



Compte-rendu de la Réunion Technique approfondie du 4 décembre 2019 sur les mouvements comptables 2020

Le groupe de travail était présidé par Mme PELATA, Sous-directrice du service des Ressources Humaines, en charge de l'encadrement et des relations sociales (RH-1), assistée de MME Florence PLOYART (cheffe de bureau) et Marie-Noëlle SENINGE (cheffe de Pôle), de MM Charles RAVET (adjoint) et Baptiste WELLER (chef de Pôle) du bureau RH1B.

La délégation des syndicats UNSA CGC était présente à ce groupe de travail aux côtés du SCSFiP et du SNCD. L'UNSA-CGC était représentée par Roger SCAGNELLI et Gilles BREWEE, respectivement Président et Secrétaire général de la CGC Finances Publiques.

En ouverture de la réunion, Mme PELATA a cadré l'objet : La RTA est la déclinaison opérationnelle de choix structurants résultant des orientations stratégiques de juillet 2019 et de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Dans ce cadre imposé par le politique, l'administration se propose de « *faire les choses au mieux* ».

Il a été donné lecture de la déclaration liminaire qui figure en annexe.

Mme PELATA a exposé les principes présidant à la RTA avant l'examen des documents de travail :

Elle a rappelé dans quel contexte était placée notre administration. La loi de transformation de la Fonction publique précitée a notamment pour conséquence l'effacement progressif du rôle des CAP (Commissions Administratives Paritaires) en matière de mutation et de promotion. Dans cette situation, en contre-partie, vont être mises en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG) dont les discussions ont débuté au niveau ministériel. Elles seront déclinées au niveau directionnel, au début de l'année 2020 pour la DGFiP.

Un tableau des mutations subsistera encore en 2020 pour les mouvements des employés supérieurs à la DGFiP, sans que l'on puisse en déterminer la volumétrie. Car c'est le recrutement au choix qui devient la règle avec pour maître mot le « profil » du candidat. Le recrutement au choix doit être accompagné individuellement, y compris avec des conseils pour bien se « vendre » car ce n'est pas encore une pratique répandue. Le choix est un pré-requis et ce principe est déjà acté sans retour en arrière possible.

De même, en élargissant le sujet mais toujours dans la suite de la loi de transformation de la Fonction publique, Mme PELATA a évoqué le recrutement par la voie contractuelle pour les emplois de direction de l'Etat. Celui-ci va être développé, au nom du principe d'égalité d'accès aux emplois publics (!?), objet d'un projet de décret. La volumétrie des recrutements envisagés a été présentée par M Dussopt, secrétaire d'Etat, devant le Conseil Supérieur de la Fonction publique d'Etat (CSFPE), le 28 novembre dernier. Pour l'instant, les postes

concernés ne sont pas encore identifiés à la DGFIP mais ces « ouvertures » viseraient en premier lieu des postes de niveau AFiP / AGFiP s'agissant du réseau, ainsi que des postes en administration centrale. Quelques principes sont rappelés concernant les emplois contractuels : période probatoire de 6 mois, aucune titularisation possible. L'objet est d'ouvrir le corps pour bénéficier d'une « richesse extérieure ». Parallèlement, une réflexion est menée sur les statuts d'emploi qui serviront de cadre statutaire, incluant ou non le corps d'AFiP / AGFiP. Les quotas des administrateurs civils sur certains emplois DGFIP seront levés.

En marge de l'objet de la RTA, ces informations illustrent toutefois les profonds bouleversements qui attendent notre administration, y compris aux plus hauts niveaux. Il n'est plus dans l'ère du temps de dérouler une carrière uniforme dans la Fonction publique. Il faudra accepter ou bien subir la concurrence en provenance du secteur privé, accepter la mobilité, voire la bourse aux emplois. Nous craignons quant à nous l'arbitraire et une opacité certaine, en commençant par les rémunérations. Par ailleurs le sujet RIFSEEP ressurgit, nous qui le croyions écarté. Si certains semblent l'attendre avec impatience, ce n'est pas le cas de notre délégation.

Dans la 2ème partie de la réunion, Madame PLOYART (Bureau RH1B) a présenté les principes et l'architecture des mouvements comptables pour l'année 2020.

Elle a tout d'abord indiqué que, de fait, l'année de transition avait eu lieu dès les mouvements comptables de 2019, avec des appels de candidature au choix sur 27 postes, à titre de préfiguration. Elle a également relevé que le temps consacré par les services RH à l'élaboration des mouvements avait été démesuré concernant le mouvement C1. Il y a d'ailleurs eu des anomalies nécessitant des correctifs dans les affectations, au détriment de certains postulants. Elle a enfin concédé qu'un grand mouvement unique annuel ne répondait pas aux besoins des directeurs ni à celui des cadres.

Les mouvements 2020 se situent dans l'actualité du Nouveau Réseau de Proximité, tel qu'évoqué dans les fiches 2 et 5 du GT du 24 octobre 2019 (volet RH du NRP), GT auquel la délégation UNSA-CGC n'a pas souhaité participer étant donné ses conditions d'organisation. La DG a malgré tout tenu ce GT en la seule présence du SCSFip et du SNCD. Cette manière de faire est une nouvelle démonstration de la volonté de l'administration de faire passer ses textes à toute force. Dont acte !

Il n'y aura plus de postes sensibles classifiés comme tels dans le cadre du mouvement 2020, et pour cause, s'agissant d'un basculement au choix sur les postes proposés sur vacances. En 2019, ces postes représentaient 7 % des postes C1/C2 et 4 % des postes C3.

Le référentiel des postes (classification intermédiaire) pour 2020 est stabilisé à hauteur de 95 %. Le surplus des postes sera classé ultérieurement. Ils feront l'objet d'un appel à candidature spécifique (postes restructurés). Le reclassement général des postes comptables interviendra au 1^{er} janvier 2022. D'ici là, que d'eau aura coulé sous les ponts ...

Les caractéristiques principales des mouvements seront les suivantes :

=> des mouvements de pré-affectation ou d'initiative locale plus fréquents, en amont des mouvements nationaux, à équivalence ;

=> les postes vacants non pourvus au plan local, seront proposés au choix dans le cadre du mouvement national. Le dispositif du choix obligera à postuler sur chacun des postes sollicités sur la base d'un CV et d'une lettre de motivation ;

=> les postes au choix seront identifiés et listés lors de la parution des notes de mouvement et sans doute paramétrés comme tels dans l'application Tampico ;

=> les postes se libérant dans le mouvement, « en cascade » seront eux-mêmes :

- soit gelés à l'initiative du directeur (cas de fermeture ou de fusion prévues) ;
- soit proposés au mouvement général dans le cadre des règles de gestion antérieures, légèrement amendées cette année dans le sens d'une simplification ; à signaler que dans cette hypothèse, les priorités subsistent : priorité pour repositionnement, rapprochement familial ...
- soit proposés au choix sur appel ultérieur de candidature au mouvement, pour être pourvus au fil de l'année 2020. En cas de promotion, l'administration centrale se bornerait à vérifier l'éligibilité statutaire du candidat au poste, le directeur étant sinon également le décisionnaire « au choix ».

Ce dispositif, qui reste encore « mixte » pour l'année 2020, basculera totalement au choix dans les années ultérieures, de même que la généralité des postes administratifs des A+.

Comme nous l'avons indiqué en liminaire, les règles de gestion empilées successivement ces dernières années étaient devenues difficilement gérables et surtout illisibles. Elles avaient tout de même le mérite d'encadrer le mouvement de quelques gardes-fou et de sauvegarder un tant soit peu un équilibre entre les grades. La « bascule » est totale et place entre les mains du directeur local tous les pouvoirs en matière d'affectation, y compris, de facto, en promotion. C'est la porte ouverte à l'arbitraire, au copinage, aux petits arrangements entre amis. La DG aura beau prétendre le contraire, c'est déjà ce qui est en train de se produire. Certains collègues se sentent exposés, non parce qu'ils ne sont pas compétents, mais parce qu'ils occupent une place convoitée par un « courtisan(e) », où qu'ils ne rentrent pas parfaitement dans le cadre souhaité par le directeur local, pour divers motifs.

L'un des rares points positifs, administrativement parlant, concerne l'étalement des affectations et la possibilité de pouvoir aux vacances au fil de l'eau. Toutefois les préventions exprimées ci-avant demeurent.

La volumétrie des vacances initiales est de l'ordre de 300 postes sans que l'on puisse préjuger des postes qui pourront s'ouvrir dans la suite des mouvements. Les appels à candidatures devront remonter autour du 15 janvier, la note du mouvement C1 devant être publiée incessamment. Mme Ployart promet un « *beau mouvement* » sur l'année 2020 !

Nous avons quant à nous beaucoup de préventions :

- qu'il s'agisse des possibilités de mobilité géographique avec des accès restreints ou fermés dans certains départements ;

- de la remise en cause de l'ancienneté, de l'expérience professionnelle qui ne retrouve certains droits qu'à partir des postes CSC3.

- dès lors que l'on entre dans la sphère de la nomination au choix : fin des quotas par grade, aussi imparfait qu'était ce garde fou ; fin des priorités de repositionnement suite à suppression de poste comptable, fin de la priorité pour rapprochement familial ...

Toutes les combinaisons managériales sont offertes aux directeurs. Il y aura de nouveaux entrants, les cartes étant redistribuables au sein de toute l'équipe de direction, des promotions, des collègues écartés ou éconduits ...

Tout cela sera effectué sur la base de quelles règles, de quelle équité ? Le jugement est faillible, que ce soit pour dégrader ou encenser.

Nous souhaiterions que ces écueils soient évités, en proposant les principes suivants :

=> une différenciation plus claire par grade dans l'accès « entrant en promotion » au poste comptable. En particulier, le grade d'IP ne nous paraît pas positionné à son juste niveau, toujours dégradé ;

=> s'agissant de la suite du parcours professionnel dans le métier comptable, le grade pourrait s'effacer au profit de l'expérience acquise et de la compétence ;

=> une appréciation plus normée et plus équitable incluant notamment l'avis du directeur dans le compte-rendu d'évaluation, avant même le dispositif de « revue des cadres ». Courage managérial, certes, mais nous requérons de la transparence aussi ! Pour nous, l'entretien d'évaluation devrait être refondu pour devenir une étape utile aux deux parties et non un rendez-vous maintes fois manqué. Le profil croix peut aussi avoir de bons côtés ...

=> une formation plus adaptée et plus constructive, intégrant un stage pratique préalable, avec possibilité de désistement à son issue. Il devrait être d'une durée suffisante, de l'ordre de un à deux mois, en fonction de la situation rencontrée : changement de spécialité ou changement complet de métier. Le monitorat actuellement proposé marque rapidement des limites. Les stages théoriques, bien nécessaires, ne sont pas la panacée à la prise de poste. Rien ne vaut une mise en situation dans des conditions réelles pour éviter des désillusions !

=> Sur l'ensemble de ces éléments, un parcours de carrière axé sur le professionnalisme, l'expérience, la compétence ... et non basé sur le favoritisme ou bien le jeunisme !

De fait, nous attendons toujours la construction d'une GPEEC digne de ce nom. De son côté l'administration attend toujours ... que l'horizon « s'éclaircisse ». Ainsi, la DG fonde de grands espoirs - tout cynisme mis de côté - sur les prévisions de départ à la retraite de ses personnels. En particulier, elle prévoit le départ naturel de 40 % des effectifs Idiv HC d'ici 2022. Voilà une bien belle perspective ! A quoi en est réduite la DGFIP pour dessiner un avenir !

Concluons sur les conditions de travail au quotidien, en particulier la question des moyens de fonctionnement, notamment celle des effectifs. Comment apprécier le cadre à sa juste valeur, le qualifier ou non de « bon manager », qu'il soit administratif ou comptable public, s'il ne dispose pas des moyens suffisants pour faire « tourner » son service et assurer ses missions ? Il pourra toujours être rendu responsable de « trop de pression » répercutée sur ses équipes ... Difficile de concevoir que la NRP et tous ses accessoires GRH sont susceptibles de modifier cette triste réalité, constatée chaque jour.

Nous vous invitons à prendre connaissance : de notre déclaration liminaire, des fiches de présentation élaborées par l'administration, dans l'attente des notes de mouvement à paraître. Nous demeurons à votre disposition.