



Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

*Pour que les cadres supérieurs maîtrisent leur destin,
il faut qu'ils le prennent en main*

Compte rendu des audiences du 9 janvier 2012

Le Directeur en charge des Ressources nous a accordé une audience en présence de D Gontard, sous directrice RH-1 et d'Olivier Rouseau, Chef du bureau RH-1B, lesquels avaient rencontré la délégation du SCS-FIP le matin même.

Le SCS-FIP était représenté par Jean-Marc Bouchet, Fabienne Rombaut, Christophe Berthelin, Christophe Delage, Maxime Couteau et Pascal Bouthier.

Concernant les IP FGP N1 :

- Nous avons demandé que la direction générale s'assure qu'un nombre suffisant de postes soient dégagés pour écouler le stock d'IP, et que tous les collègues puissent obtenir un poste d'AFIPA (N1). Nous avons réaffirmé notre demande de cartographier les emplois de chef de division des Direction de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie au niveau AFIPA et non plus IDIV.

Le Directeur nous a garanti qu'il y aurait un nombre suffisant de postes (en terme de volumétrie, la direction prendra les dispositions nécessaires pour assurer un volume de postes suffisants. Après l'appel d'air induit par la création des DDFIP de 3ème et 4ème catégorie, le contre coup constaté actuellement n'a pas vocation à perdurer) mais qu'en contrepartie, il fallait que les collègues IP ex N postulent pour les offres publiées. Ce qui n'est pas le cas pour quelques postes. En conséquences, ces postes pourront être proposés à des collègues de l'autre filière.

- La situation des collègues ayant effectué une mobilité géographique à équivalence pour convenance personnelle se voit opposer par la Direction la durée de séjour minimale de 2 ans lorsqu'ils postulent sur des postes N1. Le SCS – FIP a demandé que cette règle soit appliquée avec la plus grande souplesse.

Le Directeur nous a indiqué que le bureau de gestion concerné ferait une application adaptée aux situations particulières. Les collègues intéressés peuvent donc se porter candidat aux postes N1 publiés alors même qu'ils auraient connu une mutation à équivalence récemment.

- Nous avons également demandé que les règles de gestion des stocks soient garanties pour les 2 filières.

Le taux de promotion de 97% est garanti par la Direction générale. Néanmoins les collègues des promos postérieures à 2006 auront un entretien et les collègues qui n'auront pas pris de poste d'AFIPA (N1) seront sélectionnés au moyen de cet entretien sans autre garanti que le taux global par promotion. Les collègues qui ont pris un poste d'AFIPA (N1) passeront bien AFIPA sans mobilité fonctionnelle ou géographique mais devront également « subir » l'entretien avec le même jury que l'autre filière, et ce afin d'éviter tout contentieux. L'entretien ne remettra pas en cause le passage à AFIPA mais aura un effet qui n'est pas encore déterminé.

Concernant les AFIPA:

1. Le régime de second niveau AFIPA :

Dans le grade d'AFIPA, il existe deux niveaux de régimes indemnitaires.

Dans la filière Gestion Publique, le second niveau était obtenu selon une double condition : prise d'un second poste d'AFIPA dit N2 et atteinte de l'échelon 3 du grade d'AFIPA.

Dans la filière fiscale, le second niveau n'était pas conditionné à une mobilité fonctionnelle mais était attribué automatiquement lors du passage à l'échelon 4 du grade d'AFIPA.

L'actuelle cartographie faisant disparaître les postes dits N2 de la filière GP, le sujet des conditions d'octroi du second niveau du régime indemnitaire des AFIPA méritait d'être revu.

A la demande du SCS-FiP, ce sujet a été abordé avec le directeur adjoint et une solution équitable semble se dessiner :

Considérant que la quasi-totalité des collègues AFIPA GP des promotions 2003 et antérieures a effectué une mobilité fonctionnelle sur un second poste d'AFIPA, le second niveau serait déclenché pour tous (AFIPA GP des promotions 2003 et antérieures) dès l'atteinte du 3^{ème} échelon d'AFIPA.

Pour les promotions 2004 et suivantes, un alignement serait opéré sur les règles de gestion de la filière fiscale c-à-d octroi du second niveau dès l'atteinte du 4^{ème} échelon d'AFIPA sans condition de mobilité fonctionnelle.

Il est à souligner que cet alignement permet pour les collègues des promotions 2004 et suivantes d'optimiser les reprises d'ancienneté opérées en 2010 et pour certains d'obtenir le second niveau indemnitaire dans un délai plus rapide que précédemment et sans mobilité exigée.

Ainsi, après les reprises d'ancienneté et l'évolution des modalités d'octroi de ce second niveau indemnitaire, les règles de gestion des AFIPA des 2 filières se trouvent harmonisées.

2. La sélection à AFIP

Nous avons demandé au directeur quels étaient les critères retenus pour sélectionner les AFIP. Nous avons fait valoir que le manque de visibilité sur les attentes de la DG était ressenti par les collègues comme fortement anxiogène. Nous avons demandé que la carrière soit l'élément central de cette sélection, qui ne peut se résumer à un quizz métier lors de l'entretien de sélection. Un premier rendez-vous de carrière, en amont de la sélection, nous paraît être indispensable.

Le SCS – FIP a demandé que la 2^{ème} chance constitue une véritable opportunité et que pour cela le nombre de postes offerts soit suffisant et que les collègues non sélectionnés mais néanmoins méritant puissent se voir proposer des carrières de qualité, car la DGFIP a besoin de cadres supérieurs motivés.

Des précisions sur la durée de validité de la sélection à AFIP lorsque les collègues ne rejoignent pas de poste d'AFIP ont été sollicitées.

Enfin, il nous est apparu indispensable que la Direction générale responsabilise les N°1 sur les évaluations et appréciations portées sur les cadres candidats à la sélection, sous la forme de critères managériaux qui pourraient figurer dans leur propre évaluation, par exemple dans une évaluation à 360°.

Le Directeur nous a indiqué que la majorité des cadres qui se sont présentés avaient d'excellents dossiers mais qu'il fallait procéder à un choix. Les critères seront précisés de manière transparente : dossier, notation, entretiens, avis des DDG, des n°1. La Direction a précisé que l'exercice de notation ne devait pas être la seule grille de lecture des cadres concernés et que la mobilité (fonctionnelle et/ou géographique), si elle était un atout, ne constituait pas un critère suffisant.

Sur la 2^{ème} chance, le Directeur est ouvert à une augmentation du nombre de place et à une offre de postes valorisantes(hors échelle lettre) pour ceux qui ont échoués mais dont les mérites sont indéniables.

Sur la responsabilisation des n°1 quant à l'évaluation de leur cadre, le directeur s'est dit intéressé par l'idée.

3. La carrière d'AFIPA

A la suite de la sélection 2011, nous avons demandé que soit ouvert rapidement une réflexion sur la carrière des collègues qui ne sont pas sélectionnés AFIP ou qui ne le souhaitent pas.

Pour les collègues de la promotion 2000 (GP) et du tableau 2006 (FF), nous avons demandé que des postes comptables CSC 1040 soient immédiatement proposés et accessibles rapidement pour ceux qui le souhaitent.

Nous avons demandé au Directeur que des parcours motivants, valorisants et reconnus soient mis en place. Il serait ainsi possible de dérouler un parcours tout en restant détaché en CSC. Cela passe par :

- un accès dès que le statut le permet aux emplois de CSC (AFIPA 4^{ème} échelon sur des postes 1015 et 1040/ AFIPA 5^{ème} échelon sur des postes HEA)
- un nombre de postes 1040 suffisant pour permettre aux collègues qui le souhaitent de (ré)orienter rapidement leur carrière.
- Une intégration des postes HEA administratif dans ce parcours de carrière alternatifs.
- Une intégration des postes d'agents comptables dans ce parcours. Pour cela, il convient de transformer les postes à fort enjeux financiers et managériaux en CSC. (à l'heure actuelle, aucun poste d'agent comptable ne permet d'accéder à des indices supérieurs à ceux de la grille à laquelle on appartient (783 pour les IP et 798 pour les AFIPA)

Pour permettre cela, nous avons rappelé qu'il est impératif que l'accès aux postes CSC ne se fassent pas par quotas entre les grades (IDIV et IP/AFIPA) mais qu'une priorité soit donnée aux IP/AFIPA dans l'accès à ces postes.

Le Directeur a indiqué que pour les collègues de la filière GP trop peu de postes 1040 existent pour permettre une réorientation immédiate, mais s'est montré ouvert sur la possibilité d'intégrer les 1040 comme la 1^{ère} étape d'un parcours alternatif. Il a rappelé que désormais (statut du A) la possibilité d'être détaché sur des CSC (HEA) ne pouvait se faire qu'à partir d'AFIPA 5^{ème} échelon (dans la filière gestion publique, c'était dès DD3 soit AFIPA 4^{ème} échelon).

Sur les parcours alternatifs, le directeur s'est montré ouvert, et a conscience qu'il convient de préserver la motivation des cadres. Il va faire expertiser la possibilité de détachement en CSC sur les emplois d'agents comptables. Il a évoqué la possibilité pour la Direction générale de privilégier l'accès aux CSC non pas à l'ancienneté mais au choix.

SCS-FiP - MONTANT DES COTISATIONS

IP: Gratuité l'année suivante à l'accès au grade	AfiPA: 110 €
IP 2-2 : 50 €	AfiP : 130 €
IP 2-3 et + : 80 €	AGFIP : 150 €
AFIPA : Gratuité l'année suivante à l'accès au grade	AINES : 50 €

La cotisation versée à une organisation syndicale représentative de fonctionnaires ouvre droit à une réduction d'impôt égale à 66 % de la cotisation versée – Le bénéfice de la réduction d'impôt est subordonné à la condition que soit joint à la déclaration des revenus un reçu du syndicat mentionnant le montant et la date du versement – (La réduction d'impôt ne s'applique pas aux bénéficiaires de traitements et salaires admis à justifier du montant de leurs frais réels).

Pour la cotisation 2012, vous pouvez envoyer ce bulletin d'adhésion à l'adresse suivante:

Christine LORENZELLI, RRPIE, DRFIP de la Région Franche-Comté, 63 Quai Veil Picard
1. 25031 BESANCON CEDEX

BULLETIN D'ADHESION SCSFIP. POUR L'ANNEE 2012	
Nom et prénom :	
Grade - échelon :	
Fonction :	
Adresse :	

N'oubliez pas :

Les cotisations sont les seules ressources de notre syndicat : nous ne recevons aucune subvention d'aucune sorte; ces ressources servent à couvrir les frais suivants :

- ⇒ frais de congrès
- ⇒ frais de réunions inter-régionales
- ⇒ frais de gestions diverses

et surtout, plus nous sommes nombreux, plus notre direction nous écoute et donc, vous écoute !

**Cordialement à tous,
Le Comité.**