



## Compte-rendu réunion technique du 19 et 22 septembre 2014

### Introduction de Mme Gontard :

Rappel sur le « tour de France » interrégional prévu jusqu'à la fin d'année : 15 réunions prévues et 2 en Centrale pour un public d'AGFIP à IDIV. Au 1er semestre 2015 discussion des fiches par grades dans le cadre de la carrière administratives ou comptable. Les éléments présentés pourront évoluer lors des discussions.

### Intervention du SCSFIP :

En préambule, remercie la DG pour la qualité des fiches et les précisions apportées.

Le SCSFIP a rappelé que les indices HEA, objets de la discussion étaient prélevés sur les HEA ADMINISTRATIFS qui étaient statutairement réservés aux AFIPA (décret).

Par conséquent, le positionnement de ces indices étaient très attendus par les AFIPA. Le fait de les utiliser dans le cadre d'un dispositif de fin de carrière ouvert à tous est nécessairement vecteur de mécontentement. C'est donc un minimum que les AFIPA soient prioritaires sur ces indices comme prévu dans la fiche. Cependant, il faut bien garder à l'esprit que très peu d'AFIPA seront concernés...

**Ensuite l'attribution doit se faire selon la priorité au grade IP puis IDIVHC.** Le SCSFIP est donc en désaccord total avec la fiche 1 quant au quota à égalité 50/50 d'affectation des indices de fin de carrière entre IP et IDIV HC. Il faudrait rappeler une bonne fois pour toute qu'il y a une hiérarchie entre ces deux grades, qui ne se confondent pas !

En outre, on peut rappeler que les collègues IP sont légitimement très mécontents de la place qui leur a été réservée dans la répartition des quotas d'accès aux postes comptables où ils sont primés par les IDIV HC. De même, le retard qui s'accumule sur leur plage d'appel à la sélection d'AFIPA pénalise fortement les collègues IP des deux filières. Compte tenu de ces éléments, il paraît nécessaire et urgent d'envoyer un signe aux collègues IP et d'appuyer cette priorité stricte au grade pour l'accès aux HEA fin de carrière.

A l'heure actuelle on a le sentiment déplorable que le fait de passer une sélection est défavorable aux collègues IP.

Le concours d'IP doit rester attractif. Oui les IP sont mécontents du manque de considération à leur égard ainsi que de l'absence de visibilité des carrières.

NDLR : dans le cadre des échanges, une OS, dont on taira charitablement le nom, a évoqué la dégradation des perspectives pour les inspecteurs en ces termes : « *les inspecteurs perdent espoir. Ils ne vont plus pouvoir être comptables avec la disparition programmée des C4, ils voient leurs perspectives d'accéder à IDIV diminuer fortement et n'ont plus d'avenir. En dernier ressort, ils ne vont plus avoir d'autre choix que de tenter le concours IP* ».

**Le SCSFIP** a estimé que ces propos, même si ce n'était manifestement pas le but recherché, résumaient parfaitement la situation. A l'heure actuelle, les perspectives de carrière offertes par la DG sont tellement plus favorables aux IDIV qu'aux IP que le choix de passer le concours n'est qu'un « dernier ressort ». Il est donc urgent que la situation évolue pour conserver une valeur au concours

Réponses DG (Mme Gontard) :

- sélection AFIPA : reconnaît une difficulté de transmission de l'information ;
- l'allongement des carrières est incontournable afin de maintenir le taux de sélection, promotion 2013 sur 8 ans ;

**\*\*\* Examen des autres fiches \*\*\***

**Fiche 2 : OK**

**Fiche 3 : OK**

**Fiche 4 :** le SCSFIP estime qu'il faut trouver un juste milieu afin d'éviter les effets d'aubaine. Une proposition de 10 postes semble un bon compromis, afin de ne pas compromettre la mobilité des cadres, mais de ne pas en faire non plus un moyen de contourner les dispositifs « classiques » de mutation.

**Fiche 5 et 6 : OK**

**Fiche 7 :** le débat porte autour de l'affectation par défaut à la RAN d'origine. Le SCSFIP estime que dans certains cas, il faut pouvoir proposer aux collègues qui ont fait l'effort d'un changement géographique une affectation à la RAN de destination.