



Le + syndical

CGC-DGFiP
86/92 Allée de Bercy
Bâtiment Turgot
Télédoc 909
75572 PARIS CEDEX 12
Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69
Site : www.cgc-dgfi.fr
Adresse mail : cgc.bn@dgfi.finances.gouv.fr

L'essentiel des règles de gestion des A + Groupe de travail du 24 février 2016

Présidé par Mme Gontard, sous-directrice RH, ce groupe de travail a porté sur les règles de gestion des cadres supérieurs.

L'ordre du jour comportait les sujets suivants:

- 1- Bilan et évolution du dispositif de sélection au grade d'inspecteur divisionnaire filière «encadrement»,
- 2- Evolutions proposées concernant l'avis des directeurs sur les demandes de participation des cadres aux mouvements sur postes C1/C2/C3 et emplois administratifs d'IDIV,
- 3- Périodicité des mouvements sur les postes C1/C2/C3 et sur les emplois administratifs d'IDIV,
- 4- Evolutions proposées concernant les règles de gestion relatives au recrutement des cadres supérieurs sur les postes hors métropole,
- 5- Règles de gestion en matière de réintégration des cadres supérieurs.

Mme Gontard, a donné la parole aux OS pour les déclarations liminaires.

La CGC DGFiP s'est exprimée en ces termes :

La CGC a rencontré le bureau RH il y a peu de temps, à l'occasion de l'arrivée de M. Magnant. Elle a déjà fait connaître ses positions en matière de GRH :

(http://www.cgc-dgfi.fr/documents/cd4c33edbd35bd002721823e418d6118_tract-carriere-de-la-categorie-A-1.pdf).

Nous nous félicitons de la reprise des groupes de travail compte tenu de l'importance des sujets à traiter dans un calendrier serré :

- règles sur les mouvements de mutations,
- reclassement des postes comptables,
- positionnement des différents grades dans la hiérarchie et grilles indiciaires, déroulement de carrière, mobilité,
- les futures règles de l'entretien d'évaluation (triennal...).

Nous espérons qu'un véritable dialogue social va s'instaurer dans la durée avec l'écoute qu'il convient d'accorder aux organisations syndicales.

Au vu des éléments contenus dans ce GT, nous entendons votre souhait de renforcer le poids des directeurs locaux en matière de GRH et de choix des cadres à la tête des structures.

L'attention se porte principalement sur les postes comptables avec la volonté de mettre les personnes les plus qualifiées sur les bonnes chaises.

Cependant, les dysfonctionnements constatés résultent de vos choix : fusion, défiliarisation, système de quotas et primauté aux comptables sur les administratifs en matière de postes C2 et C3. Les difficultés proviennent des positions que vous avez prises.

Nous souhaitons également éviter que les cadres qui se retrouvent sur un poste administratif ou comptable ne soient cloisonnés dans leur métier ou bloqués trop longtemps sur leur poste. C'est une situation que l'on commence à rencontrer au travers des mouvements de mutations sur les postes comptables via les avis des directeurs.

Nous avons donc le souci de trouver des solutions équitables pour tous et ferons des propositions concernant la sélection IDIV (les piliers, ses suites et la généralisation des avis des directeurs sur les demandes de participation aux mouvements comptables et administratifs).

A/ Sélection IDIV :

1- Rappel du dispositif actuel :

Le dispositif repose sur l'examen de 3 piliers appréciés de manière équivalente :

- Avoir un bon dossier ;
- Avis favorable du directeur ;
- Entretien devant un comité chargé d'évaluer ses potentialités. Il faut obtenir un minimum de 10/20 lors de cet entretien.

Rappel sur les entretiens de sélection.

L'entretien se décompose en 3 phases :

- Questions sur la carrière ;
- Questions sur les métiers de la DGFIP et l'environnement professionnel ;
- Des mises en situation.

Echange qui vise à étudier le comportement du candidat et détecter ses aptitudes à exercer ses futures fonctions d'IDIV encadrement.

La CAP joue encore un rôle pour cette sélection tant que le pilier dossier est maintenu.

En dehors de la liste des candidats retenus dont les 3 piliers sont favorables, 2 types de dossiers sont examinés en CAP :

- **candidat apte en entretien mais dont l'avis est à confirmer,**
- **candidat dont l'entretien n'est pas convaincant (note autour de 9) mais qui a un avis favorable de sa direction et un bon dossier.**

La CAP permet également d'aborder les dossiers qui ne sont pas rattrapables mais qui demandent une explication.

2- Evolutions proposées par la DGFIP :

La DG propose de supprimer le pilier dossier du cadre.

La DG propose de renforcer l'entretien qui serait porté à 40 mn et de demander aux comités des avis plus détaillés.

La DG propose également de renforcer le poids de l'avis du directeur :

Avis apte : le directeur n'a aucun doute sur les capacités et le potentiel pour devenir IDIV

L'avis résulterait d'une cotation issue d'un profil croix portant sur plusieurs critères recensés dans un tableau (ex : capacité à animer une équipe),

Avis à confirmer : candidat dont les qualités en tant qu'inspecteur ne sont nullement remises en question mais qui n'a pas totalement démontré ses capacités ou son potentiel pour devenir IDIV.

Positions de la CFE-CGC DGFIP :

Le rôle de la CAP est de pouvoir faire accepter des modifications dans le cadre de cette sélection et de rattraper certains candidats en s'appuyant sur le dossier.

Il reflète sa manière de servir sur plusieurs années et permet de distinguer nettement les agents les plus méritants sur le plan professionnel.

La CGC DGFIP ne voit pas d'amélioration positive dans le dispositif de sélection via la suppression du dossier du cadre. C'est pourquoi nous nous sommes prononcés contre la suppression du pilier « dossier ».

Renforcement du poids de l'avis du directeur : Si le directeur n'a aucun doute sur les capacités du candidat, pourquoi lui faire passer un oral ?

Comment le directeur va pouvoir juger de la capacité managériale d'un inspecteur qui ne fait pas d'encadrement ? Pour la CFE-CGC, cette mesure est discriminatoire à l'encontre d'une majorité des inspecteurs (ex : rédacteurs, huissiers, vérificateurs...) et va mettre en difficulté nos directeurs lors de la rédaction de leurs avis.

La CGC s'est prononcée en faveur d'un entretien porté de 30 à 40 mn à condition de réserver les 10 mn supplémentaires à une présentation orale du parcours professionnel.

Pour la sélection au titre du vivier 2017, la DGFIP a retenu la position de la CGC en conservant le pilier « dossier » et en portant l'entretien oral à 40 mn avec une présentation du parcours professionnel de 10 mn (référence note du 14 mars 2016 et Guide de la sélection au grade d'inspecteur divisionnaire filière encadrement 2016 (vivier 2017)).

B/ Les suites de la sélection IDIV encadrement :

1- Rappel du dispositif actuel.

Après 5 mouvements infructueux, le candidat inscrit dans le vivier IDIV perd définitivement sa sélection et doit la repasser s'il souhaite à nouveau devenir IDIV.

Cette pratique du promu-collé a été critiquée par la CGC DGFIP à de nombreuses reprises (chronophage pour l'administration et le candidat).

2- Evolution proposée par la DGFIP

Après les cinq possibilités infructueuses, le cadre pourrait se maintenir dans le vivier sans avoir à passer à nouveau la sélection à condition lors de sa nouvelle présentation pour l'inscription au vivier, d'obtenir un avis favorable du directeur de rattachement. Dispositif applicable à compter du mouvement 2017-1.

Les cadres ainsi retenus par la CAP seraient rattachés au millésime (vivier) de la dernière sélection et perdraient le bénéfice de l'antériorité de leur sélection.

Position de la CFE-CGC DGFIP :

La proposition de l'Administration nourrit un espoir d'obtenir un poste d'IDIV sans offrir de réelle solution : nous pensons que le système proposé qui comporte l'avis favorable du directeur

et l'inscription au vivier le plus récent, ne résoudra pas la problématique des personnes concernées en recherche de poste d'IDIV. En effet, ceux ou celles qui n'ont pas obtenu de poste d'IDIV au terme de cinq mouvements ont nécessairement fait des demandes de postes comportant une mobilité géographique restreinte. Le fait de réinscrire ces personnes sur le vivier le plus récent leur fait perdre l'ancienneté nécessaire pour obtenir les postes précédemment demandés d'où la création de faux espoirs !

Tant que l'Administration n'aura pas fait évoluer le système actuel de recrutement et afin d'éviter qu'un inspecteur inscrit dans le vivier soit amené à repasser la sélection faute d'avoir obtenu un poste au terme de cinq mouvements, la CGC DGFIP propose que l'inscription au vivier se fasse sans limite de temps jusqu'à obtention d'un poste.

C/ Avis des directeurs sur les demandes de participation aux mouvements sur postes comptables C1/C2/C3 et emplois administratifs d'IDIV :

1- Rappel du dispositif actuel

- L'avis défavorable des directeurs concernant les demandes de participation aux mouvements sur les postes C1 est opposable et bloquant ;
- Il existe un seul avis des directeurs aussi bien pour postes administratifs d'IDIV que pour les postes comptables C2/C3.

2- Evolution proposée par la DGFIP

L'Administration propose de généraliser et de distinguer l'avis du directeur en fonction de la nature des demandes :

Sur les postes C1

- en catégorie C1 en mutation à équivalence

Pour les postes de catégories C1 topés postes « sensibles », un avis spécifique du directeur serait émis pour chaque ligne de vœu.

Pour les autres demandes de mutation sur postes C1, un avis générique serait donné pour tous ces postes (favorable ou défavorable).

- **En catégorie C1 en demande de promotion**, un avis générique du directeur (favorable ou défavorable) serait donné pour tous les vœux de cette catégorie ;
- **En cas d'opération de fusion ou restructuration d'un poste comptable C1**, le droit au maintien sans promotion sur place durant 3 ans serait désormais conditionné à un avis spécifique favorable du directeur.

Sur les postes C2/C3 et administratifs IDIV

- Lorsque le cadre demande à la fois des postes administratifs et comptables, les directeurs rédigeront des avis distincts ;
- Pour chaque demande de poste comptable dit « sensible » l'avis favorable du directeur sera nécessaire pour chaque demande de vœux.

- La DG complète ce dispositif par deux autres options soumises aux organisations syndicales :
 - choix 1 : un avis générique pour l'ensemble des demandes de **mutation et/ou promotion** portant sur des C3 et un autre avis générique pour l'ensemble des demandes de **mutation et/ou promotion** portant sur des C2 ;
 - choix 2 : un avis générique pour l'ensemble des postes administratifs (CN/HC) et comptables (C2/C3) **en mutation** ;
- les avis défavorables devront être étayés et justifiés.

Position de la CFE-CGC DGFIP :

Au vu des éléments contenus dans ce GT, nous entendons le souhait des directeurs locaux de peser davantage sur le choix des cadres à la tête des structures relevant de leur périmètre. Pour autant, la CGC DGFIP veut éviter que les cadres qui se retrouvent sur un poste administratif ou comptable ne soient cloisonnés dans leur métier ou bloqués trop longtemps sur leur poste. Ainsi, la généralisation des avis lors de chaque demande de mutation administrative et lors des mouvements comptables doit être assortie de garanties, autrement-dit susceptible de recours préalables à la saisine du tribunal administratif. Ce n'est pas le cas actuellement. La CGC DGFIP a posé la question de la régularité des avis (actes administratifs susceptibles de faire grief sans possibilité de recours administratif). **La CGC DGFIP est la première OS à demander que ces avis figurent officiellement dans le compte-rendu d'évaluation professionnelle (CREP).** Toutes les autres OS se sont associées à cette proposition.

S'agissant des opérations de fusion ou restructuration de postes comptables C1, la CGC DGFIP estime que le droit au maintien sans promotion sur place durant 3 ans n'a pas à être conditionné par un avis spécifique favorable du directeur. Ce délai permet au cadre concerné de réorganiser sa vie professionnelle et/ou privée dans des conditions acceptables.

S'agissant des avis spécifiques des directeurs pour accéder aux postes sensibles, la CGC DGFIP s'est prononcée favorablement sous réserve d'une plus grande transparence sur le motif de ce classement en poste « sensible ». Nous demandons également que cela reste l'exception.

En résumé, les verrous qui sont posés successivement pour l'accès aux postes comptables montrent les faiblesses d'une fusion suivie d'une défiliarisaiton qui n'a pas anticipé suffisamment les besoins de formation. On assiste à une refiliarisaiton rampante qui va sûrement créer beaucoup de frustration et d'incompréhension.

D/ Périodicité des mouvements sur postes C1/C2/C3 et emplois administratifs d'IDIV :

La DGFIP propose de faire un seul mouvement IDIV par an sur les emplois administratifs à compter de 2017 avec une affectation au 1^{er} septembre comme pour les autres grades. Elle envisage également d'affecter les IDIV sur le département comme pour les IP au lieu de la RAN.

Les inspecteurs figurant sur le vivier IDIV pourraient prendre des postes comptables sur 6 mouvements comptables et 3 mouvements administratifs (effet 2017).

S'agissant des mouvements comptables sur les postes C1, C2, C3, les mouvements resteraient semestriels pour éviter les intérim.

Position de la CFE-CGC DGFIP :

La CGC DGFIP prend acte de cette annonce qu'elle estime être davantage une information, qu'un sujet de discussion, notamment du fait de son application proche (mouvement 2017).

Par contre nous attirons l'attention de la DG sur la situation dramatique de certains cadres séparés de leur famille et qui n'obtiennent pas de rapprochement de conjoint. Cette mesure va doubler leur temps d'attente.

Enfin, l'affectation de l'ensemble des personnels au 1^{er} septembre va fortement perturber le bon fonctionnement des services (affectation, habilitation...).

E/ Règles de gestion sur le recrutement des IDIV, IP et AFIPA sur les postes hors métropole :

Cela correspond aux postes de comptable ou adjoint auprès de trésoreries Ambassades de France à l'étranger, aux emplois dans les TOM et en Nouvelle-Calédonie.

1- Dispositif actuel

Sur les postes comptables C1/C2/C3, le recrutement se fait au profil et est réservé aux IDIV. Un entretien professionnel est prévu. A profil comparable, les cadres sont départagés selon l'ancienneté du TA. Il est impossible d'obtenir ces postes en promotion.

Sur les postes administratifs, il n'existe pas de procédure de recrutement spécifique pour les AFiPA et les IP. Les candidats sont départagés par le tableau avancement.

2- Evolution proposée par la DGFIP

La DGFIP propose d'intégrer à partir de 2017, les postes comptables hors métropole C1, C2, C3 dans le mouvement général des postes comptables et de les ouvrir aux IP et AFiPA.

Les postes hors métropoles pourraient être topés « sensibles » et sur profil. Possibilité de les demander en promotion.

Le bureau RH1B ferait une pré-sélection des dossiers pour les transmettre aux directions locales qui se chargeraient directement des entretiens.

Position de la CGC-CGC DGFIP

La CGC DGFIP se prononce favorablement à l'ouverture des postes comptables hors métropole aux IP et AFiPA ainsi qu'à l'intégration des ces postes dans le mouvement général.

La CGC DGFIP ne s'oppose pas à la délocalisation des recrutements par les directions locales sous réserve que ce processus soit clairement expliqué et compris.

En effet, la CGC DGFIP s'étonne que des candidats pré-sélectionnés par la DG n'aient pas fait l'objet d'entretien par la direction locale de Polynésie lors du dernier mouvement hors métropole. Cela peut être vécu par les candidats non retenus comme un manque de respect, une discrimination et fait craindre des petits arrangements qui n'ont pas leur place dans notre Ministère.

**Pour recevoir gratuitement les informations de la CGC DGFIP
Envoyez votre demande expresse à : cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr**



La CGC DGFIP se bat à vos côtés pour défendre vos droits.