

GROUPE DE TRAVAIL A+ DU 26 SEPTEMBRE 2018

DECLARATION LIMINAIRE

Ce groupe de travail comporte 5 fiches que l'on peut résumer ainsi :

- ✓ Généralisation des recrutements au choix sur les emplois "hors métropole" (fiche qualifiée de hors-d'œuvre par certains cadres !)
- ✓ Expérimentation d'un recrutement au choix dans les DDFIP, d'abord pour les AFIPA dans les 3^{èmes} et 4^{èmes} cat [52 directions], plus quelques 1^{ères} et 2^{èmes} (déclinaison de la circulaire du Premier ministre du 24/7/2018) ;
- ✓ Modification des règles de gestion des postes comptables (choix et non plus profil sur les postes sensibles [24 /C1 et 37 C/2], les cadres positionnés à la tête des postes fusionnés C2/C3 seront choisis par les directeurs ;
- ✓ Abandon du renouvellement automatique des détachements CSC comptables et administratifs (avis préalable des directeurs, avertissement du cadre en fin de deuxième année si détachement non renouvelé, interdiction de se repositionner sur un poste de même catégorie et du même métier... à titre transitoire, les renouvellements de détachements effectués en 2019 seront prononcés pour une durée de 12 mois) ;
- ✓ Postes reclassés : garantie de maintien ramenée à un an lorsque le cadre n'a pas vocation à rejoindre le niveau d'emploi comptable, garantie ramenée à 2 ans si le cadre ne remplit pas les conditions pour la promotion sur place.

Il est complètement dans la ligne des précédents (avril, juin et novembre 2017) : réduire toujours plus les acquis en matière de règles de gestion des cadres au profit des états majors.

L'objectif est de rendre les personnels plus mobiles pour finaliser les restructurations, fermetures de services et préfigurer la rémunération au mérite.

Il fait suite au rapport de la cour des comptes sur le bilan de la fusion qui ne serait pas satisfaisant au regard de la réforme de l'Etat. En effet, la Cour préconise « une transformation accélérée, qui ne pourra être obtenue sans changer de méthode et qui doit s'attaquer aux missions, structures et règles de gestion des ressources humaines. » En clair, il faut lever tous les blocages constitués par le périmètre des missions, le manque de développement du numérique, l'inadaptation du réseau, l'absence de mobilité des agents, l'inadéquation des compétences... et « une attitude défensive des agents » Il fait suite également à la sortie du rapport CAP2022 et surtout à la circulaire du premier ministre du 24 juillet, qui appelle à déconcentrer les décisions, pour obtenir efficacité, modernisation et simplification de l'action. Dans ce cadre il est attendu des propositions les « plus ambitieuses possibles... pour redonner des marges de manœuvres à celles et ceux qui, sur le territoire, sont en charge de mettre en œuvre les politiques publiques »

Grâce aux annonces de ce GT, la direction générale se donne les moyens de ses ambitions pour mettre son réseau en conformité avec les attentes du gouvernement et répondre à la circulaire précitée.

Par ailleurs, y-aurait-il un lien entre les annonces de ce GT et le fait que les opérations de reclassement des postes comptables ne soient plus programmées dans le calendrier. Doit-on en conclure que les classer n'a plus de sens, tellement il y aura de fermetures ?

NAVIGATION A VUE

Au-delà de ces remarques générales sur les annonces de ce GT auxquelles la CGT Finances s'opposera, il aurait été, a minima, nécessaire de donner des éléments de GEPEEC : moyenne d'âges par grade, nombre de départs en retraite prévisibles, nombre et catégories de cadres par type de direction et sur les postes comptables. En leur absence, on est face à un grignotage des règles sans vision d'ensemble, avec une impression de navigation à vue.

Cela génère de l'insécurité et empêche les cadres de se positionner en toute connaissance de cause : une année perte de garantie de maintien, puis perte de garantie financière, puis dispositif de sortie, puis fin de la responsabilité comptable ?

Qu'allez-vous répondre aux cadres qui ont quitté à plusieurs reprises leur département d'origine pour prendre des promotions avec des contraintes (double résidence, déplacements lointains, éloignement familial...) qui n'auront même plus un an pour se retourner ?

Comment pourront-ils se repositionner, s'ils sont des centaines à vouloir retrouver un poste équivalent en même temps ?

A quoi servira la priorité absolue dans ces cas là et surtout quelle sera son utilité dans un système généralisé de recrutement au choix ?

Quid si un cadre ne peut pas se repositionner ?

Pourra-t-il rester dans une DDFIP qui a vocation à fusionner et dont les postes seront distribués au choix ?

La suite des questions sera abordée fiche par fiche, mais on voit bien d'ores et déjà quelles sont certaines conséquences humaines. Il n'est pas sûr non plus que l'administration y gagnera en qualité professionnelle et en management : les plus ambitieux prêts à tout sacrifier pour leur carrière seront-ils les plus loyaux ?... A voir !

COMPTE RENDU

Ce groupe de travail a été présidé en début de séance par François Tanguy, puis par Marie-Thérèse Péлата.

Toutes les organisations syndicales (OS) ont manifesté leur désaccord face à ces propositions sauf une (non représentative) qui a préconisé l'avancée de leur mise en oeuvre et a revendiqué un « *suivi de compétence* » généralisé pour tous les comptables !

A la demande des OS, ce GT s'est prolongé une demi journée supplémentaire le lundi 1^{er} octobre, mais la direction générale n'a rien cédé !

Fiche N°1 : Généralisation du recrutement au choix sur les emplois « hors métropole »

Evidemment, la CGT a rappelé qu'elle était opposée aux postes à profil et au choix. Pour autant, il s'agit de postes à enjeux et il fallait arrêter l'hypocrisie : les directeurs veulent choisir librement sans être contraints de retenir le plus ancien, qui ne serait pas leur premier choix !

Des questions demeurent pour les retours : quid si pas de vacances, si fusion de directions (dont celle de départ !), quid de « l'examen spécifique » en cas de promotion ?

Pour la direction générale, le système permettra de « faire preuve d'intelligence pour les cas individuels peu nombreux » (?!)

Quant à l'articulation entre la priorité liée au CIMM (centre des intérêts matériels et moraux) et le choix, la nécessité de service primera !

Enfin, le délai de trois ans, outre qu'il aligne les A+ sur les autres catégories, il n'est pas incompatible avec le décret qui prévoit deux ans renouvelables.

Fiche N°2 : Expérimentation d'un recrutement au choix sur des emplois administratifs ciblés en direction locale

Cette fiche s'appuie sur la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018... qui n'a donc visiblement pas tardée à être déclinée à la DGFIP !

La fiche prévoit que seuls les AFIPA sont concernés « dans un premier temps » et que la phase d'expérimentation serait limitée à des vacances certaines. Cela concernerait tous types de fonctions exercées dans les 3^{èmes} et 4^{èmes} catégories et quelques postes administratifs dans les 1^{ères} et 2^{èmes} catégories.

Pour la CGT, il s'agit d'un retour aux constitutions d'équipes de l'ex DGI (qui concernaient aussi les IP !). A quand la généralisation ? Le recrutement se fera-t-il toujours sur fiche de poste ? (les directions nationales spécialisées qui recrutent au choix n'y ont pas recours !)

Quelles garanties pour les cadres en cas de changement d'état major ? Le délai de 36 mois s'impose-t-il aussi aux DDFIP ? Que deviendront les CSC écartés dans des directions qui recrutent au choix (cf fiche N° 4) ?

Pour la CGT, on va s'orienter vers deux catégories d'AFIPA : ceux à forts potentiels et les autres... S'agit-il de présélectionner les futurs AFIP ?

Enfin, on peut également faire le lien avec les annonces de rapprochements de directions (voire de fusions à venir), dans lesquelles il va falloir restructurer les organigrammes ! (Selon nos informations, 7 directions concernées : 59-62, 19-23-87, 41-45.) (Informations confirmées depuis par une lettre de Darmanin aux préfets de régions du 8 octobre 2018.)

En séance, la présidente a expliqué qu'il s'agit d'une disposition mesurée et raisonnable, encadrée par les DDG. Elle justifie cette décision par le fait que les AFIPA dans les 3^{èmes} et 4^{èmes} catégories seraient équivalents à des AFIP, qui eux sont nommés au choix.

L'expérimentation permet de cadrer la suite dans le temps et dans un périmètre donné. La DG souhaite que le bilan soit positif (?!). Elle entend « les critiques qui doivent être prises au sérieux » et qui sont le fruit d'expériences anciennes.

Pour la CGT, il ne fait aucun doute que cette expérimentation se déclinera aussi aux IP et IDIV (même si pour ces derniers la DG a précisé « manquer de moyens pour les affecter tous au choix ! »). Si cette règle finit par être appliquée à tous les cadres, c'est une raison supplémentaire pour obtenir la linéarité du grade d'IDIV !

Fiche N°3 : Modification de certaines règles de gestion des postes comptables

Postes sensibles : recrutement au choix et non plus au profil

Désignation au choix du cadre positionné à la tête du poste fusionné (3 OS "Pour")

La CGT est évidemment opposée à ces règles qui avaient déjà été proposées au moment de la défilialisation mais qui avaient été écartées suite aux refus des OS. On peut entendre que certains postes comptables présentent des enjeux particuliers (élu local puissant, fiscalité des frontaliers, tissu fiscal particulier, poste en difficulté...) mais cela doit rester limité et surtout ne pas changer tous les ans !

Les postes sensibles c'est la loterie chaque année. Ils ne sont pas connus à l'avance à l'inverse des postes au choix pré-identifiés (DNS). Ils ne rentrent pas dans les quotas et permettent de promouvoir ou positionner un cadre en attendant le reclassement, sans passer par la mobilité géographique.

Quant à la désignation du cadre à la tête du poste fusionné, elle répondait à des règles connues et acceptées, même si elles avaient déjà évolué dans le temps. Maintenant c'est le fait du prince !

Ces réformes, combinée aux mouvements locaux à équivalence à l'initiative des N° et au non renouvellement des CSC, aura pour conséquence que plus aucun poste ne sera pourvu à l'ancienneté ! En résumé, plus aucune visibilité à court terme !

Fiche N°4 : Renouvellement des détachements CSC et durée d'occupation des postes

La DG annonce que les directeurs donneront systématiquement un avis préalable pour les renouvellements de détachements sur emplois de CSC, y compris administratifs. La CAP est maintenue pour le moment, mais elle n'est pas nécessaire juridiquement, car il n'existe aucun recours pour les statuts d'emplois, en dehors du tribunal administratif.

La CGT peut la aussi admettre de remettre quelquefois le titre en jeu, mais de là à en faire la règle, c'est hors de question. Sur quels critères ? Sympathie, docilité, résultats, implication personnelle, métier, filière... ?

A quoi servent les entretiens d'évaluations chaque année ?

Quant à proposer de se repositionner sur un même indice dans un autre métier ou sur toutes les familles d'un indice inférieur, c'est une illusion compte tenu des fermetures de postes annoncées et des cadres déjà en garantie disposant d'une priorité nationale. Et est-ce que cela a du sens compte tenu de la faiblesse des seuils entre les postes comptables et qui peuvent varier selon les classements ?

Pourtant cette disposition est présentée par la présidente comme une mesure de mansuétude au regard des différences de régime indemnitaires ! Plus généralement il s'agit d'envoyer « un signal à la collectivité »

Pour la CGT, de fait les collègues subiront une quadruple sanction : rapatriement en direction sur des missions administratives (moins de responsabilités et en concurrence avec des cadres recrutés au choix selon la catégorie de direction), éloignement selon la taille des départements, pas de maintien du régime indemnitaire, ni priorité pour se repositionner. Sans parler des conséquences sur les pensions pour ceux qui n'auront pas cotisé 4 ans dans l'indice.

La CGT ne peut s'empêcher de faire lien avec la Loi mobilité, les annonces de CAP22, le rapport de la Cour des Comptes, la rémunération au mérite et l'accélération des carrières de certains. La présidente a coupé court en rappelant que cela découlait uniquement de la volonté du premier ministre ! Comme ça au moins c'est clair, on sait à quoi on doit encore s'attendre !

Fiche N°5 : les postes reclassés

Si le cadre n'a pas vocation à rejoindre le niveau d'emploi comptable concerné, il dispose d'un an pour se repositionner et devra avoir libéré son poste au 1^{er} janvier de l'année qui suit celle du reclassement. Si le cadre ne remplit pas les conditions d'une promotion sur le poste, il pourra se maintenir 2 ans. La priorité absolue resterait acquise dans les deux cas.

Pour la présidente il s'agit d'écarter les candidatures qui ne seraient pas sérieuses (?!), d'avoir une meilleure fluidité et de pouvoir repositionner plus rapidement les cadres qui bloquent les postes.

Pour la CGT, la situation actuelle n'est effectivement satisfaisante pour personne... mais la faute à qui ? S'il n'y avait pas toutes ces restructurations les cadres ne seraient pas dans cette situation !

S'agissant des garanties de rémunérations non évoquées dans la fiche, elles ont été rappelées en séance :

- ✓ Pour les postes déclassés, c'est l'article 23 du décret N°201-986 qui les régit, ce qui explique pourquoi la fiche n'aborde pas cette question.
- ✓ Pour les postes reclassés, ce sont les garanties habituelles qui s'appliquent (3 ans à partir du moment où le cadre n'est plus sur le poste, s'il muté sur un poste d'un indice inférieur ou s'il rejoint la direction).

En conclusion, si on additionne : poste au choix pour les AFIPA, choix sur les postes sensibles, avis des directeurs pour les renouvellement de CSC, mouvement local à équivalence à leur convenance, réduction des délais de maintien en cas de restructurations et choix du cadre restant sur les postes reclassés, les directeurs vont faire leur marché et à quoi vont servir les quotas ? A ce rythme la cible annoncée ne sera jamais atteinte puisqu'ils deviennent l'exception et que les mouvements vont se réduire avec l'ASR.

A ce propos, la DG a annoncé par message que le reclassement des postes comptables est reporté à 2022, comme ça il y en aura moins à reclasser !

Face à toutes ces attaques la DG avait pensé trouver une solution en proposant une « charte des bonnes relations au travail » lors du GT consacré au comité de suivi du plan d'action sur les conditions de vie au travail du 2 octobre dernier. Elle commençait bien : « cette charte définit des valeurs essentielles que la DGFIP souhaite promouvoir auprès de l'ensemble de ses collaborateurs -quelle que soit leur position hiérarchique- pour vivre dans un environnement professionnel offrant à chacun les conditions de son épanouissement ». Elle proposait trois valeurs : respect, engagement et considération.

Présenter une telle charte le lendemain de ce GT cadres ou, défiance insécurité et absence de visibilité deviennent les principes des nouvelles règles de gestion, constitue une provocation. Les quatre organisations syndicales présentes ont demandé l'abandon de cette charte au motif d'infantilisation, d'indécence, d'opération de communication et n'apportant rien en terme de prévention des risques.

Finalement, pour "s'épanouir", il ne reste plus que le psychologue de la plateforme privée d'écoute et de soutien proposé sur Ulysse !