION GÉNÉRALE IGNORE LES IDIV CN !

L'administration, sauf à perdre toute adhésion de ses cadres, s'est sentie obligée de mieux valoriser les parcours professionnels. Cela consiste à leur offrir un accès plus large aux différentes fonctions en rééquilibrant le différentiel d'attractivité entre sphères administrative et comptable. A l'issue des échanges avec les directeurs et les délégués, une cartographie des emplois ouverts à l'indiciation administrative sera arrêtée par la direction générale au 1er trimestre 2021. Elle permettra aux cadres de disposer d'une visibilité sur les emplois et fonctions éligibles.

Selon la direction générale, l'allocation d'indices rééquilibrés entre sphères administrative et comptable, dans une approche dynamique de gestion des carrières et des compétences, doit servir à valoriser certaines fonctions, à motiver les cadres, à clarifier et donner du sens, dans un contexte de montée en puissance du recrutement au choix... « Ceci permettra aux cadres qui en ont le profil et l'appétence de continuer à exercer sur des fonctions d'expertise ou administratives, plutôt que d'aller chercher un indice sur des fonctions de comptable. Ces indices administratifs bénéficieront à des services des directions territoriales mais aussi des directions nationales et spécialisées et des services centraux. **L'indiciation (ou indiciarisation) administrative couvrira toutes les catégories d'indices et bénéficiera à tous les emplois d'Idiv HC à AFIP »... mais pas les IDIVCN !**

C'EST DONC LA DOUBLE PEINE POUR LES IDIV CN

Non seulement ils assurent des fonctions avec de plus en plus d'enjeux et d'agents à piloter, mais en plus les voilà exclus de ce dispositif de revalorisation indiciaire. Le management à bas coût pratiqué par la DGFIP lui assure en effet de substantielles économies car les IDIV CN occupent des postes de chefs de brigade, d'adjoint en division, de responsable de PCR, de PCE (y compris l'audit quelquefois) ... à l'instar de leurs collègues IP. Outre les doctrines d'emploi de plus en plus fongibles, les règles de gestion se rapprochent également de celles des IP : affectation au département, multiplication des postes aux choix avec délai de séjour de trois ans, sélection 2021 réduite et durcie (avis et dossiers en possession du jury avant entretien et non communication des notes, impliquant que seul le jury peut faire un retour pédagogique pour les non reçus). Même la persistance du vivier n'est plus un argument, puisqu'il est de plus en plus difficile d'en sortir sans demander tout le territoire (comme pour les IP) ou décrocher un poste au choix, pour ne pas perdre le bénéfice de la promotion !

Dans ce paysage, la différence de rémunération est ressentie par les IDIVCN très négativement et vécue comme **une injustice**. Et ce, surtout lorsque les frais de double résidence se prolongent face à la faiblesse des perspectives de mutations ou de promotions.

LES MAUVAIS CALCULS DE L'ADMINISTRATION

Comme pour les autres cadres A+, l'administration continue à leur parler coaching, compétences managériales, accompagnement des changements, rédaction de CV, lettres de motivation, mobilité, changement d'orientation professionnelle, interaction avec le marché de l'emploi public local, détection de profils et constitution de viviers, revue des cadres, autoévaluation des compétences et auto-diagnostic des besoins, évaluations 360°... bref ils ne sont pas exclus par la novlangue managériale. Idem pour les directions locales et nationales lorsqu'il s'agit de demander des comptes sur la performance des structures... manifestement la différence de rémunération n'est pas leur sujet !

L'examen de la carrière des IDIV CN aurait pourtant eu toute sa place dans ce GT GPEEC et accompagnement des cadres. En effet, de très nombreux IDIV CN restent bloqués 12 à 15 ans au dernier échelon de leur classe, sans perspective de passer hors classe, alors que leurs charges managériales et techniques augmentent régulièrement (notamment en raison de la baisse des effectifs des IP). Cette situation s'explique par deux phénomènes dont ils subissent pleinement les conséquences sans avoir de visibilité lorsqu'ils entrent dans le grade : **disparition des postes C2 et faibles implantations de postes IDIVHC administratifs !**

Par ailleurs, à l'instar des IP et des IDIV HC, ils sont confrontés aux restructurations et doivent piloter à vue les réorganisations avec de moins en moins de moyens. Or leur grade n'est cité qu'une seule fois (et seulement en renvoi de bas de page) pour rappeler qu'ils font partie de la catégorie A+ ! Pourtant, réduire les recrutements des IDIVCN rentre de fait dans la GPEEC des A+ ! Il n'existe donc plus aucune raison d'exclure les IDIVCN de la surindiciation.

Parce qu'en les excluant, l'administration ne peut que **démotiver** ces cadres dont elle a par ailleurs bien besoin. En effet, l'accompagnement des équipes dans un environnement fortement évolutif tant sur le plan réglementaire que des méthodes de travail nécessite pour les directions locales de recourir à des cadres impliqués dans leur travail. Sans leur participation active, la DGFIP ne pourra afficher une amélioration de ses résultats avant quelques années.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

En l'absence de propositions au GT concernant les IDIVCN, la CGT FINANCES PUBLIQUES demande premièrement a minima que tous ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté passent à la Hors Classe sans mobilité géographique et fonctionnelle (comme cela se pratiquait pour les IP ex DGI lorsqu'existaient la 1^{ère} et la 2^{ème} classe). **La linéarité du grade est la solution !**

Deuxièmement, qu'ils puissent accéder dès 2021 aux postes surindiciés dévolus aux IDIV HC.

