

## Groupe de travail du 27 mars 2019

### **Modifications de certaines règles de gestion mais nouveaux coups portés contre les cadres !**

Nous avons reçu les documents du groupe de travail « cadres supérieurs » prévu le mercredi 27 mars 2019 mais l'intersyndicale DGFIP (Solidaires, CGT, FO et CFDT-CFTC) a décidé compte tenu de la période de conflits de ne plus assister à aucun groupe de travail jusqu'au 28 mars 2019.

Néanmoins, nous exprimons par cet écrit nos analyses, réactions et propositions.

#### **Fiche n°1 : Harmonisation des dispositifs de sélection idiv filière encadrement**

Le dispositif de sélection s'appuyait sur un cloisonnement des 3 piliers à savoir :

Le dossier du candidat et en particulier les 3 dernières évaluations.

L'avis du directeur se traduisant par l'aptitude du candidat ou dans le cas contraire la mention candidat à confirmer

L'entretien individuel.

Le comité de sélection n'ayant pas accès au dossier (3 dernières évaluations), ni à l'avis du directeur, le résultat de l'entretien ne prenait en compte que la prestation réalisée par le candidat à l'oral et ce en toute neutralité.

Seul le bureau RH1B avait connaissance des 3 piliers.

Dans les propositions d'évolution pour 2020, la DG veut fournir au comité de sélection le dossier du candidat comportant les 3 dernières évaluations et l'avis du directeur.

Cela aboutirait au décroisement des 3 piliers et influencerait le jury quant à la note attribuée au candidat. Ces nouvelles conditions d'accès supprimeraient l'impartialité du jury quant à la qualité de la prestation réalisée lors de l'entretien.

Il nous paraît important de maintenir, au niveau des comités d'entretien, une certaine neutralité.

Toutefois, il nous semble nécessaire qu'une harmonisation soit faite tenant compte tenu des 3 piliers, ce qui n'est pas le cas actuellement, et que celle-ci incombe au bureau RH1B et non aux comités.

Nous revendiquons également la mise en place d'un jury unique à l'instar de celui de la sélection d'IP.

## **Fiche n°2 : nouvelles modalités de gestion des IDIV**

### Existant

Organisation du grade d'IDIV autour de deux filières étanches et parallèles : une filière « encadrement » et une filière « expertise » avec une sélection différenciée en fonction de la filière.

Le changement de filière est possible à la condition de passer la sélection de la filière « ad hoc ».

La filière « encadrement » permet une affectation sur des emplois administratifs et/ou sur des postes comptables, la filière « expertise » permet une affectation sur des emplois d'experts dans le domaine où l'expertise du candidat a été reconnue.

### Evolutions envisagées

#### **Participation des IDIV « experts » au mouvement de mutation/promotion sur des emplois administratifs et des postes comptables.**

Il s'agit de mettre en place une passerelle à sens unique qui permet à la filière « expertise » de pouvoir postuler pour la filière « encadrement » sans passer la sélection attachée à cette filière.

Les IDIV experts pourraient participer au mouvement sur les emplois administratifs et comptables sans passer la sélection « IDIV encadrement » mais en ayant un avis favorable sur leurs aptitudes à l'encadrement par leur directeur.

On notera le rôle majeur que prend l'avis favorable du directeur !

Pour les « encadrants », il faudra passer la sélection « expertise » pour pouvoir postuler sur un poste d'expert.

Les inspecteurs inscrits dans le vivier des « experts » pourront participer au mouvement sur les emplois administratifs et comptables, sous réserve d'un avis favorable de leur directeur.

La problématique : les inspecteurs dont l'expertise est reconnue mais qui ne sont pas sélectionnés rentrent dans le vivier pour 4 ans.

Sachant que le délai de séjour sur les postes d'expert est de 3 ans et que ces emplois n'ont pas ou très peu de mutations, les collègues dans le vivier n'ont qu'une espérance théorique d'obtenir un poste d'IDIV expert.

Leur permettre de postuler sur les emplois d'encadrement pour accrocher le grade d'IDIV est une mesure favorable.

### Alignement de la durée des viviers sur une période de 3 ans

La durée du vivier « encadrement » est de 3 ans, le délai de séjour sur les emplois et postes comptables est de 2 ans.

La durée du vivier « expertise » est de 4 ans, le délai de séjour sur les emplois d'expert est de 3 ans.

Le vivier « expert » pouvant postuler sur la filière « expertise » et sur la filière « encadrement », il est cohérent d'harmoniser la durée des viviers.

La filière « expertise » était dévolue aux inspecteurs qui avaient une véritable « expertise » dans un domaine et qui n'avaient pas d'appétence pour l'encadrement,

Une fois en poste sur leur domaine d'expertise, l'avenir de ces cadres a vite été sclérosé tant pour les mutations que pour les promotions.

Ceux qui ont voulu « sortir de cet enfermement » ont passé la sélection « encadrement » pour changer de filière.

De plus, la fonction d'IDIV « expert » a vite été dévoyée car certaines directions leur demandaient une animation du réseau dans leur domaine de compétence.

### **Pour Solidaires Finances Publiques, ces modifications sont rendues nécessaires par l'évolution des aspirations des collègues.**

#### **Fiche n°3 : sécurisation des règles d'affectation sur postes comptables**

Suite aux décisions récentes de tribunaux administratifs défavorables à l'administration, celle-ci décide d'en tirer toutes les conséquences sur les règles d'affectation sur postes comptables.

Jusqu'à présent, le reclassement d'un poste au niveau supérieur pouvait avoir deux conséquences pour le comptable :

- une promotion sur place, dès lors que le cadre remplit les règles statutaires et de gestion ;
- à défaut, le maintien du cadre à la tête du service sans modification de sa situation administrative, pendant une durée limitée (de 1 à 3 ans selon le cas) afin de lui permettre de se « repositionner » sur un poste de niveau similaire à celui qu'il occupait antérieurement ou obtenir un poste en promotion lors d'un prochain mouvement comptable.

Or, certaines règles de gestion qui faisaient parfois obstacle à une promotion sur place entraient en conflit avec des règles statutaires (exemple : interdiction du « double-salto »).

Les juges administratifs ont donc enjoint à la DGFIP d'attribuer aux agents concernés l'échelon indiciaire applicable aux emplois de chef de service comptable correspondant à l'indice du poste dont ils assumaient la responsabilité.

La DG veut mettre fin au détachement du cadre qui ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une promotion sur place à la date de reclassement du poste, en l'invitant à participer au prochain mouvement comptable et, à défaut d'obtenir un nouveau poste, à être affecté sur un emploi administratif en direction.

Il est précisé que « la mise en œuvre sera à compter des mouvements comptables 2020 (C1/C2/C3) ».

#### **Pourquoi la DG envisage-t-elle d'étendre aux postes C2 et C3 la fin du détachement alors que les comptables sur ces postes ne sont pas détachés ?**

La DG envisage également :

- la fin de la limitation à un quota de 50 % des promotions sur place suite à simple reclassement ou transfert d'activité, à l'instar de ce qui est déjà pratiqué pour les promotions sur place suite à fusion/restructuration ;
- le maintien de l'interdiction d'une promotion sur place par « double salto » mais la possibilité pour ces comptables, devant se repositionner suite à reclassement du poste, de postuler en promotion, comme n'importe quel autre cadre, sur leur propre poste ;
- l'abandon du délai de séjour minimal pour obtenir une promotion sur place (actuellement fixé à 1 an).

Les promotions sur place demeureront conditionnées à un avis favorable du directeur.

**Pour Solidaires Finances Publiques, ces règles vont accroître le nombre de cadres en situation de repositionnement et restreindre encore un peu plus l'accès aux postes comptables des cadres administratifs.**

**Elles ne constituent en rien une réponse adaptée à l'aggravation à venir du blocage des carrières administratives et comptables des cadres.**

L'avenir de la DGFIP étant marqué par des pertes de missions, des fusions probables de directions, des suppressions massives d'emplois, la division par quatre du nombre de postes comptables, Solidaires Finances Publiques demande à la DG d'arrêter de naviguer à vue et d'engager de véritables discussions sur les carrières des cadres qui attendent d'elle un minimum de visibilité et de stabilité des règles.

**Fiche n°4 : Approfondissement des mesures adoptées dans le cadre du précédent groupe de travail « cadres supérieurs »**

- Extension à 36 mois du délai de séjour sur postes comptables C1 y compris CSC4-HEA1 et CSC5-1027 (avant de pouvoir demander une mutation à équivalence ou une promotion sauf situations de repositionnement). Mise en oeuvre à compter des mouvements comptables 2020 (C1/C2/C3).

En revanche, suppression du délai de séjour minimal pour obtenir une promotion sur place sur son poste, les autres conditions étant remplies par ailleurs.

Il est parallèlement proposé d'autoriser les cadres sur postes C2/C3 à demander la levée de leur délai de séjour sous réserve de l'avis motivé de leur directeur.

**Position de Solidaires Finances Publiques :** porter à 36 mois le délai de séjour sur tous les postes C1, c'est **durcir encore les contraintes d'accès à ces postes** (le moins que l'on puisse dire, c'est que **cela ne s'impose pas dans la période !**).

**A quand 36 mois, pour les postes C2 puis pour les postes C3 ?**

- Elargissement des possibilités offertes aux directeurs de qualifier un poste comptable de « sensible ».

Leur volume est ainsi passé, entre les mouvements 2018 et 2019, de 13 à 26 postes (outre les 11 paieries régionales) pour les postes C2, et de 16 à 25 postes dans le mouvement C1.

**Position de Solidaires Finances Publiques :** **de plus en plus de pouvoirs donnés aux directeurs, de moins en moins de règles objectives** alors que **les grades sont pourtant généralistes** et que la **formation professionnelle demeure la solution.**

- Postes HEB intégralement pourvus au choix.

Alors que les postes HEC sont déjà systématiquement pourvus au choix, la DG envisage dès le **mouvement 2020 un recrutement au choix pour les 114 postes indicés HEB.**

Bien entendu, le délai de séjour minimum de 36 mois sur poste CSC3 antérieurement est maintenu.

**Position de Solidaires Finances Publiques :** **inacceptable, une seule règle, le fait du prince.**

**A quand le choix du directeur pour les postes HEA, HEA1 et 1027 ?**

**CONCLUSION GENERALE**

Alors que les règles de gestion devraient être utilisées pour atténuer les effets des réformes de l'exécutif, **l'intensification de la déréglementation (choix du directeur) et le durcissement des modalités restrictives d'accès en promotion aggravent encore la situation des cadres à la DGFIP.**

**Jamais ceux-ci n'ont été aussi mal traités depuis sa création en 2008.**

La plupart des **propositions de la DG** ne constituent **en rien une réponse adaptée** aux circonstances.

L'avenir de la DGFIP est menacé par des pertes de missions, des fusions probables de directions, des suppressions massives d'emplois et par la division par quatre du nombre de postes comptables.

**Solidaires Finances Publiques demande à la DG d'arrêter de naviguer à vue et d'engager de véritables discussions sur les carrières des cadres qui ont droit à un minimum de visibilité et de transparence.**