

Réunion technique d'approfondissement sur les « cadres supérieurs » du 08/12/2014 présidée par Mme Gontard, sous-directrice de l'Encadrement et des relations sociales.

Point d'étape à partir des documents et discussions sur le dossier présenté par le bureau RH :

- une fiche de présentation du bilan du mouvement sur postes comptables C1 du premier semestre 2015 ;
- une fiche relative à l'accès aux postes CSC3-HEA des AFIPA sélectionnés par voie d'examen professionnel (cette fiche n'est pas commentée par la CGC dans ce document en raison du faible nombre concerné)

I - Fiche de présentation du bilan du mouvement sur postes comptables C1 du premier semestre 2015.

(Rappel pour mémoire: contexte de défiliarisation totale avec règles de gestion unifiées, harmonisation des procédures, référentiel de poste commun aux 2 filières)

Le bureau RH rappelle que l'analyse se veut prudente au regard des résultats qui seront observés dans le cadre des mouvements à venir.

a- Les vacances initiales résultent des départs en retraite soit 67 postes :

Détail des postes vacants en nombre: HEC : 2 ; HEB : 10, HEA : 17; CSC4-HEA1: 21; CSC5: 17 postes.

Les évènements qui influent sur les vacances :

- volume de départ en retraite structurellement plus conséquent au 1er semestre
- abandon de la pratique des engagements de départs suite à l'extinction du grade de CH au 01/01/2013 (ralentissement des départs)
- report de nombreux engagements de départ de cadres CH au motif que ces derniers ne leur permettaient pas d'obtenir une retraite à taux plein.
- réforme du régime de retraite des fonctionnaires (allongement de la durée de cotisation pour les cadres nés à partir du 2ème trimestre 1951)

b- les participants

Les participants aux mouvements ne font pas l'objet d'un suivi pluriannuel dédié par le bureau RH.

Le nombre de cadres ayant participé au mouvement (1092) est quasi stable au regard du mouvement précédent mais le volume de vœux a explosé phénomène en partie lié à la défiliarisation. (HEC : +38% ; HEB : +167% ; HEA : +141% : CSC4-HEA1 1040 : +43% ; CSC5 1015 : +14%).

c- Analyse de l'accès des cadres des différents grades aux postes C1

Volume global de 104 promotions sur postes répartis comme suit :

SCS2-HEB : 16

CSC3-HEA : 39

CSC4-HEA1 : 21

CSC5-1015: 28

1er constat du bureau RH: forte représentation des IDIV ex IP dans les accès aux postes HE lettre.

Les règles de gestion relatives aux IP ont été appliquées.

- CSC3-HEA, 4 promotions sur 4 offertes aux IP ont bénéficié à des IDIV ex IP
- CSC4-HEA (ex 1040), 4 promotions sur 11 ont bénéficié à des IDIV ex-IP
- SCS5-1015, 7 promotions sur 13 ont bénéficié aux IDIV ex IP.

2eme constat du bureau RH : le volume des promotions sur place 41 promotions sur place pour un volume de 104 ventilées comme suit:

32,6% pour les AFIPA soit 15 sur 46.

39,3% pour les IP soit 11 sur 28.

50% pour les IDIV HC soit 15 sur 30.

Ce dispositif résulte de la mise en place lors du 1^{er} mouvement de 2015 du contingent de promotions sur place (50% maximum), après application des quotas sur le volume des promotions potentielles.

Le solde des promotions avec mobilité s'élève à 63.

Conclusion du bureau RH sur l'analyse de ce mouvement C1 2015/1:

- un nombre de vacances initiales en progression ;
- une relative stabilité du nombre de participants au mouvement mais une forte progression du nombre de vœux ;
- une multiplication de demandes de vœux non éligibles ;
- une instabilité du référentiel des emplois comptables qui complique les mouvements (problème des repositionnements et fusions, manque de visibilité pour les cadres, gestion des demandes de promotions sur place délicates...)

II Les discussions et thèmes abordés en séance

a- Les promotions sur place

Ce sujet a donné lieu à de nombreuses prises de paroles et positions divergentes. Certaines promotions sur place ont pu apparaître comme anormales ou injustes dès lors que les explications lors de la parution du mouvement n'étaient pas données en annexe. Ainsi les grades d'origine des titulaires des postes et la configuration des postes n'étaient pas indiqués. Les remontées des collègues de terrain n'ont pas manqué concernant les effets d'aubaine sur des postes qui font le double voire le triple salto de type C2/à HEA.

La DG a indiqué qu'elle souhaite ouvrir le sujet du délai de séjour pour bénéficier de la promotion sur place. Ce délai serait de 12 mois afin que la Direction locale puisse porter un jugement avisé. Les organisations majoritaires sont favorables à cette mesure.

Position de la CGC:

La CGC constate qu'actuellement la logique de la DG dans le cadre des restructurations et fusions et suppressions de postes comptables qui est de faire des promotions sur place. Les résultats des mouvements permettent de constater l'ampleur du phénomène ce qui freine considérablement l'accès des administratifs aux postes comptables.

La CGC refuse qu'un comptable soit soumis à une période d'essai de 12 mois en cas de promotion sur place, puisqu'il n'est pas responsable des causes de cet évènement.

Le reclassement ne fait que valider la surcharge de travail du poste, il n'est donc pas acceptable que le comptable soit payé moins pour travailler plus. De plus, en cas d'avis négatif du directeur à l'issue des 12 mois, nous nous retrouverions de fait dans la procédure de l'article 23 (c'est à dire le comptable qui perd son poste) avec une obligation pour le cadre concerné de se reclasser ailleurs en participant aux prochains mouvements de postes comptables avec les conséquences que cela implique.

Cette proposition n'est qu'un moyen de faire des économies sur les traitements des comptables.

b- Les suppressions/fusions de postes comptables

Position de la CGC:

La CGC attire l'attention sur la situation des comptables ayant perdu leur poste suite à ces opérations.

Ils bénéficient d'une priorité absolue durant 3 ans lors des prochains mouvements qui risque de ne pas être suffisante si ces restructurations s'amplifient.

La CGC demande une nouvelle fois la liste des restructurations prévues pour 2015

c- Les rapprochements de conjoint (RDC) : 10 personnes sont concernées sur le mouvement C1;

Dans le cadre du mouvement, les comptables en poste sont traités en 1^{er} puis les administratifs ayant de l'ancienneté sont primés par plus jeunes via le rapprochement de conjoint. Ce passage d'une fonction administrative à celle de comptable se réalise avec un effet d'aubaine par application de la règle de rapprochement de conjoint. La simple lecture des résultats du mouvement sans annotation spécifique en marge, crée l'incompréhension et le sentiment d'injustice pour les collègues primés dont l'ancienneté dans le grade est plus importante.

Une OS majoritaire a demandé la suppression de cette règle.

Position de la CGC: maintien de la règle de rapprochement de conjoint pour les motifs suivants:

- le nombre de cas de RDC est limité (10 pour ce mouvement C1). Les collègues n'utilisent pas cette règle pour bénéficier d'effets d'aubaines mais pour se rapprocher de leur conjoint.
- les effets d'aubaines se rencontrent également sur d'autres sujets (tels que restructurations) avec les doubles et triples saltos d'indices en cas de promotions sur place, les règles ne sont pas changées pour autant.
- le RDC déroge à la règle de l'ancienneté et peut être vécue comme inéquitable mais, la CGC est soucieuse de l'équilibre de vie familiale et s'oppose à la suppression de cette règle qui a pour but de rapprocher les familles.
- la CGC demande que lors de la publication des mouvements, des annotations soient indiquées en marge pour les rapprochements de conjoints afin d'améliorer la compréhension des lecteurs.
- au final, le mouvement du 1er semestre 2015 voit un IP 3 administratif obtenir un poste C2 via la règle du rapprochement de conjoint.

d- La renonciation à rejoindre le nouveau poste à l'issue du mouvement

Lors du mouvement C2/C3 (dont le bilan de la RH est attendu en janvier 2015), 13 collègues de tous grades ont renoncé à rejoindre leur nouveau poste après publication du mouvement.

Le service RH a du refaire le mouvement dans un délai très court.

Il est envisagé de placer les cadres ayant renoncé à leur affectation en surnombre sur un poste administratif auprès de son administration de départ (de manière à ce que la chaîne de traitement du mouvement ne soit pas impactée).

Position de la CGC :

Nous prenons acte des difficultés et des contraintes de travail subies par les collègues RH dans le cadre des opérations de retraitement du mouvement compte-tenu des renoncements tardives.

Il est pris acte de la position du bureau RH concernant les sanctions envisagées afin d'éviter une dégradation des conditions de travail des collègues en charge de préparer le mouvement.

Pour autant, le nombre de renoncements est en partie lié à un manque d'information sur les postes proposés. En terme d'affichage, le bureau RH a une obligation et une responsabilité dans ce domaine. Dans ce contexte, la CGC réclame une information préalable, lisible destinée à être très largement comprise et intégrée par les collègues, tant au niveau des postes proposés qu'au niveau des sanctions applicables en cas de renoncement au nouveau poste...

e- la situation des conservateurs des hypothèques

La situation présentée par le bureau RH est la suivante:

- abandon de la pratique des engagements de départs suite à l'extinction du grade de CH au 01/01/2013 (ralentissement des départs)
- report de nombreux engagements de départ de cadres CH au motif que ces derniers ne leur permettaient pas d'obtenir une retraite à taux plein.
- certains collègues ne partiront en retraite qu'en 2020 voire 2022 ce qui pose le problème des règles de promotions normales et de la durée de séjour de 36 mois. Actuellement, un CH ne peut demander qu'un SPF.

Position de la CGC:

Compte tenu du contexte actuel, la CGC propose que les CH puisse postuler sur d'autres postes que les SFP dès lors qu'ils respectent les conditions de séjour communes aux autres cadres. Dans le prolongement de cette proposition, les sanctions applicables en cas de

renonciation à rejoindre le nouveau poste (voir II -c) seraient communes à celles appliquées aux autres cadres.

f- Les agents comptables qui réintègrent la DGFIP (AC)

Le bureau RH a donné les éléments suivants concernant les 384 agences comptables.

Les grades des agents comptables sont détaillés comme suit: 20% d'inspecteurs, 65% d'IDIV de CN ou HC, 3% d'IP, 12% d'AFIPA ou AFIP.

La DG est d'accord pour permettre aux agents comptables qui réintègrent la DGFIP de participer au mouvement comptable C2 en équivalence et non en promotion comme cela était le cas lors du premier mouvement 2015/1.

Dans ce cas, la question de l'application des quotas est posée puisque ce sont les ordonnateurs qui choisissent les agents comptables.

Se pose aussi la question des postes libérés par les agents comptables qui entreraient dans le mouvement C2 en équivalence. Les postes libérés par des IDIV HC pourraient très bien être accessibles aux IP et aux AFIPA .

La DG réfléchit sur le sujet. La CGC réfléchit également mais n'est pas favorable à l'instauration de nouvelles règles dérogatoires qui complexifient le processus et le rend illisible.

Suite lors de la prochaine réunion...

CONCLUSION DE LA CGC

Les règles des mouvements comptables comportent de très nombreuses dérogations et sont complexifiées à chaque mouvement.

Ainsi, le mouvement qui se décompose en deux temps avec d'abord un calcul ou mouvement entre comptables puis après identification des postes restants vacants, l'application de quotas par grade et sous-quota de promotions sur place à hauteur maximale de 50% puis/et/ou application des priorités absolues durant 3 ans au profit des comptables ayant perdu leur poste suite à fusion- restructuration puis/et/ou application des règles de rapprochement de conjoint, abouti au final à rendre quasi impossible l'accès en mutation d'un cadre administratif vers un poste comptable et insignifiant l'accès à une promotion.

Que deviennent les grands discours concernant les simplifications, la défiliarisation, la mobilité fonctionnelle, au regard des pratiques constatées!!!

A vous d'apprécier et de faire remonter vos observations à la CGC qui s'engage à les relayer.