



CGC-Finances Publiques

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69 ou 01.73.

Sites : www.cgc-dgfiip.info

Adresses mail : cgc-dgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr

GT A+ du 26 septembre 2018 – Règles de gestion 2019 A l'Automne, les feuilles chutent, les cadres tombent ...

Ce Groupe de travail a été ouvert par M. François TANGUY, nouveau chef du service des ressources humaines. Mme Marie-Thérèse PELATA, sous-directrice chargée de l'Encadrement et des Relations sociales - RH 1 - a présidé la suite du GT.

Nous vous renvoyons à notre déclaration liminaire exposant notre appréciation sur le contexte et le devenir des cadres à la DGFIP. Les nouvelles règles de gestion sont commentées ci-après.

1/ Expérimentation d'un recrutement au choix sur des emplois administratifs ciblés en administration locale (cf. fiche « Thème 2 »).

Et voilà la résurgence de la « *composition d'équipe* » que la DGI a déjà utilisé en son temps. L'administration, s'inscrivant dans le droit fil de la circulaire du Premier Ministre en date du 24 juillet dernier, veut donner aux directeurs, notamment de petites unités, la possibilité de procéder à des recrutements au choix pour la constitution de leur équipe de commandement. « *Dans un premier temps, cette expérimentation seraient limitées aux seuls AFiPA* ».

Sont éligibles tous les types de fonction exercées par les AFiPA au sein des directions de 3^{ème} et 4^{ème} catégorie. « A titre exceptionnel », quelques postes administratifs des directions de 1^{ère} et de 2^{ème} catégorie pourraient également être concernés. **Ces dispositifs expérimentaux seront applicables dès 2019.**

Position de la CGC : nous sommes opposés à cette mesure, pleine de contradictions, qui pourra conduire à instituer des AFiPA à « deux vitesses ». La volonté d'élargir au maximum le recrutement au choix des cadres A+ est contradictoire avec l'affirmation d'une diversification des carrières et des profils. On reviendrait ainsi à des cursus de spécialisation voire de filière.

Nos interrogations : quelles conséquences pour les collègues AFiPA « *laissés pour compte* », non retenus « au choix » ? Quel impact pour le passage au grade d'AFiP entre les AFiPA recrutés « au choix » et ceux relevant du dispositif « courant » des règles d'affectation ?

Le délai de séjour est porté à 3 ans pour les futurs AFiPA « au choix ». Nous relevons au passage que l'administration en profite pour imposer un délai de 24 mois au lieu de 12 pour faire valoir une priorité simple. Nous connaissons le sens du mot « expérimentation » à la DGFIP. Une extension probable sur d'autres grades, notamment les IP, est à craindre.

2/ Renouvellement des détachements et durée d'occupation sur postes CSC (cf. fiche « Thème 4 »).

2-1 – Renouvellement des détachements dans le statut d'emploi de chef de service comptable :

Prononcés pour 3 ans en vertu de l'article 20 du décret 2006-814 du 7 juillet 2006 modifié, les détachements sur statut d'emploi sont actuellement quasi systématiquement reconduits sans être soumis à l'avis du directeur. Hormis la procédure disciplinaire, la seule voie pour opérer le retrait du statut d'emploi est l'article 21 du décret, « *dans l'intérêt du service* ».

La DG estime que les enjeux attachés à ces postes nécessitent une analyse de la direction préalable au renouvellement du détachement sur statut d'emploi (HEA administratifs inclus). Si la gestion du poste est jugée dégradée, le directeur informera le cadre à la fin de la 2^{ème} année de son détachement qu'il est susceptible de ne pas être reconduit. Six mois avant la fin de la 3^{ème} année, la situation sera à nouveau réexaminée. Si en définitive, le renouvellement est refusé, le directeur devra formaliser son avis défavorable et le documenter.

Le cadre « démis » ne pourra pas participer au mouvement comptable de sa catégorie dans le métier qu'il exerçait mais seulement demander des postes sur d'autres familles de métiers. Il pourra autrement solliciter un poste de catégorie inférieure sur tous métiers. Il ne pourra solliciter de promotion avant d'être repassé sur un poste comptable de sa catégorie ou d'une catégorie inférieure.

Entrée en vigueur : à compter du 1^{er} janvier 2020. Pour les renouvellements intervenants au cours de l'année 2019, la reconduction CSC ne sera que d'un an, à titre conservatoire.

Position de la CGC : ces changements nous paraissent particulièrement graves. Vouloir instituer une règle générale pour un nombre limité de collègues (moins de 5% selon la DG) qui seraient en difficulté ne nous semble pas justifiée. Cette « *épée de Damoclès* » institue une « pression » supplémentaire sur le cadre, préjudiciable à son autonomie professionnelle et sur sa responsabilité personnelle et pécuniaire. Aucun dispositif de recours interne n'est prévu.

Ce dispositif institue un régime de cadre comptable à « deux vitesses ». Comment un comptable non renouvelé sur son poste (et métier) pourra-t-il simplement espérer demeurer dans sa catégorie avec une telle « *casseroles* » ? Il sera inévitablement primé par les « *avis favorables* ». C'est donc la double peine pour un cadre sans possibilité pour lui de faire valoir sa défense.

Nous considérons que le déplacement d'office dans l'intérêt du service est déjà un dispositif existant qui ne prive pas l'administration de ses possibilités d'action tout en offrant des garanties au comptable.

2-2 – Durée maximale des détachements :

Les détachements sur statut d'emploi CSC peuvent actuellement être renouvelés par période de 3 ans sans limitation de durée.

Invoquant les enjeux attachés à ces postes, la nécessité d'une rotation des cadres afin de permettre une « *respiration du management* » et une prévention des risques déontologiques,

L'administration propose de limiter l'occupation d'un même poste de catégorie C1 à une durée maximale de 6 ans soit deux détachements de 3 ans, avec des exceptions :

- ⇒ renouvellement supplémentaire par période de 12 mois à la demande du directeur.
- ⇒ En cas de reclassement du poste et la possibilité d'une promotion sur place, le cadre pourrait être reconduit pour un nouveau délai maximum de 6 ans sur ce même poste.
- ⇒ Un cadre à moins de 24 mois de la retraite au 6^{ème} anniversaire de son détachement sur CSC serait reconduit jusqu'à son départ effectif sans obligation de mobilité (7 à 8 ans).

Dans les autres cas, le cadre proche de l'échéance de 6 ans sera invité à demander une mutation sur un poste comptable de même niveau ou à solliciter une promotion ailleurs.

Passé le délai de 6 ans, les cadres non repositionnés seront affectés sur un emploi administratif au sein de leur direction sans garantie indemnitaire. Ils ne disposeront d'aucune priorité sur les mouvements ultérieurs. Néanmoins ils pourront surcotiser au titre de l'article L15-II du Code des pensions s'ils n'ont pas été affectés sur un emploi CSC pendant 4 années en continu.

Position de la CGC : ces règles, déjà entachées d'exceptions, n'ont pour nous pas beaucoup de sens. Ainsi, démonstration par l'absurde aidant, si une problématique déontologique se pose sur les postes CSC, pourquoi envisager des promotions sur place conduisant à un séjour de 6 ans supplémentaires ?

Nous avons demandé à l'administration quelles étaient ses intentions et la finalité de ces nouvelles règles. En réponse, la DG a déclaré assumer le fait de donner « *un signal fort* » sur l'importance donnée à ces catégories de postes et au caractère temporaire des nominations sur statut d'emploi.

L'administration n'a pas non plus caché qu'elle recherchait plus de fluidité, afin d'assurer une rotation des cadres sur ces postes. Cette pratique est déjà effective, à notre connaissance, à la DGDDI.

3/ les postes reclassés (cf. fiche « Thème 5 »).

Actuellement, un cadre peut se maintenir pendant 3 ans sur un poste reclassé. L'administration estime cette situation insatisfaisante car elle ne permet pas aux cadres éligibles de pouvoir occuper les postes comptables correspondant à leurs grades. Elle propose donc de réduire à un an ou à deux ans, selon le cas, le maintien des cadres sur un poste reclassé.

Cas envisagés :

1/ En raison de son grade, le cadre n'a pas vocation à rejoindre le niveau d'emploi concerné. **Le cadre dispose d'un an pour se repositionner.** S'il n'y parvient pas, il sera affecté au 1^{er} janvier N+1 sur un poste administratif à la direction de rattachement. Il conserve une priorité absolue de 3 ans pour se repositionner sur un poste comptable.

2/ Un cadre affecté sur un poste C1 reclassé pourrait occuper le niveau d'emploi comptable de son grade mais ne peut bénéficier immédiatement d'une promotion sur place. Dans ce cas, il ne pourra se maintenir que 2 ans contre 3 actuellement. S'il ne parvient pas à se repositionner, il sera affecté en surnombre dans sa direction. La priorité absolue de 3 ans reste acquise.

Positions CGC : les règles sont imprécises dans le 2^{ème} cas avec possible promotion sur place. La garantie du maintien du régime indemnitaire est passée sous silence dans la fiche.

Dans le 1^{er} cas (cadre non promouvable), l'administration a précisé que la garantie indemnitaire de 3 ans était maintenue. Nous pouvons donc estimer que le raccourcissement du maintien a du sens pour permettre à un collègue du grade correspondant d'accéder au poste sans attendre.

Dans le 2^{ème} cas, nous comprenons qu'un maintien de 2 ans est octroyé pour offrir la possibilité d'une promotion sur place en raison du grade déjà occupé. Si tel est bien le cas, il est peu compréhensible que le délai soit raccourci de 3 à 2 ans, restreignant cette possibilité. Nous demandons le maintien du délai de 3 ans en cas de possibilité d'être promu sur place dans ce délai. En tout état de cause, la DG a confirmé le maintien des garanties indemnitaires sur 3 ans.

4/ Modification de certaines règles de gestion des postes comptables (cf. fiche « Thème 3 »).

4.1. Les postes sensibles :

Le recrutement sur « postes sensibles » s'effectue actuellement au profil. L'administration souhaite une nouvelle fois faire basculer cette typologie de poste en recrutement au choix « *afin de déterminer de façon très précise l'adéquation entre un poste et un profil professionnel* ». Elle argue d'une volonté d'harmonisation des procédures de recrutement tout en excipant du faible nombre de postes concernés en 2019 : 24 postes C1 et 37 poste C2.

Position de la CGC : nous regrettons que de plus en plus les règles d'ancienneté soient écartées, remettant en cause l'expérience et le parcours professionnel. Cette forme de défiance qui semble orientée à l'encontre des collègues les plus anciens nous heurte profondément. L'augmentation du nombre de recrutements au choix participe d'une volonté assumée par la DG qui remet ainsi en cause les principes antérieurs de compétence doublés de l'expérience.

4.2. Modalités de désignation du comptable en cas de fusion de postes C2 / C3

En cas de fusion, dans les règles existantes, le comptable à la tête du poste absorbant reste en place s'il répond aux conditions de nomination ou de promotion. Dorénavant, l'administration propose que le directeur exerce ce choix.

Position de la CGC : L'hypocrisie concernant le choix du comptable en cas de fusion est au moins levée. La CGC préconise la primauté du grade entre comptable et le départage à l'ancienneté.

5/ Généralisation du recrutement au choix des emplois « hors métropole » et sur les régions de Guyane et de Mayotte (cf. fiche « Thème 1 »).

De manière générale, les postes hors métropole sont actuellement pourvus au choix sur les emplois administratifs et au profil sur les emplois comptables.

L'administration va généraliser le recrutement au choix sur l'ensemble des postes concernés. Ce mode de recrutement entraîne le basculement sur une durée de séjour de 3 ans.

En raison des sujétions particulières et du contexte local des directions de Guyane et de Mayotte, la DG, en corollaire du recrutement au choix propose de faire bénéficier les cadres choisis d'un « droit au retour », à l'issue de leur période de séjour de 3 ans, se traduisant :

- pour les emplois administratifs : un droit au retour sur direction d'origine, même sans poste vacant, ainsi qu'une priorité nationale absolue sur postes vacants (sauf au choix) si avis favorable du directeur.

- Pour les emplois comptables : un droit au retour sur poste administratif dans le département d'origine ainsi que d'une priorité absolue de portée nationale sur tous postes comptables vacants de sa catégorie, sous réserve de l'avis favorable du directeur.

Entrée en vigueur : 2019 pour les mouvements comptables et administratifs.

Position de la CGC : nous sommes favorables à la mise en place du droit de retour. En revanche nous préconisons **le maintien de l'affectation au profil sur postes comptables.** Nous préférons la valorisation de l'expérience plutôt que l'affectation « au choix » discrétionnaire.

Le petit nombre de postes concernés induirait de ne pas accorder trop d'importance à ces changements. Mais c'est méconnaître le fait que l'administration souhaite étendre toujours plus les recrutements au choix.

*
* *

L'administration a indiqué que déjà 40% des cadres A+ était régis par des règles de nomination au choix. Les nouvelles règles (fiches « thème 1 à 3 ») illustrent la volonté de la DG d'étendre toujours plus ce mode de recrutement.

Cette dérive, par son extension continue, est antinomique avec les principes d'expérience et d'ancienneté. Elle remet en cause les processus de sélection et de parcours professionnel des cadres pour reposer de plus en plus sur des critères personnels voire discrétionnaire. Elles vont contribuer à créer des cadres à deux vitesses et restreindre encore les possibilités de mobilité.

Les autres règles (fiche « thèmes 4 et 5 ») placent le directeur en décideur local avec des moyens de pression considérables.

Nous demandons que l'ensemble de ces mesures soient différées d'au moins un an. Elle sont annoncées moins d'un mois avant la publication des notes de mouvement en remettant en cause une nouvelle fois les règles du jeu, annihilant nombre d'espoirs. En outre, les retombées prochaines de l'ASR vont peser fortement sur le réseau.

Nous insistons quant à nous sur la priorité qui devrait consister à prendre une série de mesures fortement incitatives pour faciliter le départ à la retraite des cadres anciens, en termes d'avantages : surindiciation intermédiaire, détachement sur CSC administratifs, nomination au grade supérieur à titre personnel, rétablissement de la cessation progressive d'activité.

Pour la CFE-CGC c'est la seule façon de rétablir les évolutions de carrière et fluidifier les mouvements.