



# GROUPE DE TRAVAIL A+ du 21/01/2015

## BILAN de la CAP C2 2015-1

### DECLARATION LIMINAIRE et COMPTE RENDU

En préliminaire à ce groupe de travail et très solennellement, le communiqué des collègues du CFP de L'HAY LES ROSES (94) a été lu en séance dans son intégralité. Malgré les interpellations à la direction locale, malgré la signature d'une pétition en novembre dernier, malgré les interventions des représentants syndicaux dans toutes les instances, le manque de personnel et les conditions de travail tellement dégradées ont conduit un collègue au suicide le mercredi 7 janvier. Les agents du CFP de L'HAY LES ROSES ont appelé l'ensemble des collègues des services du Val de Marne à la grève et à un rassemblement. Une marche silencieuse a été organisée dans le centre de la commune et un préavis de grève a été adressé par la CGT Finances Publiques au Directeur départemental.

Face à ces situations dramatiques, notre organisation syndicale ne veut plus entendre de discours convenu de la part de l'administration, consistant à répondre de manière générale que le suicide est par nature un geste complexe, dont les causes peuvent être multiples.

Certains services, confrontés aux suppressions d'effectif et au manque de moyens grandissants, à la pression statistique toujours présente, à la défiance liée aux opérations de contrôle interne, et malgré les interpellations des directions locales et de la direction générale, directement par les agents, ou par l'intermédiaire de leurs chefs de poste ou de service, restent souvent sans réponse concrète. Ils se trouvent au bord de l'explosion.

La CGT Finances Publiques tient à souligner également que les cadres A et A+ sont également des agents de la DGFIP, à ce titre ils ont le droit d'être protégés contre la dégradation grandissante des conditions de vie au travail, la pression et le harcèlement managériaux, les dérives de la responsabilité personnelle et pécuniaire et du régime horaire du forfait ...

A cet égard, la CGT souligne le rôle essentiel des CHSCT et dénonce les freins mis par l'administration dans la mise en œuvre concrète de la protection fonctionnelle de l'administration contre les agressions physiques, menaces, diffamations...

Note organisation syndicale tient à afficher sa détermination dans la protection et la défense des agents.



S'agissant de l'objet du présent groupe de travail, à savoir le bilan des mouvements C2 et C3 et l'examen des notes pour les prochains mouvements C1, C2 et C3, la CGT tient à souligner la qualité des documents transmis et l'effort de pédagogie. A ce titre, nous sommes conscients du travail important de synthèse effectué des règles très complexes et évolutives. Les conditions de vie au travail des collègues du service RH, souvent en position de rupture, sont également un sujet de préoccupation.

Sans entrer dans le détail de l'examen des fiches, nous tenons à rappeler les principes qui nous guident et les points de cristallisation demeurant dans la défilierisation des postes comptables.

Montreuil 29/01/2015

**Syndicat national  
CGT Finances Publiques**

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)

• Courriels : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr)

• [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

## LES PRINCIPES GUIDANT LA POSITION DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

- ✓ Le refus d'une approche corporatiste :

La C.G.T., représentant toutes les catégories de personnel, se refuse à toute approche corporatiste du dossier de la défilierisation ; la composition de la délégation de la CGT en témoinne (un A.F.I.P.A., un I. DIV. Ex IP, une I. DIV classe normale). Les statistiques fournies sur les derniers mouvements montrent que le grand bang lié à la défilierisation totale agité par certaines organisations et associations ne s'est pas produit.

- ✓ La logique de grade :

Il est logique que le grade soit un accélérateur de carrière dans le parcours de comptable, même si le métier de comptable doit être pris en compte dans une certaine mesure.

- ✓ La logique des quotas d'accès :

La détermination de quota d'accès par catégories de postes comptables constitue la moins mauvaise solution possible.

- ✓ Le rapprochement de conjoint :

La C.G.T. est attachée à la prise en compte du rapprochement de conjoint permettant de concilier au mieux la carrière professionnelle et la prise en compte de la situation familiale. Afin de ne pas pénaliser les cadres ne bénéficiant pas d'un rapprochement, la règle des 50 % doit toutefois faire l'objet d'une application stricte et d'une historisation.

- ✓ La promotion sur place :

Il est légitime que les collègues ayant œuvré sur des postes reclassés bénéficient d'une promotion sur place. Le mécanisme de la PSP doit toutefois permettre de sauvegarder des perspectives de mobilités des cadres postulant à un emploi comptable. La CGT est donc favorable à un contingent.

- ✓ Le rôle des C.A.P.N. :

Les collègues postulant dans les mouvements comptables et les élus en C.A.P.N. doivent bénéficier de toutes les informations nécessaires portant par exemple sur les restructurations du réseau. Par ailleurs, les sanctions prises à l'encontre d'un cadre ayant renoncé à un vœu doivent faire l'objet d'un examen de la C.A.P.N.

## LES POINTS DE CRISTALLISATION :

Après l'élaboration fastidieuse des nouvelles règles de gestion et le bilan des mouvements comptables présentés devant les organisations syndicales, la C.G.T. tient à souligner les principaux points de cristallisation qui doivent être résolus immédiatement par l'administration.

Ces points sont les suivants :

### 1 • Le droit à l'information des cadres :

Il est urgent que les cadres aient une information en amont et une visibilité des restructurations du réseau. La CGT réitère également sa demande d'annexe aux notes de service des mouvements comportant la liste des postes reclassés et déclassés, ainsi que leur origine.

Ces informations sont essentielles pour permettre, d'une part, aux cadres de développer des stratégies de carrières en toute connaissance de cause et, d'autre part, aux élus de réaliser leur travail dans des conditions normales.

### 2 • Les quotas d'accès aux postes H.E.A. :

Les quotas d'accès sur les H.E.A. actuellement en vigueur (60 % aux AFIPA, 10 % aux IP/I DIV ex IP, 30 % aux I DIV HC) ne sont pas compatibles avec la logique de grade.

Compte tenu de cette logique et de l'importance des populations par grade, le rééquilibrage suivant est demandé immédiatement par la C.G.T. : 60 % pour AFIPA, 20 % pour les IP et I DIV ex IP, 20 % pour les I DIV HC

### 3 • Les promotions sur place :

Alors que le triple salto est autorisé pour le passage de C2 à HEA, la promotion sur place est prohibée pour le passage de C2 à 1040.

Cette situation totalement injuste et incompréhensible ne peut perdurer.

### 4 • La situation des I DIV ex IP :

Lors de la mise en place du nouveau statut de la DGFIP, la C.G.T. Finances Publiques a été la première organisation syndicale à dénoncer la situation abusive et intolérable des IP devenus comptables I DIV HC avant 2012.

Grâce à l'action résolue et constante de la CGT, ces cadres sont enfin traités, en mutation et promotions, comme tous les autres IPFIP, c'est-à-dire interclassés dans la liste d'ancienneté dans la liste d'ancienneté des IPFIP depuis juillet 2014.

Toutefois, à ce jour, les 273 cadres concernés se trouvent se trouvent toujours dans un no man's land juridique au niveau statutaire : en cas de retour vers un poste administratif, quel est le régime indemnitaire de ces cadres toujours I DIV sur le plan statutaire mais ayant réussi la sélection IP ?

La Direction générale sur la base d'une expertise juridique du conseiller juridique de Bercy a opposé une fin de non-recevoir à la demande de réintégration des I DIV ex IP dans le grade d'IP.

Compte tenu de cette situation, les cadres concernés par l'intermédiaire de l'UNIP ont proposé à l'administration une mesure de régularisation catégorielle comprenant une nomination dans le grade d'AFIPA à titre personnel.

La C.G.T. demande la communication immédiate du rapport d'expertise juridique maintes fois évoqué par l'administration refusant la réintégration dans le grade d'IP.

Par ailleurs, la CGT soutient la revendication afférente à la nomination des cadres concernés dans le grade d'AFIPA à titre personnel sous réserve que les I DIV ex IP restent interclassés dans la liste d'ancienneté des IP et bénéficient du régime indemnitaire des IP. Bien entendu, cette mesure exceptionnelle ne doit avoir aucun effet sur les quotas d'accès fixés par l'administration (promouvables/promus) pour accéder au grade d'AFIPA à titre personnel.

La CGT demande à l'administration d'apporter une réponse rapide à cette solution soumise au Directeur général depuis le 18 décembre dernier.

Enfin, si cette demande était rejetée, il est souligné qu'il appartient avant tout à l'administration, et non pas aux cadres lésés, de trouver la solution juridique permettant de mettre définitivement fin à une situation qui aurait pu être évitée en attribuant, dans le cadre du nouveau statut, l'indice 985 aux IP, revendication portée par la CGT.

### 5 • L'avis du Directeur :

L'avis favorable du directeur systématiquement requis par l'administration pour les demandes de mutation par équivalence est pour la CGT totalement aberrante.

Si le Directeur n'est pas satisfait de la collaboration du comptable sur son poste comptable, il lui revient d'en tirer les conséquences en matière de notation, avec la possibilité pour le collègue concerné d'utiliser les recours prévus dans le cadre de la procédure de notation. Comment justifier le maintien d'un comptable sur un poste C1, C2 ou C3 qui aurait reçu un avis défavorable pour une mutation ?

En réalité, cette manière de faire ouvre pour le directeur la possibilité de choisir arbitrairement un comptable en fonction de « bons et loyaux services » rendus au plan local. Tous les services comptables se transforment ainsi en postes profilés.

La CGT revendique l'absence d'avis du directeur pour toutes les mutations par équivalence.

### 6 • Les agences comptables

La CGT demande que les agences comptables soient traitées à l'instar des autres postes comptables et soient ouvertes à toutes les catégories de cadres.

### 7 • Le traitement des ZUS :

Par note de service du 23 septembre 2013, le directeur général, après concertation avec les organisations syndicales, a décidé de mettre en œuvre le dispositif « zones urbaines sensibles » (ZUS) à la DGFIP. Ce dispositif permet d'attribuer un avantage spécifique d'ancienneté accordé à certains agents de l'Etat affectés dans les quartiers particulièrement difficiles.

Nonobstant cette décision, ce dispositif n'est toujours pas mis en œuvre dans les mouvements de comptables sous prétexte d'un travail « manuel » à réaliser pour attribuer l'avantage d'ancienneté.

La CGT exige la mise en œuvre du dispositif ZUS dès le prochain mouvement, certains cadres pouvant se trouver injustement primés

### 8 • Traitement des fins de carrière :

Lors des réunions régionales, le service RH a évoqué des possibilités permettant d'attribuer des indices de fin de carrière. Ces déclarations suscitent de fortes attentes et des interrogations dans le réseau. Ce chantier doit être ouvert sans délai en concertation avec les organisations syndicales.

Les documents produits à l'appui de ce GT sont en ligne sur le site de la CGT FINANCES PUBLIQUES, dans l'espace syndiqués, rubriques documents DGFIP/ GT 2015

## Les réponses de l'Administration

Mme GONTARD, Sous-Directrice, a ouvert le groupe de travail en insistant sur le besoin de stabilité des règles. Toutefois, il faut revoir les règles qui posent souci en tenant compte du contexte nouveau de restructuration du réseau comptable.

### 1 • Sur les conditions de vie au travail :

#### ☛ L'administration :

Le Directeur général suit personnellement l'événement tragique de l'Hay les Roses et souhaite analyser cette affaire sous les angles des conditions de vie au travail et de « l'encadrement ».

Le dispositif de prévention et de protection s'applique à tous agents, y compris les cadres A+.

#### ☛ La CGT Finances Publiques :

L'administration n'a pas tenu le discours habituellement entendu sur l'analyse complexe des causes d'un suicide. Il

n'est pas question pour l'administration de se réfugier derrière des éventuels problèmes personnels.

Derrière les paroles, nous attendons des actions concrètes permettant d'enrayer la dégradation constante des conditions de vie au travail. Les cadres A+ peuvent donc bénéficier de l'intégralité des mesures de prévention et de protection, nous ne l'oublierons pas et saurons en tirer les conséquences au cas par cas. Nous avons souligné de nouveau les dérives du régime horaire du forfait qui méritent autant d'attention que les écètements du régime de l'horaire variable.

### 2 • Sur les restructurations du réseau :

#### ☛ L'administration :

Le représentant de SPIB présent au groupe de travail (M. ROUSSELLE) reconnaît la nécessité de donner plus de visibilité aux cadres pour la formulation de leurs vœux. Sur ce terrain,

il faut avancer mais la perfection ne peut être atteinte en raison par exemple des incidences de la réforme territoriale (interconnexion des EPCI et des communes).

L'ampleur des restructurations a été relativisée (80 restructurations en août 2014 sur 4 200 postes comptables). On ne sait pas ce que sera le réseau dans trois ans.

S'agissant de celles à venir, l'engagement a été pris de ne rien perdre sur les postes C1, C2 et C3. Le Comité technique de réseau du 29 janvier prochain aura à se prononcer sur les restructurations.

Pour le prochain classement des postes comptables, le représentant de SPIB s'est déclaré favorable au maintien des familles de postes.

En ce qui concerne les garanties financières liées aux restructurations, le représentant du Bureau RH 1 A a annoncé une réunion technique d'approfondissement visant à harmoniser les dispositifs pour les agents A+, A, B et C et sécuriser juridiquement le dispositif (garantie sur trois ans en matière indiciaire et indemnitaire). Pour les garanties de rémunérations expirant le 31 décembre 2014, un dispositif de prorogation pour une année est adopté, ce message a déjà été adressé au réseau sera communiqué prochainement aux partenaires sociaux.

En cas de restructuration, les indemnités de conseil ne peuvent être maintenues, la DGFIP n'ayant pas la main.

#### ☛ **La CGT Finances Publiques :**

Malgré un discours construit selon la logique « SPIB », la CGT n'est pas convaincue par l'argument lié aux incertitudes ne permettant pas d'informer correctement les cadres. Nous renouvelons notre demande d'annexe à la note de service sur les mouvements portant la liste des restructurations et ses motifs.

Le maintien des postes C1, C2 et C3 est présenté par l'administration comme un alibi du « démaillage territorial » des postes C4. Face à cet argument spécieux, la CGT proclame à nouveau son attachement au maillage territorial qui contribue au maintien du service public au plus près des usagers.

S'agissant des familles de postes, il faudra tenir compte des transferts de missions entre familles (exemple : départementalisation des procédures collectives).

### **3 • Les ZUS (Zones Urbaines Sensibles) :**

#### ☛ **L'administration :**

Les cadres supérieurs sont dans le dispositif. L'administration se met en capacité de l'appliquer.

#### ☛ **La CGT Finances Publiques :**

Un engagement ferme et définitif pour le mettre en oeuvre au prochain mouvement n'a pas été pris par l'administration. Jusqu'à quand ? Que vaut une décision du directeur général ? Nous suivrons avec attention les dossiers des collègues concernés par le dispositif ZUS.

### **4 • Les I DIV, ex IP :**

#### ☛ **L'administration :**

Face à une quasi-unanimité syndicale sur ce sujet, les explications ont été très laborieuses.

Le rapport d'expertise du conseiller juridique émettant un avis défavorable sur la réintégration dans le grade d'IP pourra être communiqué mais avec des commentaires en raison de son caractère très technique. L'attribution du grade d'AFIPA à titre personnel peut soulever une difficulté en attribuant un grade supérieur sans sélection à une catégorie de cadres.

#### ☛ **La CGT Finances Publiques :**

Face à une situation urgente, l'administration use de moyens dilatoires.

Sous prétexte d'aridité juridique, le rapport d'expertise juridique ne peut toujours pas être communiqué aux organisations syndicales, serions-nous totalement ignorants sur le plan juridique ?

L'argument de l'attribution du grade sans sélection est spécieux dans la mesure où cette manière de faire était habituellement pratiquée dans une filière sans difficulté.

L'administration doit régler désormais cette situation de manière urgente. Il n'appartient aux cadres lésés de trouver des « martingales juridiques ».

### **5 • Les pénalisations pour renonciation à des vœux :**

#### ☛ **L'administration :**

Lors du dernier mouvement C2, treize renoncations à des prises de postes ont été enregistrées, dont l'une le vendredi avant le lundi de la publication du mouvement. Les événements ayant motivé ces renoncations n'étaient pas graves et connus avant (exemples : logement de fonction pas assez confortable ou poste comptable pas assez important financièrement pour le cadre).

Dans ces conditions, un durcissement des pénalités est proposé par l'administration en cas de retrait tardif ou de refus d'une mutation ou promotion (projet de guide C1, p. 4 et projet de guide C2 et C3, p. 6 et 7).

Afin de sécuriser les demandes, l'administration va fournir de nouveaux formulaires de vœux très intuitifs. L'application permettra de remettre les postes en fonction de l'ordre des règles de gestion.

#### ☛ **La CGT Finances Publiques :**

Compte tenu des perturbations introduites dans les mouvements et du préjudice réel causé aux cadres par des renoncations de confort, la CGT Finances Publiques ne s'oppose pas à un durcissement des pénalités. Par ailleurs, les élus en CAPN avaient incité unanimement l'administration à durcir les règles en matière.

Une organisation syndicale a décidé d'adopter une posture différente de celle de ses élus en CAPN et a estimé avec véhémence qu'il n'était pas de sa responsabilité de cautionner le renforcement des pénalités.

La CGT Finances Publiques assume sa position avec responsabilité, étant précisé qu'il s'agit également d'équité avec les autres catégories d'agent (A, B, C) pour lesquelles des pénalités sont effectivement appliquées.

Il convient de préciser cependant que les pénalités doivent être soumises pour examen en CAPN qui doit apprécier le caractère nouveau, grave et imprévisible des circonstances ayant conduit les cadres à annuler leurs demandes. Il est évident que la CGT s'opposera à toute automaticité des pénalités en la matière.

#### ☛ **L'administration :**

L'administration va faire de nouvelles propositions visant peut être à faire précéder le durcissement des pénalités d'une période de sensibilisation.

### **6 • Les quotas d'accès pour les postes HEA :**

#### ☛ **L'administration :**

Ce point a été mis en suspens pour examen au niveau supérieur.

#### ☛ **La CGT Finances Publiques :**

La majorité des organisations syndicales s'est prononcée pour un élargissement du quota d'accès pour les IP. Une organisation syndicale se positionne clairement pour le maintien du statu quo, sans même préciser de calendrier d'évolution.

La CGT continuera à défendre cette revendication conforme à la logique de grade.

### **7 • Le délai de séjour sur les postes hors échelle chiffre :**

#### ☛ **L'administration :**

Une organisation syndicale a proposé de réduire le délai de séjour de 24 mois à 12 ou 18 mois. L'administration a décidé de ne pas suivre cette proposition.

#### ☛ **La CGT Finances Publiques :**

Le délai de séjour qui était auparavant de 3 ans a déjà été ramené par l'administration à 2 ans. La durée de ce délai semble pouvoir difficilement encore diminuer compte tenu de l'importance de ces postes. En outre, les équipes de travail ont besoin d'un minimum de stabilité en matière d'encadrement. Enfin l'exercice des réserves en matière de responsabilité personnelle et pécuniaire peut s'avérer problématique en cas de rotation trop rapide des comptables.

### **8 • Les dispositifs de fin de carrière :**

#### ☛ **L'administration :**

Il y aura bien un dispositif de fin de carrière comme annoncé par M. Perrin et M. Gardette, mais pour l'instant, la DG analyse l'aspect juridique.

#### ☛ **La CGT Finances Publiques :**

Les effets d'annonce lors des réunions régionales du service RH ont créé une énorme attente chez les cadres. Il convient que l'administration fasse rapidement connaître ses propositions

sous peine de porter atteinte encore un peu plus à la fluidité des mouvements.

### **9 • Les promotions sur place :**

#### ☛ **L'administration :**

Le simple salto est la règle. L'administration envisage de permettre encore une fois pour le prochain mouvement la promotion sur place C2/HEA.

En outre le délai d'un an sur place est mis en place pour éviter les effets «d'aubaines».

#### ☛ **La CGT Finances Publiques :**

Dans ces conditions, la CGT a demandé d'ouvrir pour le prochain mouvement la possibilité de double salto (exemple : C2/1040). Pour l'administration, il est inutile d'ouvrir une fenêtre de promotion sur un mouvement pour la refermer l'année suivante. Où est la logique ?

### **10 • Les règles de désignation des responsables des SIP restant à créer (fiche n° 2) :**

#### ☛ **L'administration :**

La DG a précisé que les SIP 2009 restant à créer ont été retardés pour des questions immobilières mais la DG n'a pas le chiffrage exact.

#### ☛ **La CGT Finances Publiques :**

Compte tenu de cette réponse, la CGT considère que les règles proposées dans la fiche, qui sont conformes à la logique de grade, doivent trouver à s'appliquer dès 2015-2 pour les SIP qui n'entrent pas dans les critères de la note de 2009.

### **11 • Les règles de gestion en cas de fusion des postes comptables (fiche n° 3) :**

#### ☛ **L'administration :**

L'administration privilégie le scénario n° 1 permettant au comptable gérant le poste absorbant de se maintenir 6 mois sur le poste en tant qu'intérimaire jusqu'à l'arrivée du comptable entrant.

#### ☛ **La CGT Finances Publiques :**

La CGT privilégie également le scénario n° 1 ; le scénario n° 2 (maintien du cadre absorbant pendant une durée maximale de trois ans) même s'il accorde une meilleure garantie au cadre absorbant aboutit à un gel du nouvel indice qui aggrave encore un peu plus la fluidité du mouvement dans un contexte déjà tendu.

### **12 • Réintégrations des cadres**

Lors du précédent GT consacré à ce sujet, la CGT avait demandé une modification des circuits pour tenir compte de différentes hypothèses, selon que la réintégration était volontaire ou non (rupture du contrat de détachement...) ou selon l'origine de la disponibilité. Le nouveau schéma présenté par l'administration tient compte de ces remarques .