

Choix des numéros 1 des SIP : un dossier explosif ?

Le 14 novembre, l'administration avait choisi de réunir l'ensemble des organisations syndicales de la DGFIP pour présenter les modalités qu'elle avait retenues pour choisir les numéros 1 des SIP. Cette réunion, la direction a choisi, elle-même, de la qualifier d'information et de la préparer sans envoyer le moindre document pour nous laisser découvrir en séance le dispositif en le présentant oralement. En raison, selon elle, de la grande sensibilité du dossier.

Dispositif proposé par l'administration (sous réserve de confirmation à la lecture des documents que celle-ci doit transmettre la semaine prochaine).

- **Les principes du dispositif :** lisibilité, non permanence puisque valable jusqu'à la fin de la phase transitoire en 2012, équité entre agents des deux filières, entre agents d'une même filière, continuité avec le maintien des règles de gestion des deux filières
- La direction a tenu à rappeler que tous les numéros 1 des SIP seraient des comptables.
- **Les modalités du choix :**

Lors de la création des SIP, le choix se fera dans un premier temps uniquement entre les cadres directement impactés par la création du SIP, et dès lors le choix entre les deux responsables se fera à l'ancienneté dans le grade (correspondance établie lors du transfert des domaines) puis à l'ancienneté dans l'indice.

Ce choix se fait aussi dans le respect des carrières de chaque filière. Ainsi, par exemple, dans la filière fiscale il faut avoir vocation à être comptable pour postuler. En conséquence, les IP de la filière fiscale, responsables de centre et encore sur la plage d'appel de directeur divisionnaire n'ont pas vocation à diriger de SIP.

Pour autant, l'administration se réserve dans le cadre de circonstances exceptionnelles de ne pas suivre ces critères dès lors que d'autres considérations entrent en jeu.

Les choix seront validés en CAP Nationale. Celles-ci seront informées des éventuelles difficultés.

- **Le classement des structures**

Dans ce cadre, l'administration préfère le terme d'étalement puisque il n'y aura un classement que des SIP. Le reste du classement n'a pas vocation à être modifié avant la fin de la période transitoire (c'est à dire

que les autres structures gardent leur catégorie jusqu' en 2012 et que donc on ne tiendra pas compte de la perte du recouvrement, de la mise en place des PRC, et du transfert de la TP). Pour classer les SIP, la direction a choisi d'ajouter les critères des deux classements en considérant que l'assiette et le recouvrement revêtent la même importance au sein des SIP.

Cela devrait donner naissance à quatre catégories de SIP : indiciés, équivalents aux postes comptables que pouvaient prendre les Idep1/TP1, puis Idep2/RP, et enfin Inspecteurs qui ne devrait pas être utilisé. Les SIP indiciés sont ceux qui bénéficieront des indices qui étaient autrefois dévolus aux Trésoreries Recouvrement. Il n'y a pas de création de nouveaux postes indiciés.

Si, suite à « l'étalement », aucun agent ne peut être retenu, ces agents bénéficieront alors d'une priorité de rang « deux » sur un SIP du même département.

- **Les garanties offertes aux agents non retenus**

Il s'agit de celles offertes par les filières d'origine des agents. Pour mémoire, garantie de rémunération de 5 ans sans dégressivité et maintien à résidence dans l'ex-DGI ; 3 ans dégressif plus une priorité relative à la mutation dans l'ex-DGCP.

- **Renouvellement du chef de SIP au cours de la période transitoire**

Pour la direction dans une volonté de ne pas rigidifier le système, les postes restent dans la filière dans laquelle ils ont été attribués. Ainsi, si un poste a été attribué à un cadre du Trésor, il ne peut plus être attribué à un agent des Impôts au cours des 3 années suivantes.

L'analyse de la CGT :

Ce groupe de travail est l'illustration parfaite de l'absence de dialogue social actuellement au sein de la DGFiP: pas de documents, une simple réunion d'information sur un sujet qui concerne la gestion des cadres de l'ensemble des deux réseaux! En choisissant de tenir la réunion dans un tel contexte, la direction fait le choix de placer les organisations syndicales dans l'impossibilité de travailler alors même qu'elle choisit de recevoir et de communiquer avec des organismes non représentatifs des personnels.

C'est bien ce climat de défiance vis à vis des organisations syndicales que la CGT a dénoncé à plusieurs reprises, l'utilisation du dialogue social permettant au directeur général et au ministre d'afficher les résultats qu'ils souhaitent. Il faut aller vite et cela quelles qu'en soient les conséquences! La CGT s'interroge de plus en plus sur sa présence dans de telles réunions qui ne laissent pas réellement de place au dialogue.

Sur le fond du dossier, les premières réflexions ont donc été développées sans documents précis et mériteront sûrement un complément d'analyse. Mais on ne peut que s'étonner de la méthode employée par l'administration puisqu'elle bâtit un système sans avoir une vision générale du réseau... Il est vrai que bâtir des critères de classement, revoir le classement des structures de la DGCP et de la DGI qui lui date de 2005, aurait nécessité du temps, ce qui n'est pas au programme de la DGFiP.

Pour autant, la CGT a affirmé sa revendication d'un classement unique de l'ensemble des structures. D'autant plus que la direction entend créer des pôles de recouvrement contentieux pour lesquels nous n'avons aujourd'hui aucune visibilité ainsi que pour les SIEC. De même, on ne peut que s'étonner du flou qui règne autour des taux d'encadrement dans les SIP, de la nature et des positionnements des adjoints qui impactent nécessairement le rôle des numéros 1 alors même que certains SIP seront en fonctionnement dans moins de deux mois.

De plus, les dérogations à la règle de l'ancienneté selon d'éventuels enjeux que l'administration définira posent évidemment de réelles questions sur la véritable volonté de transparence de la direction. La CGT a réaffirmé la nécessaire mise en place de règles claires et lisibles par tous sous un véritable contrôle des CAP Nationales des deux filières qui devraient se réunir conjointement pour étudier les dossiers. Et puis comment imaginer le gel d'un poste dans une filière? Ainsi un collègue qui n'aurait pu bénéficier de la nomination sur un SIP ne pourra pas repostuler si le responsable de celui-ci s'en va puisqu'il n'est pas par définition de la « bonne » filière! La direction a reconnu que cette question méritait d'être revue.

Enfin, pour reprendre une terminologie sportive employée par la direction, il semble bien que la nomination en tant que chef de SIP ne fasse que des battus et des perdants.

Des battus puisque, naturellement, tous les cadres postulants ne pourront bénéficier de la nomination sur un SIP et qu'ils ne bénéficieront pas des mêmes garanties offertes par l'administration alors qu'ils postulent tous sur le même poste pour des fonctions identiques...

Et des perdants car, si la direction a évoqué beaucoup de choses, elle n'a pas dit un mot dans la présentation sur le cadre indiciaire et indemnitaire dans lequel se place le chef de SIP. En effet, dans sa conception, les cadres qui prendront les SIP ne bénéficient que du régime indemnitaire attaché à leur filière.

Concrètement, cela signifie, par exemple, qu'un Trésorier Principal qui prend en charge un SIP, ne bénéficiera de rien en plus. Pour les Chefs des SIP, il s'agit donc de responsabilités supérieures, de qualifications supérieures sans aucune reconnaissance de leur implication. Cette situation inadmissible est bien la conséquence des choix de l'administration.

Lors de cette réunion, la direction a ajouté à l'ordre du jour un point d'information sur l'harmonisation indemnitaire des cadres supérieurs. Elle s'est engagée à fournir des documents précis sur ses décisions. A ce jour, la DG n'a toujours rien communiqué.

La CGT communiquera l'ensemble de ses analyses après l'étude des documents.