



Paris, le 4 juillet 2023

Objet : liminaire relative au classement et règles de gestion des emplois de CSA

Monsieur le Directeur général,

Comme notre délégation CFDT-CFTC Finances publiques vous l'a indiqué lors du CSAR de ce 3 juillet, nous vous adressons les propos liminaires relatifs au point 1 que nous avons rédigé en fonction du choix intersyndical d'aborder ou non le contenu des fiches.

Nous vous remercions des suites que vous voudrez bien donner à nos propos et revendications.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur général, à l'expression de mes sentiments les plus dévoués.

Christophe Bonhomme Lhéritier
Rachid Azzoug
*Secrétaires généraux CFDT Finances
publiques – CFTC Finances publiques*

PROPOS LIMINAIRES
relatifs au classement et règles de gestion des emplois de CSA (point 1)
– CSAR du 3 juillet 2023 –

*L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** se félicite de voir aboutir une demande qu'elle avait été la seule à formuler en 2011 ...et que l'administration avait alors rejeté avant de reprendre la proposition 10 ans après pour la mise en œuvre de la reconnaissance des métiers et des parcours administratifs.*

*La réforme de l'encadrement supérieur n'a certainement pas facilité sa mise en œuvre rapide. 2 années de plus pour aboutir à un texte mis en place avec un minimum de concertation et de transparence restera globalement trop long pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**. Mais que dire de la présentation des textes en CSAR, alors que les éléments principaux de ces textes n'ont jamais fait l'objet d'une véritable concertation, transformant ainsi nos instances en chambre d'enregistrement. Ce n'est pas acceptable !*

12 ans de réflexions, de tergiversation et finalement la présentation d'un bilan tronqué pour masquer les incohérences de la démarche entreprise.

Depuis 2019 et le lancement de votre programme de fermeture massives de postes comptables, la mise en place d'emploi de chef de services administratifs est prévue. La répartition présentée dans les documents préparatoires au groupe de travail du 11 octobre 2021 n'avait pas eu de suite, en particulier parce que l'administration elle-même avait reconnu une certaine incohérence fonctionnelle entre inter-régions. Notre délégation avait espéré qu'en 2 ans vous sauriez dégager une ligne directrice claire pour revenir à une logique fonctionnelle de classement des postes dans vos inter-régions.

Devant l'incapacité totale de la DG à donner une image claire de la structure administrative des services déconcentrés, vous avez, par un tour de passe-passe un peu grossier, présenté dans ce CSAR et sans jamais avoir proposé une concertation transparente fondée sur des éléments précis susceptibles de débat contradictoire, globalisé le fléchage des emplois au niveau national.

Qu'il ait fallu 4 ans à vos services pour un tel résultat nous paraît très inquiétant pour l'avenir de la DGFIP.

Au-delà de ce constat affligeant, nous tenons à souligner que ce sont nos collègues dans les services qui n'ont pu bénéficier de la reconnaissance qu'ils méritaient au travers des métiers qu'ils exerçaient. En reprenant la situation comparée, nous constatons quelques améliorations dans la cohérence du fléchage des emplois... mais pour quelques cas à la marge malheureusement. Nous constatons que les changements correspondent à des évolutions réalisées arbitrairement par les directeurs locaux.

Vous n'avez eu de cesse de souligner l'engagement des personnels, dont les cadres intermédiaires dans la gestion des crises, le maintien d'un haut niveau de performance de la DGFIP et de votre souhait de reconnaître les personnels dans leur engagement.

Notre délégation avait déjà compris au moment de la fusion l'importance qu'il y aurait à mettre de la fluidité et de la lisibilité dans nos missions qui allaient évoluer du fait de cette restructuration majeure.

Il n'en demeure pas moins que pour notre délégation, le compte n'y est pas. Lors de l'engagement de la démarche, c'est plus de 1500 emplois qui devaient se répartir pour bénéficier aux emplois d'encadrement comptables et administratifs. Un tiers de ces emplois a disparu dans vos projets, ce qui ne peut satisfaire notre délégation.

Si d'autres emplois bénéficieront d'une remise à niveau de la rémunération par une indication en 2024, vous n'avez pas réalisé le travail de cartographie qu'une administration transparente se doit de mettre en place.

*L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** vous invite donc à améliorer significativement vos propositions dans les meilleurs délais. Il serait malheureux de devoir attendre encore 12 ans de plus, **pour qu'à emploi équivalent en tous points du territoire un classement équivalent puisse être proposé.***

Les implantations de vos directeurs ont plus souvent été guidées par l'âge du capitaine que par des critères de charges et de responsabilités attachés à certains emplois. La limitation du nombre d'indices à implanter, que

notre délégation continue de trouver injustifiée, a conduit à faire des choix arbitraires entre des postes fortement majorés et d'autres abandonnés sans que les différences ne soient patentées entre les deux emplois.

La construction de votre projet appelle des observations complémentaires sur des incohérences apparentes dans vos propositions. Sans que ces éléments ne soient exhaustifs, nous pouvons citer les éléments suivants :

- 1- Contrairement aux postes comptables qui font l'objet d'une cartographie complète qu'ils soient affichés CSC ou de niveau inférieur, vous n'avez présenté aucun affichage sur les emplois administratifs non CSA. Pour notre délégation, une telle cartographie a son importance. Dans un contexte de gels de postes, l'utilisation de cadres sur des emplois d'un niveau supérieur à leur grade personnel devrait donner lieu à une prise en compte indemnitaire sur laquelle vous faite des économies budgétaires en utilisant des personnels que vous ne rémunérez pas à la juste valeur de leur engagement.
- 2- Sur les modalités de répartition des indices, vous précisez que cette dernière a été réalisée en tenant compte de la répartition des cadres supérieurs éligibles. Si vous, comme nous, sommes conscients que vous devez prendre en compte un plan de qualification des personnels, le vecteur utilisé et les méthodes ne sont pas celles que vous devriez utiliser. Cette démarche qui vise à rendre personnelle la promotion à une indication administrative ne répond pas au sens des textes présentés.
- 3- Concernant la gestion administrative des emplois, vous prévoyez deux arrêtés. Le premier est présenté au CSAR du 3 juillet pour une application au 1^{er} septembre de la même année et le second est renvoyé à la fin de l'année 2024 pour de simples motifs de régularisation pour toute l'année à la date du droit d'accès du dernier bénéficiaire.
Notre délégation exige que vous présentiez, comme vos services ont toujours su le faire, la liste des postes bénéficiant d'une indication en 2024 au plus tard en décembre 2023. Vous avez la possibilité de mentionner pour chaque emploi bénéficiaire la date à laquelle le classement sera effectif. Les économies réalisées toutes ces années sur les indices non redistribués doivent vous permettre de financer chaque bénéficiaire au plus près de sa date de droit d'accès, sans le renvoyer à une prise de rang pouvant être retardée de près d'un an.
- 4- L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** exige que les procédures d'attribution des emplois CSA/CSC soient pleinement transparentes et que l'Administration motive ses choix sur la base de fiches de postes précises, d'un classement officiel, justifié et consultable des candidats.
- 5- Concernant les emplois CSC1, vous justifiez le non-redéploiement des indices comptables de la sphère comptable à la sphère administrative du fait des règles de gestion retenues fin 2022 sur l'accès aux emplois HEC.
L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** tient à vous rappeler que plusieurs incohérences existent entre les différents textes. Le statut particulier de la catégorie A de la DGFIP permet à ses personnels d'accéder aux emplois de niveau CSC1.
En règle de gestion, les AFiPA qui avaient occupé un poste CSC2 étaient éligibles à ces emplois dans la proportion de 10 %. La réalité de gestion a longtemps fait que ces emplois – peu attractifs pour des cadres visant des emplois AGFiP – étaient ouverts dans des proportions supérieures aux AFiPA. La gestion par recrutement au profil devait donc faire disparaître la notion de quota.
Par ailleurs, notre délégation **CFDT-CFTC Finances publiques** vous rappelle que les emplois de direction sont réglementairement ouverts aux AE et aux AFiP mais aussi aux cadres qui auraient occupé pendant 3 ans un emploi de niveau HEB, ce qui qualifie donc au-delà des AFiPA tous les personnels comptables aujourd'hui, et administratifs demain sur poste CSC2. Pour notre délégation, le texte limitant les emplois de CSC 1 aux seuls AE et AFiP nécessiterait d'être revu.
- 6- Concernant le niveau d'accès aux emplois de CSC2 et CSC4, l'Administration fait une différence sur les niveaux d'accès suivant qu'il s'agisse d'un emploi administratif ou d'un

emploi comptable. Pour notre délégation, ces différences sont totalement incohérentes. Si, à la limite, nous pourrions entendre qu'il faille avoir exercé des fonctions comptables en détachement d'un niveau inférieur pour accéder à du CSC2 quel que soit son grade, la même logique devrait transparaître sur les emplois administratifs.

*Pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** il manque a minima pour le niveau HEB CSA la possibilité de faire accéder les fonctionnaires détachés 3 ans dans un emploi CSC ou CSA.*

En ce qui concerne la distinction faite pour les accès au CSC4/CSA4, notre délégation ne comprend pas que les AFiPA3 et Attachés HC3 puisse accéder aux emplois comptables mais pas aux emplois administratifs.

Vous allez prochainement engager des travaux sur les rémunérations et indemnités des personnels.

*Pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** ces négociations ne pourront avoir de sens tant que les éléments préalables de cohérence de la cartographie des emplois et du niveau de qualification ne seront pas achevés.*

Par ailleurs, il conviendra d'assurer la parfaite transparence concernant les emplois de CSA/CSC comme il est également nécessaire d'assurer la parfaite transparence des rémunérations servies aux agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du statut d'emploi de direction prévu par le décret n°2022-644. Le passage en RIFSEEP de ces derniers nécessite qu'IFSE et CIA qui sont attribués soient précisément connus pour chaque emploi. Il devra en être de même si vous envisagez de placer les fonctions de CSA/CSC sous l'empire du RIFSEEP, auquel nos organisations syndicales restent opposées.

Nous terminerons cette lettre concernant le classement d'une partie des postes administratifs en félicitant l'ensemble des collègues qui en seront bénéficiaires et nous continuerons à revendiquer une amélioration de la situation des personnels hors de ce périmètre tout comme nous le faisons pour l'ensemble des personnels de la DGFIP, quel que soit le grade ou le niveau de positionnement.