



DGFIP

Le + syndical

CGC-DGFIP

Bâtiment TURGOT

86/92 allée de Bercy

Pièce 175 R – Télédocus 909

75 572 PARIS Cedex 12

Tél. : 01 53 18 01 73 – Fax. : 01 53 18 01 95

Mél. : cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

Site : <http://www.cgc-dgfip.fr/>

COMPTE RENDU DE LA REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT SUR « L'ACCES DES CADRES SUPERIEURS AUX POSTES COMPTABLES » DU 20/02/2014 (journée)

Le 20 février 2014, s'est tenue une réunion technique d'approfondissement ayant pour thème « l'accès des cadres supérieurs aux postes comptables » et faisant suite à la RTA du 20 janvier 2014.

Cette réunion était, présidée par Mme Dominique GONTARD, sous-directrice de l'Encadrement et des relations sociales.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes. La CGC-DGFIP était représentée par Daniel HUON et Dominique BURESI.

L'ordre du jour de la RTA du 20/02/2014 se proposait d'aborder les points suivants :

- **La « défiliarisation » de l'accès des cadres supérieurs aux postes comptables ;**
- **Le périmètre des mouvements de cadres conservateurs des hypothèques ;**
- **Le bilan des écluses.**

I) La « défiliarisation » de l'accès des cadres supérieurs aux postes comptables

La « défiliarisation » est actuellement limitée à l'application du dispositif dit des « écluses », lequel consiste à ouvrir des postes comptables appartenant à la filière gestion publique à des cadres de la filière fiscale et réciproquement.

La « défiliarisation » des accès des cadres supérieurs aux postes comptables doit être étendue.

Trois scénarii de « défiliarisation » ont été envisagés :

- Une « défiliarisation » totale en mutation comme en promotion ;
- Une « défiliarisation » progressive, uniquement en mutation ;
- Une « défiliarisation » aménagée, assortie de restrictions uniquement pour l'accès en promotion aux postes à enjeux.

Cadres concernés pour un accès en promotion :

- IP ou AFIPA occupant préalablement des fonctions administratives ;
- Inspecteur promu IDIV de classe normale et affecté sur un poste C3 ;
- IP ou IDIV de classe normale promu hors classe et affecté sur un poste C2 ;

- IDIV hors classe, IP ou AFIPA affecté sur un poste C1;
- les cadres CSC au sein de la catégorie C1.

Scénario 1 : « défiliarisation » totale :

La « défiliarisation » totale interviendrait dès le mouvement 2015 pour l'accès aux postes comptables C3, C2, C1 en mutation comme en promotion.

Les cadres pourraient ainsi accéder à l'ensemble des familles de postes comptables des deux filières sans restriction. et auraient des possibilités de mobilité élargies.

Scénario 2 : « défiliarisation » progressive (uniquement en mutation):

La « défiliarisation » interviendrait dès le mouvement 2015 pour l'accès aux postes comptables C3, C2, C1 en mutation

Les cadres pourraient accéder à équivalence à l'ensemble des familles de postes comptables des deux filières sans restriction. et auraient ainsi un élargissement de leurs possibilités de mobilité à équivalence.

Cette hypothèse répond, selon l'Administration, à un principe de prudence et à une logique de métier et permet également de préserver les perspectives d'évolution des cadres issus des deux filières.

Scénario 3 : « défiliarisation » aménagée (assortie de restrictions uniquement pour l'accès en promotion aux postes à enjeux dotés d'indices HEA et HEB):

La « défiliarisation » totale interviendrait dès le mouvement 2015 pour l'accès aux postes comptables C3, C2, C1 en mutation comme en promotion (sauf pour les postes à enjeux).

Les cadres pourraient accéder à équivalence à l'ensemble des familles de postes comptables des deux filières sans restriction, mais avec restrictions pour l'accès en promotion aux postes à enjeux (dotés d'un indice hors échelle lettre – CSC2 (HEB) et CSC3 (HEA)) et auraient ainsi un élargissement de leurs possibilités de mobilité.

Les règles d'accès en promotion aux postes comptables à enjeux demeureront « filiarisées » de 2015 au 30 juin 2017.

NB : Les postes dotés d'un indice hors échelle C (HEC) sont confiés en priorité aux AFIP dont la gestion est désormais « défiliarisée ». Ainsi l'accès aux postes comptables dotés d'un indice HEC serait donc ouvert sans restriction aux cadres issus des deux filières.

Les restrictions à la « défiliarisation » porteront sur les postes comptables HEA et HEB.

Modalités de mises en œuvre de la « défiliarisation »

Association des directeurs aux décisions d'affectation des cadres supérieurs :

Il est envisagé l'émission d'un avis des directeurs ou chefs de service sur toute demande de mouvement des cadres supérieurs relevant de leur autorité.

Un parcours de formation dédié pour les cadres affectés sur des postes comptables ne relevant pas de leur filière d'origine :

Ce parcours de formation sera défini en concertation avec l'ENFIP.

Avis de la CGC-DGFiP :

La CGC-DGFiP a refusé de se prononcer en faveur de l'un ou l'autre de ces scénarii étant donné qu'aucun d'entre eux n'offre une solution satisfaisante. Les conséquences négatives inhérentes à la fusion, laquelle procède d'une décision politique, n'ont pas, en effet, à être cautionnées par une organisation syndicale. Il appartient aux autorités compétentes d'analyser préalablement (GPEEC) et non a posteriori les diverses incidences de leurs choix. La CGC-DGFiP a simplement souligné que les postes comptables se ventilent de la manière suivante : 40% pour la filière fiscale et 60% pour la filière gestion publique et qu'il convient de tirer de ce constat les effets que peut produire la « défiliarisat*ion » brutale. C'est pourquoi notre organisation s'est prononcée pour une « gestion du stock » qui permettrait de garantir aux cadres concernés de conserver les perspectives de carrière auxquelles ces derniers peuvent légitimement prétendre.*

La CGC-DGFiP s'est également étonnée que le passage d'une fonction administrative à une fonction comptable soit considéré comme constituant une promotion alors que les dispositions statutaires indiquent clairement que le grade détenu permet d'exercer indifféremment des fonctions administratives ou comptables (ex : passage d'un AFIPA, d'un IP, d'un IDIV HC d'une fonction administrative à une fonction comptable C2). La CGC-DGFiP indique que ce sont les contraintes particulières du métier de comptable (notamment la responsabilité personnelle et pécuniaire) qui justifient le régime indemnitaire spécifique.

La CGC-DGFiP évoque en outre la situation des AFIP qui, statutairement, accèdent à la HEA et HEB et qui selon les informations arrêtées au 31/12/2013 occupaient des emplois de CSC 2 (HEB)(9 emplois) et CSC 3 (HEA)(3 emplois). Ces emplois pourraient bénéficier à d'autres collègues proches de la retraite qui eux n'accèdent à ce niveau indiciaire que par le biais d'emplois comptables ! Les AFIP ainsi concernés devraient conformément à l'article 3 du décret n°2006-814 du 7 juillet 2006 relatif aux emplois de chef de service comptable au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, bénéficier d'un accès prioritaire aux emplois de CSC1 (HEC).

Sur ces points :

Suite à cette intervention, l'Administration a revu sa position et suggère de prendre en compte nos observations en ne qualifiant de promotion le passage d'une fonction administrative à une fonction comptable que dans l'hypothèse où ce changement permettrait d'atteindre un indice supérieur, à l'indice sommital du grade actuellement détenu.

Bien que l'Administration privilégie le scénario n°3 (en y apportant éventuellement quelques aménagements, telle qu'une logique de priorité par filière sur les postes HEA et HEB), aucune décision n'a été encore arrêtée. Dans le cadre de ce scénario, plus de 90 % des postes seraient ouverts. L'Administration a par ailleurs rappelé que les SIP et PRS étaient d'ores et déjà ouverts aux cadres des deux filières en mutation et en promotion.

Les périmètres de la « défiliarisat

ion » ainsi que la durée de la période transitoire envisagée de 2015 au 30 juin 2017, constituent donc à ce jour, des éléments qui seront encore soumis à discussion.

La réallocation des indices des conservations des hypothèques est un sujet qui sera également abordé lors d'une prochaine RTA, de même que l'accès aux emplois HEC.

II Le périmètre des mouvements de cadres conservateurs des hypothèques :

Depuis l'extinction du grade de conservateur des hypothèques (31/12/2012), les anciens CH3, 4, 5 et 6 ont été détachés en fonction de leur situation, dans l'un des statuts d'emploi de CSC et sont donc régis par le décret n°2006-814 du 7 juillet 2006 relatif aux emplois de chef de service comptable au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie. Ce texte prévoit la possibilité de promotion :

- des CH4 (CSC3) sur des emplois de CSC de 2^{ème} catégorie
- des CH6 (CSC5) sur des emplois de CSC de 4^{ème} catégorie

Un cadre CH5 (CSC4) ne peut donc être promu sur un service de publicité foncière HEA.

En mutation comme en promotion, ces cadres voient actuellement, leurs mouvements limités aux seuls postes de la publicité foncière.

NB : La gestion des CH3 est à rattacher à la gestion des postes HEC (cf. Supra).

En mutation, ils n'ont vocation à muter que dans la sphère de la publicité foncière avec un délai de séjour requis sur leur précédent poste réduit à 1 an.

En promotion, le principe est le même mais sans aucune priorité. Le délai de séjour requis sur leur précédent poste est également fixé à 1 an.

Proposition d'élargissement de leur périmètre :

Dès 2015, l'ensemble des postes comptables (SIE, SIP, SIP-SIE, PRS, Trésoreries) serait ouvert en mutation aux cadres ex-conservateurs des hypothèques. La possibilité d'accéder à l'ensemble des postes comptables emporte la disparition de la priorité des CH en mutation sur les SPF et l'alignement de leur délai de séjour sur celui de droit commun.

L'ouverture ne concernera que les cadres ex-CH susceptibles, en fonction de la date de leur engagement de départ à la retraite, de dérouler le délai de séjour de droit commun inhérent à la catégorie de postes demandée (2 ans sur un 1015/1040, 3 ans sur les postes hors échelle lettre, pouvant être ramenés à 2 ans, en l'absence de demande concurrente).

43 CH pourraient bénéficier de ce dispositif.

Les promotions (CH6 et CH4, en application des dispositions statutaires) ne pourraient s'effectuer que sur des SPF. Cette situation s'explique en raison de la règle de gestion du délai de séjour d'un an, plus favorable que celle à laquelle sont assujettis les comptables.

Les conservateurs des hypothèques restent tenus par leur engagement de départ à la retraite mais les situations seront examinées au cas par cas, notamment si les droits à taux plein ne sont pas atteints.

III Le Bilan des écluses :

Ce mécanisme vise à ouvrir des postes comptables appartenant à la filière gestion publique à des cadres de la filière fiscale et réciproquement.

Cette opération a été mise en œuvre à compter du mouvement du 1^{er} semestre 2012 et s'est limitée dans un 1^{er} temps à 18 comptables. A ce jour, 74 comptables sont concernés. (hors postes offerts en écluses dans le cadre des mouvements du 2nd semestre).

Les principes retenus pour la détermination des postes éclusés sont les suivants :

- principe de bijectivité : à un poste d'une filière correspond un poste de l'autre filière ;
- principe de réciprocité : les catégories de postes doivent être identiques y compris le code de responsabilité ;
- principe d'attractivité : les écluses se situent dans la mesure du possible dans les mêmes départements. Si ce n'est pas possible, les postes échangés se situent dans des résidences d'attractivité comparable (localisation, desserte de transport, intérêt du poste) ;
- principe d'unicité : seuls les postes comptables sont concernés.

Le dispositif de formation :

Les cadres participants à ce dispositif bénéficient d'une session de formation dite généraliste d'une durée de 3 jours. Elle comprend 2 modules, l'un à dominante gestion publique et l'autre à dominante fiscale, proposés en fonction de la nouvelle affectation.

Cette session est complétée d'un module à la carte adapté à la prise de poste. Un parcours particulier est proposé pour chaque catégorie d'affectations.

Le bilan qualitatif :

Un questionnaire a été adressé aux cadres affectés sur des postes éclusés afin de dresser un bilan qualitatif actualisé de ce dispositif. Les résultats de ce sondage doivent nous être présentés lors de la prochaine réunion, à savoir le 2 avril 2014. Un seul cadre affecté sur un poste éclusé a exercé son droit de retour dans sa filière d'origine dès la 1^{ère} année.

Au cours de cette RTA, des représentants de l'ENFIP ont exposé un bilan des « écluses ». L'ENFIP a ainsi proposé un dispositif particulier d'accompagnement pour permettre à chaque cadre d'exprimer ses besoins en évoquant son parcours antérieur et le poste proposé.

74 cadres ont été concernés.

Le dispositif suivi comporte plusieurs phases :

- 1°) un séminaire résidentiel organisé par l'ENFIP sur une durée de 3 jours à Nevers afin d'appréhender le nouvel environnement. L'objectif est d'identifier les besoins de formation et les actions à suivre, d'échanger avec des collègues sur le contenu des stages, le calendrier, le niveau des formations. Des séquences plénières ont été proposées qui comprennent plusieurs thématiques (enjeux et orientations de la filière fiscale, enjeux et orientations de la filière gestion publique, présentation du pôle filière fiscale et du pôle filière gestion publique, de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables ...), ces séquences étant enrichies de témoignages de collègues.

Ce séminaire a obtenu un taux de satisfaction de 4 points sur 5. L'évaluation portait, entre autres, sur la qualité de l'accueil, les échanges d'expérience, la présentation du dispositif, la responsabilité personnelle et pécuniaire. Une séquence « témoignages de collègues éclusés » est intervenue dès le 2nd séminaire

- 2°) des parcours de formation individualisés à l'issue du séminaire :

Un suivi des différentes formations métiers est organisé à la fois au niveau national, au niveau régional, interrégional et départemental.

Un stage d'immersion sur les postes concernés et un stage de prise de fonctions (responsables SIP, SIE, secteur public local) sont proposés, ainsi que des stages métiers (fiscalité professionnelle, IR, impôts locaux, recouvrement des produits locaux, dépense...) et des stages applicatifs (RAR, HELIOS..).

La durée des stages est passée de 10 jours à 16 jours.

10 stages de formation ont été proposés sur une période de 26 jours. On constate donc une densification de l'offre de formation. Des messages sont ainsi adressés aux Directions concernées pour insister sur la nécessité de suivi des stages. Les responsables sont destinataires d'une feuille de route et ont en charge avec l'ENFIP, le suivi des stages.

Les stagiaires ont été invités à faire part des difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre des parcours de formation individualisés. Les résultats de l'enquête portant sur 88 personnes et 4 postes indicés seront communiqués lors de la prochaine RTA.

La CGC-DGFIP a posé la question de savoir si les mêmes offres de formation pouvaient être maintenues dans le cadre de la « défiliarisat

Les représentants de l'ENFIP ont indiqué que l'objectif est de maintenir la même qualité de formation enrichie par ailleurs des expériences des années précédentes. Une évolution des modalités de gestion sera d'autre part nécessaire au regard du volume des personnes concernées. Il conviendra de s'appuyer sur le réseau local de formation, d'accompagner les personnels via une boîte à outils (modèles de parcours de formation, qualité des contenus, qualité de programmation des différents stages) et de veiller à la cohérence de la programmation.

La prochaine RTA sur les règles de gestion A et A+ est programmée le 2 avril 2014.