

# GROUPE DE TRAVAIL REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr)

Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

Numéro 36 du 19 octobre 2018

## GT « règles de gestion des A+ » des 26 septembre et 1er octobre 2018

### La gestion des cadres en mode dégradé !

Ce GT, dédié aux règles de gestion des A+, était co-présidé par le nouveau chef de service RH, François TANGUY, et Marie-Thérèse PELATA, sous-directrice de l'encadrement et des politiques sociales.

Dans ses propos introductifs, M. TANGUY a exprimé son attachement à un dialogue social de qualité.

**F.O.-DGFIP** a pris acte de cette volonté affichée et en attend donc une démonstration concrète. Or, ce groupe de travail, pourtant inscrit sous le signe de la concertation n'a rien démontré dans ce sens, nos arguments étant systématiquement réfutés et l'administration campant sur ses positions.

#### Toujours plus d'opacité dans la gestion des cadres

Avant d'entrer dans le détail des documents de travail qui comportaient 5 fiches, la délégation **F.O.-DGFIP** a relayé l'inquiétude voire la désespérance des collègues devant la multiplication d'expérimentations préparant des abandons de missions. De même, **F.O.-DGFIP** a dénoncé une opacité toujours plus grande dans la gestion des cadres et enfin a posé des questions précises auxquelles elle a obtenu les réponses suivantes :

À notre proposition de reversement des indices mis sur les étagères notamment ceux des conservateurs des hypothèques partis en retraite ( $990 - 874 = 116 = 12\%$ ), dans le cadre des discussions GPEEC, il a été répondu que les

indices sur étagères doivent y demeurer. Chacun appréciera !

#### Enfin quelques éléments statistiques

Suite à notre demande, des éléments statistiques ont été transmis durant la séance du 1<sup>er</sup> octobre 2018. Ainsi, des cadres peuvent bénéficier d'une priorité absolue (7 % pour les C1 et 4 % pour les C2/C3). Selon, la Direction Générale, il s'agirait d'une mesure symbolique à effets restreints.

Le rapport de la mission « Brière / Pichevin » en cours d'élaboration pourrait ouvrir quelques pistes en matière d'accompagnement des cadres. S'agissant de la pyramide des âges, les chefs de service comptables (y compris les HEA administratifs) se situent pour 84 % d'entre eux dans la tranche des 56 ans à plus de 61 ans. La proportion dans cette tranche d'âge tombe à 61 % pour ceux qui occupent des postes C2/C3. En 2019, 64 cadres occuperont une C1 depuis plus de 6 ans dont, 7 depuis plus de 9 ans.

#### Un classement des postes sans cesse repoussé

Le bilan de compétences tel que défini par le code du travail ne sera pas mis en place pour les cadres de la DGFIP, car trop coûteux. Notre question sur une relance d'un plan de départ volontaire à la retraite est restée sans réponse. Quant au classement général des postes dont la dernière mouture date de 2017, la DG n'aurait pas connaissance de la date du prochain. Dernière minute, elle vient de l'annoncer pour 2022.

## Seulement 10 jours pour déposer sa demande

**F.O.-DGFIP** est intervenu sur la date de publication des 2 notes de service lançant la campagne pour les mouvements comptables C1, et C2/C3 qui ne laisse que 10 jours pour postuler, les CAPN étant prévues fin octobre 2018. La Direction générale justifie le caractère tardif de cette parution par le délai d'élaboration du référentiel des postes comptables et certaines mesures décidées lors de ce GT "règles de gestions". Pour l'administration, les cadres devraient être réactifs et n'ont donc pas besoin de 5 semaines pour faire leur choix (sic). Il n'y aura pas plus de changements concernant les dates des prochaines CAPN comptables C2/C3 soit début février 2019 et mi-mai 2019 pour les emplois administratifs couvrant les vacances sur toute l'année 2019.

Ces réponses se situent dans le droit fil du contenu des documents de travail : toujours plus de déconcentration au prétexte de souplesse de management local et donc toujours plus d'opacité.

## Généralisation du recrutement au choix dans les TAF et dans les COM

Pour **F.O.-DGFIP**, les cadres seront ainsi à la merci de décisions locales et bien que le signalement d'éventuelles dérives en CAPN soit possible, il sera difficile de revenir en arrière.

La 1ère fiche propose la généralisation du recrutement au choix sur les emplois dits "hors métropole" ( TAF et COM), la Guyane et Mayotte » appliquée dès 2019 pour les mouvements comptables et administratifs. Jusque-là, les 12 emplois administratifs (IP, Idiv CN et HC) sont pourvus au choix et les 16 emplois comptables (C1, C2 et C3) au profil. La durée de séjour sera fixée à 3 ans, renouvelable une fois à la place de 2 ans avec un délai maximum de 4 ans. Pour compenser, les difficultés rencontrées par l'encadrement dans les directions de **Guyane** et de **Mayotte**, les cadres (IDIV, IPFIP et AFIPA) qui y seront affectés bénéficieront des dispositions suivantes :

- d'un droit au retour dans leur département d'origine, même en l'absence d'emploi vacant, ainsi que, sous réserve de l'avis favorable de leur directeur,
- d'une priorité absolue de portée nationale sur un emploi administratif( ou comptable pour ceux qui sont affectés sur un emploi comptable) vacant hors emplois pourvus au choix ou postes sensibles pour les comptables).

La délégation **F.O.-DGFIP** a demandé des précisions notamment concernant l'avis du directeur et obtenu les réponses ci-après :

## L'administration va étudier nos arguments.

L'avis du directeur servirait à éviter que, certains cadres soient tentés d'écourter leur séjour de 3 ans en Guyane ou à Mayotte pour bénéficier de la priorité absolue de retour permettant d'arriver plus vite sur des départements de métropoles bouchés.

Sur ce point, **F.O.-DGFIP** a proposé que l'avis du directeur ne soit pas obligatoire en fin de séjour de 3 ans ou dans le cadre de problèmes médicaux. L'administration, sensible à nos arguments, a indiqué mettre cette question à l'étude.

Pour **F.O.-DGFIP**, ce dispositif de priorité peut permettre de répondre aux besoins spécifiques de ces territoires.

## Expérimentation du choix dans les directions locales

La fiche n°2 pose le principe de l'expérimentation d'un recrutement au choix sur des emplois administratifs ciblés en direction locale.

Les directeurs locaux pourront donc, dans un 1er temps au niveau du grade d'AFIPA recruter de manière ciblée au sein de leurs équipes de commandement. Cette évolution devrait permettre selon l'administration une meilleure adéquation entre l'expérience les compétences et les besoins de la direction locale, une montée en puissance de l'affectation au choix. De surcroît, elle s'inscrit dans le cadre de la circulaire du Premier Ministre du 24 juillet dernier relative à la déconcentration et l'organisation des administrations centrales.

**F.O.-DGFIP**, rappelle que ce dispositif avait déjà été mis en œuvre chez les cadres de l'ex-DGI, qu'aucune étude n'avait démontré son efficacité et que lors de la création de la DGFIP en 2010, ce mode de recrutement n'a pas été conservé.

## Demain, la cuisine interne locale

Le recrutement sur ces emplois donnerait lieu à la diffusion de fiches de postes, limité à des vacances certaines.

Les directions éligibles sont celles de 3ème et 4ème catégories et, à titre exceptionnel, celles de 1ère et de 2ème catégories, pour quelques emplois administratifs.

**F.O.-DGFIP** est opposé à ce dispositif qui contient en germe "la cuisine interne locale" au

mépris des règles actuelles de départage des candidats dans les mouvements et risque à terme de s'appliquer à tous les agents.

### **Postes sensibles et HM tous au choix !**

La Fiche 3 propose la modification de certaines règles de gestion sur l'accès aux postes comptables en deux volets. Il s'agit, dans le 1er volet de passer d'un recrutement au profil à un recrutement au choix tant pour les postes sensibles que pour les hors métropole. Contrairement à l'affirmation de la Direction Générale qui justifie ce changement par le besoin d'une adéquation plus précise entre les enjeux du poste et le profil professionnel, **F.O.-DGFIP** considère que le choix ne garantit en rien que le comptable choisi dispose des compétences pour le poste sensible. En outre, cette généralisation a pour effet de porter le délai de séjour à 3 ans.

### **Fusion de postes : le fait du prince**

Quant au deuxième volet de cette fiche, il officialise le fait du prince en permettant aux directeurs locaux de choisir le comptable d'un poste fusionné C2/C3 entre le comptable absorbant et comptable absorbé. avec l'accord du cadre pressenti. Actuellement, c'est le responsable du poste maintenu qui restait et pouvait éventuellement bénéficier d'une promotion sur place. Ce système sera maintenu pour les postes C1.

Le cadre non retenu bénéficiera de l'accompagnement indemnitaire et de la garantie de gestion.

### **Il y a trop longtemps que vous êtes là ! Voilà comment la Direction Générale remercie les cadres !**

La fiche 4 concerne le renouvellement des détachements CSC et la durée d'occupation des postes avec entrée en vigueur en 2020.

Actuellement, les détachements sur emplois de CSC sont prononcés pour trois ans et tacitement renouvelés sans limitation de durée sauf dans l'intérêt du service.

Selon le projet de la Direction Générale, les renouvellements d'occupation d'un même poste de catégorie C1 (comptables ou administratifs) seront systématiquement soumis à l'avis préalable motivé des directeurs au bout de deux ans et ne pourront pas dépasser 2 fois 3 ans soit 6 ans sur un même poste. Une exception cependant : si le cadre est à moins de 24 mois de son départ en retraite au 6ème anniversaire de son détachement. Passé le délai

de 6 ans, les cadres non repositionnés sur un nouveau poste comptable seraient affectés sur un emploi administratif au sein de leur direction de rattachement mais ne bénéficieraient d'aucune priorité dans les mouvements comptables ultérieurs.

### **La note de service est déjà sortie, l'administration ne perd pas de temps malgré l'opposition des OS.**

De ce fait, les renouvellements de détachement effectués en 2019 seront prononcés pour une durée de 12 mois.

**F.O.-DGFIP**, s'oppose à cette mesure, d'autant que la possibilité d'éviction d'un poste C1 existe déjà. De plus, un cadre peut être mis en difficulté par des motifs ne pouvant lui être imputés directement : manque de formations adaptées à l'emploi, tutorat en mode "light" et des difficultés intrinsèques au poste. Si cette proposition est concevable pour favoriser un turn-over des promotions, elle paraît peu opérationnelle avec le resserrement du réseau et la pénurie de débouchés. L'argument de mobilité n'est pas toujours pertinent compte tenu du faible écart existant parfois entre les catégories de postes avec les effets de seuils et les reclassements/déclassements de postes à chaque reclassement général ou partiel. Sans attendre, l'administration a déjà publié la note de service malgré l'opposition de l'ensemble des OS.

Nul doute que de nombreux cadres se trouveront pénalisés par un déroulé de carrière en mode "marche arrière" ! Et quid des possibilités de recours offertes aux cadres bannis avec les conséquences négatives sur une prochaine candidature ? Il semble qu'il ne restera plus que le Tribunal administratif à défaut de défense des situations en CAPN !

### **Des garanties en régression sur les postes reclassés, applicables dès 2019**

L'objectif affiché par la fiche 5 est de fluidifier les mouvements et d'augmenter ainsi le nombre de possibilités, pour les cadres remplissant les conditions, d'occuper les postes comptables correspondant à leur grade.

Si en raison de son grade, le cadre n'a pas vocation à rejoindre le niveau d'emploi comptable concerné, il disposera d'un an pour se repositionner et devra avoir libéré son poste au 1er janvier de l'année qui suit celle du reclassement.

Si le cadre peut occuper le niveau d'emploi comptable concerné mais ne peut bénéficier

d'une promotion sur place, il pourra se maintenir 2 ans contre 3 actuellement.

S'il ne parvient pas à se repositionner dans le mouvement comptable, il sera affecté au 1er janvier N+2 sur un emploi administratif à la direction de rattachement.

La priorité absolue pour reclassement resterait acquise pour 3 ans afin de faciliter le repositionnement des cadres affectés en surnombre.

### Des réponses partielles à nos demandes de compléments

Sur la question du maintien de la garantie de rémunération qui n'était pas abordée dans la fiche :

➤ Si le poste est reclassé, la rémunération antérieure est maintenue tant que le collègue est sur le poste reclassé. Et après son départ du poste reclassé, sa garantie de rémunération est conservée durant 3 ans.

➤ Si le poste est déclassé, la référence est l'article 23 du décret des A qui est la règle soit un maintien sur le poste déclassé pendant trois ans.

### Double peine pour les cadres et ceinture et bretelles pour la DGFIP

**F.O.-DGFIP** est fermement opposé aux reculs des garanties offertes aux cadres obtenues par notre syndicat en 2014.

Pour **F.O.-DGFIP**, soit on supprime le sous-quota de 50 % des PSP soit on garde les 3 ans

sinon pour le cadre, qui n'a rien demandé, c'est la double peine et pour l'administration « ceinture et bretelles ».

Mais la Direction générale a campé sur ses positions et balayé d'un revers de main notre solution de bon sens.

**F.O.-DGFIP** dénonce l'effet entonnoir sur les débouchés tant des comptables que des administratifs. À l'avenir, les possibilités de dérouler une carrière vont se dégrader parallèlement au resserrement du réseau.

Ces changements permanents des règles de gestion sont marqués par un passage en force caractérisé, sans aucun recul sur les évolutions déjà entamées. Ils démontrent à l'évidence que l'administration persiste dans une forme de fuite en avant, en ouvrant tous les chantiers en même temps, dans un chronique manque d'anticipation.

Selon l'administration, l'ouverture prochaine des ateliers sur la Gestion Prévisionnelle des emplois, des Effectifs et des Compétences (**GPEEC**) permettra d'anticiper les prochaines réformes et d'offrir aux cadres de demain un management renouvelé ( sic). Pour **F.O.-DGFIP**, les cadres d'aujourd'hui voudraient déjà disposer d'une visibilité leur permettant d'envisager l'avenir. Quant aux cadres de demain, comment leur donner envie de rejoindre la DGFIP ? Qu'ils soient de demain ou d'aujourd'hui, les cadres sont en attente d'un vrai projet lisible, clair avec du souffle et de l'ambition, ce qui manque cruellement dans cette gestion au coup par coup.

## BULLETIN D'ADHESION



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° matricule (ex N° AGORA) : ..... ADRESSE MÊL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....  
déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

➔ **66 %** de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

Syndicat National FORCE OUVRIÈRE des Finances Publiques  
45-47, rue des Petites Écuries 75010 PARIS

Téléphone : 01.47.70.91.69 - Télécopie : 01.48.24.12.79 - e-mail : [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr) - web : <http://www.fo-dgfip.fr>  
C.P.P.P. 0519 S 06593 - Imprimé au siège du Syndicat National - Directeur de la publication : *Hélène FAUVEL*