



CR entretien SCSFIP avec SPIB, reclassement partiel des postes comptables

Madame Chevalier, sous-directrice du bureau SPIB 1, nous ayant demandé de présenter le SCSFIP nous avons donc brièvement rappelé nos principales orientations :

1. Nous sommes une organisation syndicale représentant les cadres supérieurs d'IP à AGFIP, par des cadres supérieurs d'IP à AGFIP. Nous exerçons tous une activité professionnelle à temps plein et n'avons pas de permanents.
2. Nous sommes une OS apolitique et pragmatique. Ainsi, nous estimons que les facteurs exogènes, en particulier la situation actuelle de nos finances publiques mais également les réorganisations administratives ou les innovations technologiques, qui conditionnent les évolutions structurelles et humaines à la DGFIP s'imposent à nous. Le SCSFIP n'a jamais été une organisation syndicale qui demande « plus de », tout en sachant parfaitement qu'il est impossible de lui donner satisfaction.
3. Par conséquent nous estimons que la DGFIP a des marges de manœuvre étroites et que dans ces conditions elle doit s'efforcer de gérer ses viviers de cadres et d'agents de la manière la plus juste possible. C'est sur ce dernier point que nous sommes et serons, en revanche, légitimement intransigeants.
4. Nous avons enfin rappelé que nos orientations étaient d'abord et avant tout celles des collègues qui nous avaient mandatés et pas l'inverse

Le principe de la cascade

Mme Chevalier a ensuite souhaité échangé sur le dispositif d'ensemble de redistribution des indices des postes comptables.

Ndlr : pour entrer davantage dans le détail, vous pouvez télécharger les fiches 1 à 3 du groupe de travail, disponibles à la suite de cet article

Compte tenu des conditions évoquées précédemment et qui s'imposent à l'administration, nous estimons que la proposition de SPIB est la plus pertinente et la plus intelligente possible. En effet, par le jeu des redistributions en **cascade**, tous les grades de la DGFIP bénéficieront d'opportunités accrues de carrière.

Et cela commence par l'augmentation du nombre de postes offerts aux AFIP par le biais des postes « C+ ». Ce dispositif permet ainsi de conserver un nombre de postes offert en promotion aux AFIPA. Ce faisant, les AFIPA qui passent AFIP libèrent à leur tour des postes qui peuvent être offerts en promotion aux IP. Les IP passant AFIPA laissent des postes vacants, ce qui garantit aussi le nombre de postes offerts au concours IP. Rappelons que ces possibilités accrues de promotion bénéficient aussi aux inspecteurs divisionnaires qui disposent d'un nombre de places pour l'examen professionnel d'IP et AFIPA qui est proportionnel au nombre total de postes offerts.

Mais l'appel d'air ainsi créé ne joue pas que sur les sélections. En effet, qu'il s'agisse des indices libérés sur les postes C+ (car rappelons-le, les AFIP ne « consomment pas » l'indice des postes sur lesquels ils sont positionnés) ou des indices des SPF (ex-CH) qui ferment, l'administration récupère intégralement les indices en question et les redistribue, de nouveau en cascade.

Ainsi imaginons qu'un AFIP vienne sur un poste C+ qui était HEB. Le poste n'est plus indicé, l'administration dispose d'un indice HEB à redistribuer. Elle va donc cibler un poste HEA qui va devenir HEB. Ce faisant, un indice HEA devient disponible, qui va pouvoir être utilisé pour augmenter une 1040. L'indice 1040 va permettre d'augmenter un 1015. L'indice 1015 d'augmenter un poste C2, le C2 un C3 et le C3 un C4. Ainsi, avec cette redistribution en cascade, à partir de la libération d'un seul HEB, on crée potentiellement 6 améliorations de postes. Par le mécanisme des quotas, ce recalibrage des postes bénéficie donc à tous les grades pouvant accéder à ces postes, d'IDIV CN à AFIPA.

Ainsi, la cascade permet de maintenir le nombre de C3 et C2 inchangé, ce qui préserve les postes, en particulier pour les inspecteurs divisionnaires.

S'agissant du projet de transformer en C+ les futures paieries régionales, le SCSFIP valide la proposition de l'administration. Le niveau d'interlocution que seront les services du conseil régional impose un recalibrage.

Mais personne n'y perd puisqu'avec le mécanisme de cascade, il y a redistribution.

Par ailleurs, nous avons demandé que l'administration donne des gages aux AFIP qui vont sur des C+. Cette étape doit être valorisée dans leur évolution de carrière à AGFIP.

Aparté : bien que cela soit davantage une problématique RH, nous avons également rappelé à Mme Chevalier notre opposition au principe des quotas et notre attachement au principe de méritocratie et à la promotion par concours ou sélections. Nous avons ainsi souligné l'ironie de la situation où les indices redistribués, ceux des CH étaient autrefois exclusivement occupés selon le principe de la hiérarchie des grades, donc par des AFIPA et des IP (quasi exclusivement)... Or les inspecteurs divisionnaires bénéficient largement de cette redistribution par le biais de la mécanique injuste des quotas.

Et les C4 ?

Mme Chevalier nous a demandé ce que nous pensions de la diminution du nombre de postes C4.

Il y en aura moins... et fort heureusement ! Les postes C4, occupés par des inspecteurs, seront en partie recalibrés en C3 (offrant ainsi des possibilités accrues de promotions au grade d'IDIV CN) et en partie supprimés. Mais ces suppressions n'ont rien à voir avec la mécanique de redistribution des indices. Les décisions de fermeture des postes sont prises localement, avec l'aval de SPIB et correspondent simplement à la réalité du terrain. Nombre de ces postes, de 1 à 4 agents ne sont plus viables et ne permettent plus de rendre un service public satisfaisant. Pour le SCSFIP, il est logique d'adapter le réseau aux conditions actuelles d'exercice de nos missions. On ne dispose pas aujourd'hui des mêmes moyens informatiques, de télécommunication, de transport qu'il y a 10 ou 15 ans. D'ailleurs à quoi aspirent aujourd'hui les jeunes inspecteurs ? Dans leur immense majorité, ils ne souhaitent pas être chefs de poste. Ceux qui sont intéressés par ces fonctions à un stade ou un autre de leur carrière soulignent bien souvent qu'ils préfèrent commencer adjoints avant, éventuellement, de prendre un poste. Surtout, les inspecteurs aspirent avant tout à passer au grade supérieur, que cela se fasse sur des fonctions administratives ou comptables. En ce sens, les propositions de l'administration sont celles qui préservent le mieux leurs opportunités de carrière.

La chimère de la « carrière comptable »...

Mme Chevalier nous a également demandé ce que nous pensions de la notion de « carrière comptable » qui ferait de ces postes C4 un passage obligé pour occuper ensuite de plus gros postes de comptable.

Le SCSFIP estime clairement que la « carrière comptable » est une image d'Épinal. Nous serions d'ailleurs curieux de disposer d'une statistique sur le nombre de comptables aujourd'hui HEA ou HEB qui ont commencé sur un poste C4, mais nous sommes prêts à parier que cela représenterait moins de 10% des actuels chefs de poste. De nombreux comptables sont entrés directement sur des postes C2 à HEA et cela ne les empêche pas d'avoir particulièrement bien réussi.

Nous rappelons notre conviction confortée par nos constats sur le terrain : la gestion d'un poste comptable ne nécessite pas un cursus DGFIP spécifique ou une quelconque bénédiction divine. Il n'est ni plus ni moins compliqué après une mutation ou une promotion de prendre la gestion d'un poste comptable que celle d'un service RH, d'une division BIL, d'une brigade de vérification ou d'un poste en administration centrale. Dire cela ne dévalorise en rien les qualités de nos collègues comptables, le SCSFIP estime simplement que tous les postes DGFIP sont techniques et exigeants et que c'est pour mener à bien toutes les missions de la DGFIP que nous avons été formés.

Vous avez dit consensus ?

Le SCSFIP a donc conclu sur son soutien à la proposition de l'administration. Toutes les organisations syndicales (à une notable exception près...), ont d'ailleurs également approuvé ces propositions. Le SCSFIP a indiqué à Mme Chevalier qu'il attendait désormais de l'administration une ligne claire et de la cohérence dans son action. Ainsi, lorsqu'elle présente une proposition qui est juste et profitable à tous, qui recueille l'accord de plus de 90% des cadres supérieurs, il serait totalement impensable que la DGFIP revienne en arrière ou modifie cette proposition pour satisfaire un quelconque lobby.