



Compte rendu des RTA A+ des 26 /27 et 28 mai 2014 ACCES AUX POSTES COMPTABLES ET REGLES DE GESTION

LES PROPOSITIONS PORTEES PAR LA CGT FINANCES PUBLIQUES AVAIENT DU SENS : RESPECT DE LA LOGIQUE DES GRADES ET PRISE EN COMPTE DE L'HISTOIRE DES FILIERES SANS LES OPPOSER

En préambule, la direction générale a annoncé la défiliarisation totale, (sauf en promotion pour les conservateurs des hypothèques).

Elle a expliqué sa réticence au motif que les écluses avaient été difficiles à mettre en œuvre et qu'il y avait un risque de perte du métier. Arguments que la CGT FINANCES PUBLIQUES avait combattus depuis le début des discussions et qui n'ont finalement pas résisté à l'analyse !

S'agissant des postes de catégorie HEA, la direction générale a constaté que cela « excitait tout le monde ». Afin de revenir à un consensus acceptable elle propose les principes suivants :

Respect de la logique de grade

Histoire des deux maisons : les IDIV HC gestion publique accédaient à des HEB

Retenir la photo de 2008 des populations positionnées sur du HEA : 2/3 AFIPA, 1/3 IDIV

En résumé, on ne tient pas compte de la période d'aubaine créée par la fusion.

Pour autant, s'agissant des IP la photo de 2008 n'a pas de sens puisque aucun n'accédait à cette catégorie avant la fusion. Or d'après les règles statutaires ils ont vocation à occuper ces postes, donc il faut prévoir un quota spécifique.

Les propositions de la DG récapitulées dans la fiche N°1 se résument ainsi :

60% AFIPA

10% IP

30% IDIV

La CGT finances publiques n'a pas fait de déclaration liminaire estimant que ses positions étaient déjà connues et qu'elles avaient encore été rappelées lors de la réunion bilatérale à l'initiative de M. PERRIN du 6 mai dernier.

Elle a pris acte :

de l'annonce du dépastillage total (que de temps perdu !) ;

des nouvelles propositions concernant les HEA qui se rapprochent de celles qu'elle revendiquait.

Pour autant, la CGT FINANCES PUBLIQUES a d'emblée annoncé que certaines règles contenues dans les fiches n'étaient absolument pas acceptables (choix du cadre restant par le numéro 1 en cas de restructuration,) et que d'autres devaient être améliorées (critères des promotions sur place et garanties de rémunérations sous conditions, délais de séjour, impact des changements de quotas d'accès pour les IP ...)

Enfin, la CGT FINANCES PUBLIQUES s'est inquiétée des conséquences des futures restructurations sur le réseau demandées aux numéros 1, qui prendront effet au 1^{er} janvier 2015. Seront-elles annoncées assez tôt ou doit-on encore s'attendre à des gels de postes comme lors du mouvement des C2 d'avril dernier ?

En définitive, l'opération de réallocation des indices sera peut-être neutralisée par les restructurations !

La première demi-journée a été consacrée à l'examen des fiches 8,9 et 10 qui n'avaient pas été commentées lors de la RTA du 2 avril, faute de temps. Elles concernaient l'accès aux postes C2 et C3 ainsi que les règles de gestion applicables aux IP et AFIPA « blancs » (issus des nouvelles sélections depuis 2012)

Compte tenu que seule la filière fiscale qualifiait de promotion l'accès à un poste comptable C2 pour les IDIV HC et les IP, dans un mode fusionné, cette règle devait être abandonnée. Corrélativement, les quotas disparaissent puisqu'ils ne s'appliquaient que pour les promotions.

La CGT FINANCES PUBLIQUES approuve cet alignement sur les méthodes de la gestion publique. Ce d'autant que la condition d'avoir occupé un poste comptable pour les IP et IDIVHC est maintenue pour accéder à la hors échelle A.

Même si nous sommes désormais en mode fusionné, nous ne pouvons faire abstraction des situations préexistantes dans les deux réseaux. Les taux de promotions sur les 1015 et 1040 étaient très faibles pour les IP et IDIVHC, voire inexistantes dans la filière gestion publique du fait du peu d'implantation de ces postes.

Donc, si l'on veut que le vivier potentiel constitué par les IDIV HC et IP puisse accéder à la HEA, ils doivent pouvoir accéder facilement à un poste comptable de catégorie inférieure, en l'occurrence les postes C2, puisque cette condition est confirmée, bien que la CGT l'ait combattue depuis le début des discussions.

Pour autant, cette nouvelle règle d'accès aux postes C2 pour les IDIV HC et les IP, que nous considérons comme nécessaire, risque d'obscurcir les possibilités de promotions aux IDIV CN.

La CGT FINANCES PUBLIQUES, à l'instar d'une autre organisation syndicale s'est donc interrogée en séance sur l'opportunité de prévoir un quota d'accès réservé aux IDIV CN, sans être en mesure de le chiffrer et sans oublier qu'il n'y en avait pas dans les règles de gestion antérieures.

Le lendemain, en réponse à notre interrogation la direction générale a proposé un système présenté oralement. Il consisterait en la réalisation d'un mouvement en trois temps, qui s'est révélé incompréhensible en séance mais dont le fil directeur aboutissait à faire que seuls les IP seraient à nouveau en promotion sur les postes C2 alors que les IDIV HC seraient en mutation.

La CGT FINANCES PUBLIQUES a fermement contesté cette contre proposition qui à son sens non seulement ne répondait pas au problème mais créait une inégalité entre les IDIV HC en mutation et les IP en promotions sur les mêmes postes. Pour le coup, la logique de grade portée par la CGT n'était absolument plus respectée !

QUOTAS (fiche N°1)

Comme nous l'avons indiqué, les nouvelles propositions d'accès sur les postes de catégorie C1 se rapprochent des revendications de la CGT FINANCES PUBLIQUES. La mise en place de quota pour les HEC et HEB a été actée même si elle reste peut-être symbolique. En tout état de cause les conditions statutaires sont au moins déclinées dans les règles de gestion.

Concernant les HEA, nous avons proposé de tendre vers 60% pour les AFIPA (ce qui reporte l'âge d'accès à 55 ans au lieu de 53 en moyenne)

En revanche, nous continuons à considérer que le quota de 10% proposé aux IP est trop faible car nous avons toujours demandé depuis 2012 que les IDIV ex IP soient intégrés dans ce calcul. Cette demande ayant été actée dans les fiches, il faudrait donc abonder ce quota en conséquence pour l'amener à 15%.

S'agissant des HEA 1^{er} chevron et 1015, il faudra revoir la répartition des quotas au profit des IP et IDIV HC en fonction du niveau de saturation des quotas par les AFIPA.

La délégation CGT FINANCES PUBLIQUES n'est pas allée plus loin dans la discussion sur les quotas car nous pensons qu'ils seront tous influencés par les indices des CH qui seront finalement réalloués, le nombre des restructurations et les départs en retraite réels. De plus, il ne faut oublier que cela ne concerne que les postes qui vont se libérer au mouvement après les mutations, ce qui représente une infime partie des postes implantés dans le réseau !

Un réajustement devra en revanche être prévu dans deux ans lors des prochaines discussions, pour que les quotas garantissent un accès équitable à tous et qu'ils tiennent compte des départs en retraites qui s'annoncent plus importants, à compter de 2017.

DECLASSEMENT- RECLASSEMENT- PROMOTIONS SUR PLACE – RESTRUCTURATION (fiche2)

DECLASSEMENT

Sans attendre les résultats de l'expertise annoncée dans la fiche, la CGT FINANCES PUBLIQUES s'est déclarée opposée à l'obligation qui est faite au cadre de participer au mouvement de mutation l'année d'entrée en vigueur du nouveau classement, pour bénéficier du maintien de son régime indemnitaire.

En effet, les déclassements ou reclassements ne sont souvent que la conséquence de réformes engagées par l'administration (transferts de missions, modifications législatives), donc indépendantes de la volonté du cadre. De plus comment l'administration va-t-elle évaluer les demandes de mutations ? Quelles conséquences elle en tirera entre un cadre qui demande uniquement à rester dans sa région, notamment parce que des postes équivalents existent et un autre, prêt ou obligé à la quitter pour trouver un poste équivalent ? (bonus/malus en fonction du nombre de ligne ?)

La CGT considère qu'il faut laisser un délai de trois ans sans conditions aux cadres pour se repositionner, avec une priorité absolue.

RECLASSEMENT et PROMOTION SUR PLACE

La direction générale propose d'appliquer un sous quota de 50% sur les vacances par grade et par catégorie

Pour les postes C1 et un quota de 50% maximum pour les C2 et C3

Cette solution viserait à éviter de saturer les quotas d'accès en promotion.

La CGT FINANCES PUBLIQUES n'a pas été en mesure d'évaluer l'impact de ces conditions. Néanmoins, si l'on raisonne à partir de l'exemple donné par la DG dans sa fiche, qui concerne les HEA, mais en choisissant les IP et non les AFIPA cela donne : 5% sur une hypothèse de 2 postes éligibles, cela permettrait une seule promotion sur place, l'autre poste resterait bloqué pendant trois ans, même si le cadre remplissait les conditions de gestion, mais qu'il n'était pas le bon candidat. En tout état de cause personne n'aurait le poste et cela ferait une possibilité de promotion non utilisée La CGT FINANCES PUBLIQUES a rappelé à cette occasion que lors du mouvement 2014-1 6 AFIPA ont été écartés des promotions sur place sur les HEA. Ce sous quota risque d'aboutir à bloquer de nombreux postes dont les indices ne seront pas attribués pendant plusieurs années.

Cette disposition a-t-elle du sens pour tous les grades et tous les quotas et comment sera-t-elle suivie dans le temps à chaque mouvement ?

Par ailleurs, la direction générale n'autorise que les simples saltos, alors que cette possibilité avait été gagnée depuis 2012 dans la filière fiscale. Elle se pratiquait évidemment dans la filière gestion publique entre les indices 985 et HEA du fait de l'absence de postes comptables 1015 et 1040.

Cette règle restrictive viserait à éviter les effets d'aubaine et à assurer le respect de la logique de grade. Cette contrainte ne sera toutefois pas appliquée pour les deux prochaines années dans les cas de reclassements C2 à HEA et ce dans les deux réseaux.

La CGT FINANCES PUBLIQUES a pris acte de cette décision mais a continué sur son raisonnement initial. Ainsi, nous avons été les seuls à demander que les cadres bénéficient de l'indice immédiatement supérieur lorsqu'ils sont proches de la retraite, comme cela se pratiquait jusqu'en 2011 dans la filière fiscale.

La direction générale en a accepté le principe mais a fait part de la difficulté à rédiger ces propositions dans la note de service (!)

RESTRUCTURATION

La CGT FINANCES PUBLIQUES est totalement opposée au fait que ce soit le numéro 1 qui choisisse entre les deux cadres concernés par la fusion, celui qui encadrera la nouvelle structure. Ce d'autant que c'est le directeur qui détermine quel poste doit être restructuré ! (CQFD)

La direction générale a donc proposé en séance de discuter du choix du cadre en CAP !

Quant aux autres critères qui pourraient être retenus selon la fiche, la direction générale n'a donné aucune explication supplémentaire..

Pour la CGT cette solution est inacceptable, car les cadres seront positionnés au projet par le service RH. Il sera trop tard pour modifier quoi que ce soit en CAP, compte tenu de l'importance donnée à l'avis directeur. De plus avec la règle de la priorité absolue nationale, cela générera forcément des cascades interminables !

La CGT FINANCES PUBLIQUES a rappelé les règles qui existaient dans les deux filières :

GP : le plus gros absorbe le plus petit

FF : le plus ancien administrativement (pas celui sur le poste) prend le poste restructuré

Pour la CGT le choix doit se faire entre ces deux solutions, étant entendu que l'ancienneté à notre préférence car c'est le critère le plus lisible. Elle pourrait être mixte, comme par exemple pour un C1 qui absorbe un C2 la règle GP pourrait être retenue. A l'inverse une restructuration entre deux postes C1 pourrait se faire selon la règle de l'ancienneté.

La direction générale a maintenu l'obligation d'un avis favorable circonstancié du directeur, alors que la CGT et d'autres organisations plaidaient pour l'application stricte de la règle actuelle : seul un avis défavorable peut écarter un cadre.

Enfin, la CGT a demandé que les restructurations soient annoncées dans la note de service afin que les cadres concernés soient informés à l'avance pour muter ou demander les postes en toute connaissance de cause.

Concernant ce dernier point, la direction générale s'est engagée à donner des informations même non confirmées par des arbitrages définitifs, au besoin dès la CAP précédente.

DELAI DE SEJOUR- RAPROCHEMENTS (fiches 5 et 6)

DELAIS DE SEJOUR

La CGT FINANCES PUBLIQUES avait demandé lors des discussions de 2011 que le délai de trois initialement proposé par la direction générale pour les postes C1 soit ramené à deux ans. En fait les arbitrages ont abouti à un délai de trois ans sur les hors échelles lettres et deux sur les hors échelles chiffres (dont HEA 1^{er} chevron ex 1040)

La CGT prend acte que la direction générale remet dans le paysage des engagements de départs pour les HEC.

Elle propose également d'examiner au cas par cas un délai de 24 mois en promotion sur les HEB et HEA en cas de retraite sur demande ou limite d'âge personnelle.

Concernant la situation des cadres en fin de carrière la direction générale envisage de retenir le candidat pouvant dérouler un délai normal de séjour (3 ans pour les hors échelles lettres) à ancienneté égale par rapport à celui que ne pourra accomplir une durée comparable.

La CGT FINANCES PUBLIQUES, consciente qu'il s'agirait de déroger aux règles de gestion propose pour les deux prochaines années que les cadres les plus proches de la retraite soient retenus pour fluidifier les départs, quand bien même ils ne pourraient pas dérouler tout le délai.

La direction générale a acté cette demande

Enfin, pour les HEA administratifs, dont la CGT FINANCES PUBLIQUES a rappelé que leur déploiement restait encore à terminer, notre organisation a demandé que le délai de séjour soit ramené à deux ans. Cela permettra de l'aligner sur celui des AFIPA administratifs et cela contribuera également à fluidifier les mouvements.

La direction générale a acté cette demande.

RAPPROCHEMENTS

La CGT FINANCES PUBLIQUES a pris acte des propositions qui retiennent la solution la plus favorable. C'est à dire, intégrer toutes les vacances en cours de mouvement dans le quota des rapprochements et ne pas se limiter à celle ouvertes avant le mouvement.

DEPARTAGE DES CADRES – INTERCLASSEMENT (fiches 8 et 7)

La fiche 7 (numéro d'ancienneté) a été examinée avant la fiche 8 (départage des cadres). Une vive discussion s'est engagée sur les critères d'établissement de la liste d'ancienneté. En fait, elle n'interviendra que pour départager les cadres strictement à égalité d'ancienneté. C'est donc un critère de dernier ressort

Les règles qui permettront les tris entre les cadres en concurrence sur un même poste figurent dans la fiche 8.

Jusqu'à l'indice HEA, pour les IP et AFIPA et au sein de leurs quotas, les demandes seront classées entre elles par tableau d'avancement et départagées en cas d'égalité à l'ancienneté administrative. Si ces critères ne permettent pas de départager toutes les demandes, il sera recouru au numéro d'ancienneté.

La CGT FINANCES PUBLIQUES souhaitait que le TA soit retenu comme critère afin d'éviter les effets d'enjambement du fait des règles de reclassements dans les grades qui ont évolué dans le temps (ex IP 28/ IP18 et 19, AFIPA 2ème chance...)

Concernant les IDIV HC, les demandes sont classées entre elles selon la date de prise de rang dans l'échelon. La question de retenir le tableau d'avancement a été posée, mais en raison de l'existence du vivier induisant un décalage dans la prise du grade, il n'a pas pu être retenu comme critère.

REALLOCATION DES INDICES

Présentation par la direction générale

Elle a confirmé qu'elle n'était pas en mesure de donner une liste nominative des cadres concernés en raison des restructurations qui seront annoncées pour le 1 er janvier 2015 et pour lesquelles les arbitrages ne sont pas intervenus (ça promet !)

Elle pose donc la question en séance : faut-il informer les cadres même si ce n'est pas définitif plutôt que de ne rien dire ?

Le critère retenu en méthode pour réallouer les indices est celui lié à l'aspect managérial, c'est à dire au nombre d'agents gérés

A l'inverse de 2014, les conséquences de la réallocation des indices ont porté sur tous les postes concernés, c'est à dire du C1 au C4 et pas seulement jusqu'au C2.

Interventions de la CGT

La CGT FINANCES PUBLIQUES a rappelé les engagements qui avaient été pris au moment du reclassement de 2012 : 100% redistribués à la filière fiscale en 2013 puis 80 % en 2014.

Or aucune opération n'a eu lieu en 2013, bien que des indices aient été libérés en 2012 et seuls 80 % ont été affectés à la filière fiscale en 2013.

De plus, réallouer les indices sans distinction de filière à compter de 2015 va favoriser les gros indices de la gestion publique par le biais des promotions sur place.

Nous demandions deux opérations par an pour éviter que les indices restent 23 mois sur l'étagère. Sur le nombre, notre évaluation des indices disponibles s'établit autour de 60. Or l'administration en annonce seulement 42.

Quant aux bénéficiaires, la CGT s'étonne que les SIE (CICE) et PRS (Procédures collectives) soient exclues des familles choisies.

Enfin, à la question posée sur l'information des cadres, la CGT FINANCES PUBLIQUES préfère une information imparfaite accompagnée de réserves plutôt que rien du tout. L'absence de transparence est toujours facteur d'interprétations diverses qui polluent les raisonnements.

Réponses de la direction générale

En N-1, 58 indices ont été redistribués ce qui correspond aux engagements de départs constatés avant le 01/01/2014. Il n'existe aucun indice en réserve.

Il n'est pas possible de réaliser deux opérations par an, en raison des mouvements complémentaires de mutations des CH (? !).

En 2012, 113 indices ont été redistribués sur les CH, le reste était prévu pour les autres familles.

Pour 2015, 6 indices ont été libérés par des opérations de réorganisations internes à la GP, ce qui fait que sur la famille des trésoreries spécialisées, 4 indices viennent de ces transformations (OPHLM, Hôpital...)

Concernant le choix des familles, il s'agit d'un rééquilibrage, c'est différent d'un classement. Cette logique ne sera pas modifiée tant que le classement ne sera pas intervenu. Il est prévu pour prendre effet au 01/01/2017. . Pour autant les PRS constituent des symboles (! ?).

Sur le choix des SIP, c'est vrai que l'impact n'est pas le même dans les deux filières en fonction des indices :

- si on redistribue du HEA et HEB cela profite à la filière gestion publique qui comporte majoritairement des HEA et HEB ;

- si on redistribue du 1015 et 1040, c'est la filière fiscale qui en profite.

La CGT a ensuite amené le débat sur les futures restructurations qui doivent prendre effet au premier semestre 2015. En effet, la discussion sur la réallocation des indices a quelque chose de surnaturel dans un tel contexte. Elle se percute avec les orientations de la démarche stratégique

Redistribuer d'un côté et supprimer de l'autre par les fusions, n'est-ce pas une façon de faire des économies !

Il faut s'attendre à ce que le paysage du réseau soit profondément modifié. Les conséquences vont concerner aussi les équipes et pas seulement les chefs de services.

Il y a de l'humain derrière les restructurations, pas seulement des chaises qu'on déplace ou qu'on supprime !

La CGT a donc demandé à la direction générale de sensibiliser les numéros 1 aux besoins de transparence du réseau. Les CTL ne suffisent pas, car ils n'informent que les collègues des départements concernés et pas ceux qui souhaitent y rentrer. Quelquefois, les restructurations sont même découvertes à l'occasion des mouvements des cadres(ex gels des postes C2et C3 à la CAP d'Avril)., en dehors de tout dialogue social institutionnel !

La direction générale s'est engagée à faire une projection des redistributions sur tous les postes concernés à la hausse et à la baisse. Parallèlement, la liste des restructurations serait transmise au service RH qui la diffuserait sous réserve, au moment des mouvements

Toutes les questions restées sans réponse seront arbitrées lors du dernier groupe de travail, qui sera présidé par M PERRIN le 23 juin prochain

La délégation CGT FINANCES PUBLIQUES

José Leval, I DIV ex IP sur HEA

Bertrand Flavigny, AFIPA sur HEA

Dominique Mauresmo, AFIPA

Olivier Turlotte, I DIV ex IP sur C2, membre de la direction nationale de la CGT FINANCES PUBLIQUES

Hélène Guerra, IP ex IDIV, secrétaire nationale de la CGT FINANCES PUBLIQUES