



CGC-Finances Publiques

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.73 – 01.53.18.00.69 ou 04.58

Site : www.cgc-dgfip.info

Adresse mail : cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr

CAPN1 – Compte-rendu de réunion

avec le Directeur général le 11 mars 2020

RAPPEL DU CONTEXTE

Comme vous vous en souvenez, les représentants des OS à la CAPN1 et l'ADAFIP avaient formellement demandé au DG des informations sur les projets d'ouverture des emplois de direction à des contractuels et de création d'un statut d'emploi pour des emplois de direction. Ils avaient demandé l'ouverture d'un vrai dialogue et l'organisation d'une réunion à cet effet (cf courrier du 10 janvier dernier déjà diffusé).

Dans sa lettre du 24 février, le Directeur général avait donné de premiers éléments de réponse (cf annexe), annonçant l'organisation prochaine d'une réunion pour échanger sur les principes et les modalités de mise en oeuvre des propositions d'ouverture. Cette réunion s'est effectivement tenue rapidement, à savoir le 11 mars. Voici l'essentiel des échanges.

PARTICIPANTS

- DG, DGA, CSRH, SD RH1B
- Représentants CAPN1 + ADAFIP + Solidaires

INTRODUCTION DU DG

Le DG a rappelé qu'il devait décliner la loi du 6 août 2019 portant transformation de la Fonction publique. Il a été soucieux de trouver un équilibre entre l'ouverture aux contractuels des seuls emplois N1 et l'extension à l'ensemble des postes ouverts aux AFIP. La solution médiane retient les DD/RFIP, les Directions nationales, les DIRCOFI, les DISI, les Délégués, les RRPIE, les Conseillers régionaux aux décideurs publics, les EPN et un N° 2 par département, soit 347 emplois ou moins de 40% des emplois du Corps. Selon lui, c'est à peu près dans la moyenne de l'ouverture des autres Corps de l'administration.

F. Tanguy a précisé que cette année constituait une période intermédiaire, parce que d'une part le rôle de la CAP se limitait en 2020 à l'examen des promotions en cours, d'autre part cette année serait également celle de la définition des nouvelles dispositions tant pour l'ouverture aux contractuels que pour l'adoption d'un statut d'emploi. Dans l'immédiat, il lui faudrait trouver le moyen de garantir la continuité du service. Ensuite, viendrait une nouvelle procédure « *transparente et robuste avec annonce des vacances d'emploi et processus de sélection clarifié* ». Dans ce nouveau cadre, il est envisagé « *d'associer les directeurs davantage qu'aujourd'hui* ».

* * *

DISCUSSION

- Dans un travail préalable, le collègue de la CFDT avait précisément évalué à 347 les emplois ouverts aux contractuels à comparer aux 704 membres du Corps. En ajoutant les entrées externes dans le Corps, près de 60% des emplois pourraient théoriquement être concernés.

Le DG a répondu qu'on ne pouvait pas additionner les deux et qu'en fait les deux ensembles se recouperaient assez largement. Au demeurant, ceux qui viendraient de l'extérieur n'y resteraient pas forcément définitivement.

- À la demande collective d'informer le Corps et, ce faisant, de le rassurer, le DG a confirmé qu'il avait envisagé de réunir l'ensemble de ses membres. Toutefois, le contexte actuel rendait l'organisation d'une telle réunion difficile. Il faudrait sans doute trouver une autre solution (visio-conférence ? réunion régionale ?).

- Sur les modalités d'accueil, MT Pelata a rappelé les principes régissant l'accueil de contractuels :

- s'ils sont fonctionnaires, détachement à l'indice immédiatement supérieur à celui qu'ils occupaient auparavant ;
- s'ils viennent du privé, nomination à l'indice correspondant à l'emploi occupé.

- Invité à préciser l'expression « ***mettre en oeuvre cette ouverture avec discernement, progressivité et équilibre*** », le DG a d'abord souligné que nul ne prendrait le risque de mettre en danger le fonctionnement de la DGFIP, ou de [désespérer] *Billancourt*. Ce souci sera « *intégré dans le processus de sélection et donnera lieu à discussion* ».

La progressivité s'imposerait naturellement. En effet, contrairement à ce que nous croyons ou redoutons, il n'y a pas pléthore de candidats dans le système actuel. De plus, l'annonce de l'ouverture ne s'est traduite par aucune candidature spontanée jusqu'alors. Inversement, il n'est pas question de se contenter de ce constat, car la volonté d'ouverture est une orientation politique claire. En fait, ce sera un vrai défi que de susciter des candidatures de qualité.

Quant à la possibilité d'accueillir des contractuels comme n° 2, elle correspond à un double souci : d'une part pouvoir accueillir des profils plus techniques, d'autre part se

garder la possibilité d'apprécier l'adaptation du nouvel entrant à la DGFIP (« *période de test* »). Mais ils n'auront pas de position prééminente.

Au passage, MT Pelata a rappelé que 40% des AGFIP allaient partir en retraite au cours des prochaines années, laissant de la place pour accueillir des arrivants extérieurs.

La notion d'équilibre signifie qu'il y aura une **exigence de réciprocité**. Les administrations dont seront issus les nouveaux entrants auront vocation à accueillir des membres du Corps des AFIP en retour. Ce ne sera pas nécessairement un pour un et tout de suite. Mais un équilibre devra être trouvé dans le temps.

À cette occasion a été posée la question de l'**accompagnement de ceux qui envisageaient une mobilité**. Pour le DG, l'offre de « *coaching* » qui va être faite comprendra une dimension aide à la sortie. En revanche, la compensation d'un éventuel différentiel de rémunération n'est pas évidente. Elle n'est pas prévue pour les postes qui ouvrent d'autres avantages, notamment les postes à la discrétion du Gouvernement (préfecture, ambassade). En revanche, une réflexion peut être conduite dans d'autres contextes. Elle aura d'autant plus de chances d'aboutir que l'ouverture aura été réelle. Un éventuel déséquilibre entre le niveau des entrées (N1 et N2) et celui des sorties (AFIP de 3e et 4e catégorie par exemple) plaiderait également en ce sens.

- **Les modalités de recrutement** des contractuels vont être précisées. Des fiches de poste devront être établies. Vos représentants ont alors indiqué qu'ils étaient disponibles pour y contribuer. En cas d'affluence de candidatures sur un poste, RH pourrait opérer une pré-sélection. Une instance collégiale comprenant un représentant du DG, un expert externe et un pair émettrait un avis sur les candidatures. Le DG ainsi éclairé déciderait. C'est en fait la procédure déjà utilisée pour recruter les Sous-Directeurs et Chefs de service en Centrale.

* * *

STATUT D'EMPLOI

Cette réunion a aussi été l'occasion d'un échange sur le projet de statut d'emploi en cours de préparation.

Pour François Tanguy, le nouveau statut sera l'occasion de « *dynamiser la gestion des cadres dirigeants et de la rendre plus fluide* » ; à cet effet une **durée d'occupation des fonctions** sera introduite. Y contribuera également la clarification des correspondances grade / fonction , rémunération / responsabilité, rôles n° 1 / n° 2. S'y ajoutera un éclairage RH¹ pour mieux asseoir la progression de carrière en faisant évaluer les compétences managériales, techniques, stratégiques, etc...

Enfin, F. Tanguy a confirmé qu'une **GEPEEC 2020/2024 était en cours de préparation** et déboucherait sur des engagements de promotion. Les perspectives démographiques

¹La nouvelle procédure reposerait sur la revue des cadres rénovée, solution qu'avaient envisagé l'an dernier vos représentants en CAP après avoir constaté que le recours aux desiderata n'était pas aussi « opérationnel » que souhaité.

permettaient d'envisager des niveaux de promotion AGFIP comparables à la période récente (cf. ci-dessus) .

Le DG a indiqué qu'il entendait proposer au Ministre de **limiter le statut d'emploi** aux seuls postes à la responsabilité la plus élevée, à savoir DR/DFIP, Directions nationales, DIRCOFI, DISI et Délégués, soit 138 postes au total. Les participants se sont déclarés satisfaits de cette limitation.

Le système actuel de **rémunération** qui repose sur un classement des directions et privilégie la fonction comptable plus que l'ensemble des responsabilités exercées sera **revu**. Le DG a souligné qu'associer des rémunérations élevées à des responsabilités élevées et compétences exceptionnelles se comprend. En revanche, les anomalies sont sources d'incompréhension, voire de critiques. Il en va de même de l'absence de modulation. « *Ce sera à voir ensemble* », a-t-il indiqué. On peut donc s'attendre à une révision sensible des rémunérations².

En conclusion, le DG a rappelé qu'il souhaitait poursuivre le dialogue et prévoyait d'organiser une réunion le mois prochain sur le projet de statut d'emploi. MT Pelata s'est engagée à produire un document technique et concret pour pouvoir travailler efficacement sur ce sujet complexe. L'objectif du DG est de proposer au Ministre un projet d'ici la fin du printemps.

* * *

Vos représentants - qui portent depuis plusieurs années la revendication collective d'une association à la réflexion sur la gestion et l'avenir du Corps - seront entièrement disponibles pour approfondir ce dialogue. Ils se réjouissent de la volonté clairement affirmée par le DG dans sa lettre du 24 février comme dans ses propos la semaine passée de « travailler ensemble » sur ce projet de statut. Ils apprécient également que F. Tanguy ait explicitement fait référence aux échanges nourris qui avaient présidé à la définition des « points de repère » et à la définition d'une nouvelle GEPEEC.

Pour autant, soyons lucides. Conforme à la commande politique, le nouveau dispositif sur le recrutement de contractuels accroît potentiellement les recrutements externes de façon faramineuse puisque le tour extérieur subsiste. Tout dépendra du respect des principes posés par le DG pour sa mise en oeuvre: “ discernement, équilibre et progressivité “. Le seul élément rassurant, c'est que tous nos interlocuteurs sont conscients que, pour tourner, la maison a besoin de ses cadres. La gestion de la crise sanitaire actuelle est là pour le rappeler une fois de plus. Vos représentants demanderont également des précisions sur les modalités d'accompagnement des candidats à une mobilité et de réciprocité avec les autres administrations.

Quant au vieux serpent de mer qu'est le statut d'emploi, la limitation stricte aux seuls emplois de Directeurs est tout à fait logique. Pour autant, vos représentants seront vigilants sur le contenu des discussions, en particulier sur les conditions de rémunération des membres du Corps.

²Le sujet des rémunérations ne concernera pas seulement ceux sous statut d'emploi, mais l'ensemble des membres du Corps, une partie des ajustements étant susceptible d'être effectuée « en dedans ».