



Groupe de travail « A+ » du 27/03/2019

Compte-rendu UNSA - CGC

La réunion était présidée par Monsieur Tanguy, Chef du service des Ressources Humaines, assisté de Mme PELATA et des équipes RH. Le Groupe de Travail s'est régulièrement tenu en présence de la délégation UNSA-CGC, du SCSFiP et du SNCD pour la partie syndicale, les autres OS étant absentes. La délégation UNSA-CGC était composée de Roger SCAGNELLI (CGC) et Gilles BREWEE (CGC).

Suite aux déclarations liminaires des OS, Monsieur Tanguy a notamment souhaité réagir, notamment en réponse à notre propos liminaire portant sur le constat d'un dialogue social « inexistant » à la DGFIP tandis que SCSFiP embrayait sur « un silence assourdissant de la géographie revisitée ».

Il a indiqué que le dialogue social existait, pour preuve la présence des personnes autour de la table. Il a évoqué le nouveau dispositif qui va voir le jour dans le cadre de la « *Démarche de déconcentration de proximité soumise à la concertation* » sans la citer nommément.

Selon les propos tenus par M Tanguy que nous avons relevés : « *Nous voulons entendre et laisser le temps ... nous souhaitons un espace de concertation, c'est salutaire. Cette administration ne s'est jamais transformée autrement. Après la phase de réflexion va se dérouler une phase de concertation associant les équipes locales et leurs agents, sur le rythme et la forme des changements au sein du département...* »

M Tanguy a annoncé qu'il aurait des initiatives sur la démarche, ajoutant qu'elles se situaient dans le cadre de réflexion générale et les contraintes suivantes :

- ⇒ Comment rendre un meilleur service public à l'ère du numérique ;
- ⇒ sous contrainte budgétaire de réduction des emplois ;
- ⇒ en assurant de meilleures conditions de travail (par exemple le télétravail).

Le Chef de service a également évoqué la future GEPEEC qui doit s'articuler avec la « *géographie revisitée* », les évolutions de carrière allant se situer dans un contexte de « *recomposition* » des métiers « *recomposés* », une *redéfinition* des emplois et des missions ... en évoquant aussi les projections (non communiquées) des départs à la retraite des cadres sur les cinq prochaines années qui seront en nombre important.

Monsieur Tanguy a enfin regretté l'absence fréquente de retransmission par les directeurs locaux à leurs équipes des messages et informations reçus de la Direction Générale.

Nous avons indiqué qu'il y avait différentes définitions du dialogue social et que celui que nous observions à la DGFIP se bornait à une redescende unilatérale d'information, la concertation affichée n'aboutissant à aucune prise en compte des propositions des OS, sauf à approuver purement et simplement les projets présentés, comme nos deux homologues l'ont d'ailleurs fait.

Examen des fiches GT

Fiche 1 : harmonisation des dispositifs de sélection IDiV :

Les IDiV sont sélectionnés sur la base des « 3 piliers » : dossier candidat ; avis du supérieur hiérarchique ; entretien devant un comité.

La DG souhaite mettre fin au principe d'étanchéité du dispositif en permettant au Comité de sélection de prendre connaissance, au moment de l'oral du candidat, des CREP des 3 dernières années et de l'avis du supérieur hiérarchique.

L'intention affichée est double, la seconde étant notre interprétation :

- Harmoniser le processus de sélection avec celui des autres A+ ;
- Mieux cerner l'aptitude à l'encadrement et accentuer la sélection.

Tout en comprenant les intentions, la délégation UNSA/CGC a émis un avis défavorable car quelle serait l'utilité de l'oral si les jeux étaient faits dans 80 / 90 % des cas avant même son déroulement ? Le principe d'égalité des chances prôné lors de l'introduction du dispositif se trouve ainsi rompu.

Position UNSA-CGC : nous avons proposé de supprimer le pilier « oral de sélection » et revenir à l'établissement d'un Tableau d'avancement. Cette solution aurait été source d'économie et d'efficacité. Nous n'avons pas été entendu par la DG.

Fiche 2 : nouvelles modalités de gestion des IDiV

L'administration prend acte de la fragilité juridique des règles de gestion qui partitionne deux filières « encadrement » et « experts » dans le processus de sélection et les mouvements de mutation. En effet, un IDiV expert a obtenu gain de cause devant le tribunal, faisant constater que les statuts IDiV n'établissaient aucune distinction de filière au sein du grade.

La DG autorise désormais les IDiV « experts » à postuler dans le cadre du mouvement général Idiv administratif / comptable sous réserve d'un avis favorable du directeur portant sur l'aptitude managériale.

Pour les collègues du vivier sélectionné « expert », elle les autoriserait également à postuler sur les postes encadrants ou C3 à condition de recueillir un avis favorable de leur directeur. En corollaire, la durée de séjour dans le vivier « expert » est raccourci pour le ramener uniformément à 3 ans quelle que soit la filière de sélection.

A contrario, un IDiV encadrant devrait repasser un oral de validation « expertise » pour postuler sur un emploi expert .

Intervention de la délégation UNSA et CGC sur ces problématiques et contradictions :

Les décisions GRH sont aujourd'hui clairement positionnées sur l'analyse risque. Il est cependant préjudiciable, de voir des règles de gestion sanctionnées par des tribunaux parce qu'elles ne sont pas conformes aux textes.

Alors même que qu'un TA a remis en cause la distinction encadrement/expertise pour les IDiV, la DG n'en tire pas les conséquences et contourne le problème en inventant une nouvelle règle également fragile juridiquement : accepter la participation des IDiV Experts aux mouvements mutation/promotion administratifs et postes comptables C2/C3 en cas d'avis favorable du directeur sur les aptitudes à encadrer.

Or cette option nous paraît inopportune en droit et en fait :

- dès lors que le TA de Montreuil précise que la distinction n'a pas lieu d'être entre IDiV

encadrement et expertise, la DG méconnaît le jugement en ajoutant à cette distinction un avis du directeur sur des capacités censées être acquises avec ce grade. Ce schéma contredit le jugement du TA, ce qui expose à un nouveau contentieux plus ravageur en terme d'image pour notre employeur ;

- dans le même sens, le choix qui consiste à faire passer une sélection à l'IDIV encadrant qui souhaite devenir expert, est une négation du jugement du TA qui supprime ces distinctions ;
- comment apprécier les aptitudes managériales d'un cadre qui est positionné officiellement sur mission d'expertise ;
- la distinction est un frein à la mobilité alors qu'elle est encouragée tout au moins officiellement ;
- en permettant à l'IDIV expert figurant dans un vivier de candidater sur mouvement administratif et comptables avec avis favorable du directeur, une nouvelle source de contentieux apparaît sur le fondement de l'inégalité de traitement. Un IDIV du vivier expert pourrait ainsi primer au tableau d'avancement par liste ancienneté les autres collègues IDIV experts en poste qui doivent attendre 3 ans avant de pouvoir postuler à la filière encadrement.

L'existant et la présentation des mesures nouvelles démontrent toute l'incohérence, la complexité et l'injustice du système.

Nous avons proposé une simplification : instituer un processus de sélection unique, puis affiner le profilage « expert » sur des postes proposés en fonction d'une expertise recherchée, à l'aide d'un entretien avec la direction d'accueil. Ainsi, la lourdeur et les hiatus des processus de sélections seraient levés.

Nous sommes réservés sur l'importance accordée à l'avis du directeur dans la mesure où l'apprentissage managérial s'effectue par la pratique, l'expérience du « vécu », aidé par des formations adaptées. Nous demandons que cet avis figure explicitement dans le CREP d'évaluation.

En conclusion de notre intervention, la délégation UNSA/CGC a émis un avis défavorable et demande la suppression de l'oral et le retour à une nomination de type tableau avancement assorti de l'avis du directeur.

Cela aurait le mérite de préparer la mise en oeuvre du dispositif de carrière sur deux grades pour les inspecteurs issus du concours externe. A ce moment là, la sélection par un oral IDiV n'aura plus d'objet. Dans le même sens, il faudra revoir la carrière des IDIV CN « encadrant » qui auront à gérer les nouveaux IDIV CN issus du dispositif carrière sur 2 grades, en favorisant leur accès à la hors classe.

Malgré des hésitations, sensibles à nos arguments, la DG s'est trouvée dans l'obligation de maintenir sa position puisque avant même que se tienne le GT, elle a mis en oeuvre son dispositif via le guide des IDiV (référence note du 06/03/2019-et guide de mouvement). Vous avez dit dialogue social concerté !!

Fiche 3 : sécurisation des règles d'affectation sur postes comptables

La DGFIP tire les conséquences de deux décisions défavorables de juridictions administratives suites aux recours individuels de nos collègues.

La tendance est à la multiplication des recours et les jugements défavorables à la DGFIP aussi. Pourquoi cette situation ? Parce que l'administration n'a eu de cesse de créer de nouvelles règles de gestion dites infra-statutaires sans cesse modifiées et complexifiées jusqu'à les rendre illisibles.

La problématique traite des conséquences induites par les reclassements de postes comptables au regard du régime indemnitaire et indiciaire du collègue titulaire. Les tribunaux ont indiqué que les collègues maintenus sur le poste reclassé (durée maximale de 3 ans à leur niveau d'indice et de rémunération), devaient bénéficier de l'indice et de l'indemnitaire du poste occupé et reclassé.

Suite à ces décisions, l'administration fait les choix suivants :

- ⇒ Il est mis fin au détachement du cadre qui ne remplit pas les conditions de promotion dès la date de reclassement du poste. Il est invité à participer au prochain mouvement comptable. A défaut, il se retrouve « reversé » administratif en surnombre dans sa direction.
- ⇒ En guise d'assouplissement, le cadre est autorisé à postuler en promotion, y compris sur son poste reclassé avec abandon de la durée minimale de séjour d'un an. En revanche, la mesure envisagée de suppression des quotas de 50% pour les promotions sur place sur ce type de reclassement a été abandonné en séance.

Position de la délégation UNSA/CGC : Nous refusons de souscrire à ces « propositions » en forme de nouvelles règles de gestion « bis » toujours susceptibles d'être sujettes à contentieux sauf à admettre :

➤ Le maintien du cadre en poste sur un délai de trois ans en lui octroyant le régime indemnitaire et l'indice associé au poste, tirant les conséquences des décisions de justice. Adopter une position contraire, c'est contourner les décisions juridictionnelles tout en plaçant le cadre concerné dans une situation très difficile du point de vue géographique, familial et indiciaire pour ses droits à retraite (réf : Article L15 du Code des pensions civiles et militaires de retraite).

Fiche 4 : Approfondissement des règles de gestion

La DG harmonise les délais de séjours sur les postes CSC à 3 ans quel que soit le niveau de poste CSC : cette mesure a le mérite d'harmoniser mais est régressive pour les CSC 5 et CSC4. Elle va entraîner un ralentissement de l'évolution des carrières, pour les IDiV et IP naturellement orientés sur ces postes en raison des quotas très défavorables à partir de CSC3.

La DG élargit le périmètre des postes au choix :

- recrutement au choix généralisé sur les postes sensibles à compter de 2020 quelle que soit la catégorie (y compris C2) ;
- élargissement en préfiguration 2019 de la possibilité de qualifier un poste sensible avec augmentation corrélative de leur nombre (validation du choix du cadre désigné entre RH-1B et la direction locale (arbitrage sur le profil) ;
- généralisation totale du recrutement au choix des 114 postes HEB. Les conditions restrictives par rapport à l'expérience et aux enjeux seraient maintenues (durée de séjour CSC3).

Positions de la délégation UNSA/CGC :

Refus d'accepter de nouvelles « règles du jeu » non statutaires en déréglementant extensivement la carrière des cadres comptables et en les soumettant à une désignation « fait du Prince ».

Avis défavorable sur l'évolution des carrières CSC5 et CSC 4 qui vont être ralenties.

Nous refusons la généralisation tout azimuth des recrutements au choix et des avis des directeurs hors CREP. Les avis des directeurs devraient être incorporés dans le CREP.

S'agissant du fléchage des postes sensibles, nous ne formulons pas d'opposition de principe, à condition que leur nombre ne soit pas extensif, restant l'exception par définition.