

## REUNIONS TECHNIQUES D'APPROFONDISSEMENT RELATIVES A L'ACCES DES CADRES SUPERIEURS AUX POSTES COMPTABLES

Relevé de positions de la RTA n°2 du 20 février 2014

L'objet de la RTA n° 2 du 20 février 2014 est la poursuite des travaux relatifs à l'accès des cadres supérieurs aux postes comptables.

### **1) approbation du relevé de positions de la RTA n°1 du 20 janvier 2014**

L'administration précise qu'un relevé de positions sera rédigé à l'issue de chaque RTA. Les représentants du personnel sont invités à transmettre leurs déclarations liminaires au bureau RH1B et à faire part à l'administration de leurs points de désaccord éventuels concernant les relevés de positions.

Une organisation syndicale relève avec satisfaction la prise en compte par l'administration, depuis la RTA n°1, de la situation des IDIV ex IP dans le cadre du mouvement 2014-2 sur les postes comptables de catégorie C1. Cette organisation syndicale relève toutefois qu'il reste à traiter la situation de ces cadres au plan statutaire. Elle propose à l'administration, pour respecter les dispositions du statut, de solliciter l'accord nominatif de chaque cadre concernant son reversement dans son corps d'origine.

### **2) défiliariation de l'accès aux postes comptables**

- *Présentation des scénarios de défiliariation envisagés par l'administration :*

Mme GONTARD présente les scénarios de défiliariation envisagés par l'administration :

- scénario 1 : ouverture complète de la défiliariation en mutation à équivalence comme en promotion;
- scénario 2 : ouverture uniquement en mutation ;
- scénario 3 : ouverture en mutation et en promotion, sauf sur les postes à enjeux dotés d'un indice hors échelle lettre A et B.

Elle indique que l'administration privilégie à ce stade le scénario 3 (ouverture totale en mutation et en promotion sauf pour l'accès HEA et HEB pour lesquels les accès en promotion resteraient filiarisés, et ce jusqu'à mi 2017). Cette option est notamment motivée par la prise en compte des enjeux existant sur ces postes. Elle pourrait en outre permettre de ne pas modifier totalement les perspectives actuellement existantes dans les deux filières.

▪ *Les représentants du personnel expriment les positions suivantes concernant les différentes propositions de l'administration :*

- Quatre organisations syndicales privilégient le scénario n°1.

Deux organisations syndicales expriment leurs interrogations quant à l'effectivité des risques induits par un dépastillage total de l'accès aux postes comptables. La probabilité de mouvements massifs et immédiats (« big bang ») ne leur paraît pas avérée.

La prudence tendant à privilégier une logique de métier n'est pas justifiée pour plusieurs organisations syndicales, dont une s'interroge par ailleurs sur l'application de ce dispositif aux cadres bénéficiant d'un concours ou d'une sélection organisée selon les nouvelles modalités fusionnées (cadres dits « blancs »).

Une organisation syndicale rappelle qu'elle n'était pas favorable à la fusion et s'étonne de devoir défendre aujourd'hui un scénario de défiliarisisation totale. Elle rappelle par ailleurs que les règles de gestion doivent par ailleurs décliner toutes les possibilités offertes par le statut et pose la question de la réallocation des indices des services de publicité foncière.

Une autre organisation syndicale estime que la défiliarisisation totale est obligatoire. Elle souligne que les cadres supérieurs réclament de l'espoir et de la justice : ils comprennent les contraintes rencontrées au niveau des déroulements de carrière administrative, mais ne peuvent comprendre, à l'inverse, qu'on leur oppose des règles de gestion préalables à la fusion, s'agissant de l'accès aux postes comptables. Cette organisation syndicale estime que tout scénario de défiliarisisation différent du scénario 1 relèverait d'un manque de confiance de la direction générale envers ses cadres.

- Trois organisations syndicales sont au contraire opposées à la mise en œuvre du scénario 1 et privilégient le scénario 3.

Pour une organisation syndicale, le scénario 3 permet en effet de distinguer la cible à atteindre concernant l'accès aux postes comptables et la gestion du « stock » de cadres qui ont réalisé avec succès un parcours professionnel sur l'ensemble des catégories de postes comptables C4, C3 et C2 (en particulier les IDIV hors classe de la filière gestion publique). Il est impératif, selon cette organisation syndicale, d'envisager un dispositif transitoire d'une durée suffisante pour ces cadres, estimée à 5 ans, en retenant des règles de gestion spécifiques pour l'accès aux postes comptables à enjeux, y compris les postes C2 ou C1 dotés d'un indice 1015 ou HEA1 ex 1040. Cette organisation syndicale plaide en faveur d'une sanctuarisation des carrières des 175 IDIV HC de la filière GP. Sa demande est accompagnée d'une demande de maintien de la notion de postes comptables sensibles qui s'appliquerait, au-delà des emplois C1, à certains emplois C2 et C3.

Une organisation syndicale, tout en privilégiant le scénario 3, répète sa position exprimée en RTA n°1, en soulignant la nécessité d'une documentation plus complète dans le cadre de la concertation relative à l'accès des cadres supérieurs aux postes comptables. Elle souhaite que soit communiquée une pyramide des âges filiarisée, par catégorie de postes comptables. Par ailleurs, elle relève des incohérences dans les listes de cadres transmises (discordances entre les listes d'IDIV hors classe figurant dans la liste de cadres et la liste fournie à l'appui de la note de mouvement sur les postes comptables C1, absence de prise en compte de promotion au grade d'AFIPA de certains IP, mention erronée d'IP « blancs » dans la liste de cadres). Cette organisation syndicale déplore l'absence d'information sur le dispositif envisagé pour interclasser les cadres. Elle réclame également des informations sur les redistributions d'indices et propose de rééquilibrer le débat en affectant des indices supplémentaires sur des emplois administratifs pour compenser le manque de postes comptables de niveau suffisant pour assurer des déroulements de carrière harmonieux.

Une autre organisation syndicale est favorable au scénario 3, en ce qu'il permet de donner satisfaction au plus grand nombre de comptables et permettra le moment venu de disposer d'une plus grande visibilité, s'agissant de l'impact de réformes en cours (ex : schéma départemental de coopération intercommunale, restructuration des postes hospitaliers).

Une organisation syndicale relève que la défiliarisation concerne des populations très hétérogènes (2 fois plus d'AFIPA dans la filière fiscale que dans la filière gestion publique, 5 fois plus d'IDIV dans la filière gestion publique que dans la filière fiscale). Des pistes de réflexion pourraient porter sur la création en direction des postes d'AFIPA supplémentaires, ou encore dans l'accès prioritaire des AFIPA aux postes comptables à enjeux (tout en maintenant des possibilités d'accès aux postes C1 pour les IDIV méritants), sans qu'il ne soit nécessaire d'instaurer des quotas.

Une organisation syndicale, relevant le maintien en activité de nombreux cadres réunissant les conditions de départ en retraite à taux plein, propose la mise en place de promotions à titre personnel en contrepartie d'engagements de départ. Pour éviter que des cadres ne soient exclus du tableau au motif qu'ils n'ont pu prendre un poste dans les temps, une solution pourrait consister à prolonger la période pendant laquelle les cadres concernés pourraient prendre part à un mouvement sur poste comptable.

- Une organisation syndicale ne se prononce pas sur le scénario de défiliarisation à privilégier.

En complément des débats sur le choix du scénario de défiliarisation, les représentants du personnel expriment leurs interrogations sur les points suivants :

- une demande de clarification de la définition de l'accès en promotion aux postes comptables est formulée. Le cas de l'accès à un poste comptable au sein du même grade doit notamment être précisé. Une organisation syndicale relève en outre que le passage d'un poste administratif à comptable ne doit pas être considéré comme une promotion, dès lors que le statut prévoit l'exercice de ces différentes fonctions.

- plusieurs organisations syndicales expriment leur désaccord concernant la mise en place d'une procédure d'avis des directeurs sur les demandes d'accès à des postes comptables formulées par les cadres supérieurs.

Pour une organisation, cet avis ne doit pas s'appliquer en cas de mouvement à équivalence. L'avis du directeur n'a vocation à être pris en compte dans les mouvements, qu'à la condition qu'il s'agisse d'un avis négatif, dûment motivé.

▪ *Réponses apportées par l'administration :*

Le discours de la direction générale sur la défiliarisation n'a pas changé. Le dépastillage à l'horizon 2015 avait été annoncé. Si le scénario 3 était retenu, il serait mis en place sur un périmètre extrêmement large, les aménagements proposés ne concernant qu'un nombre restreint de situations, pour une période limitée dans le temps (mi-2017 au plus tard).

Il n'y a de la part de la direction générale ni dogmatisme, ni défiance vis-à-vis des cadres supérieurs. La direction générale entend donner à la concertation sur les accès aux postes comptables tout son rôle.

A titre d'illustration, Mme GONTARD revient sur les scénarios initialement proposés et suggère, en réponse aux observations des représentants du personnel formulées en séance, plusieurs aménagements :

- la défiliarisation pourrait être envisagée de manière totale sur les SIP et PRS (y compris en promotion) ;

- concernant l'accès aux postes comptables en promotion, sur les postes comptables dotés d'un indice hors échelle lettre A et B, une priorité pourrait être accordée à la filière d'origine. En l'absence de candidature exprimée, ces postes pourraient être ouverts en promotion à l'autre filière (si des candidatures utiles étaient identifiées).

Il n'y a donc pas de position fermée de la part de l'administration, pendant toute la phase de concertation. La question sera réexaminée après analyse des modalités d'accès aux postes comptables.

Mme GONTARD note la demande de certaines organisations syndicales, visant à ne pas découpler la réflexion relative à l'accès aux postes comptables de la réflexion relative aux parcours de carrière.

Elle indique que le souhait de l'administration n'est pas de découper le dossier de la carrière des cadres, mais d'avancer de manière mesurée, d'autant que des études prospectives ayant un impact sur les parcours de carrière des cadres sont en effet en cours au sein de la direction générale.

Au-delà des précisions apportées sur les scénarios de défiliarisaiton, Mme GONTARD communique aux représentants des personnels les informations suivantes :

- les demandes de représentants du personnel concernant les possibilités de redistribution d'indices des SPF seront transmises au service stratégie, pilotage, budget ;

- l'administration a saisi le conseiller juridique de la DGFIP des modalités de prise en compte des demandes de mobilité des IDIV-ex IP. Des précisions seront apportées aux représentants du personnel dès que le conseiller juridique aura transmis son analyse à l'administration ;

- l'administration communiquera aux représentants du personnel les chiffres précis concernant l'évolution des recrutements d'AFIPA ;

- les emplois d'agents comptables sont désormais ouverts aux cadres des deux filières, sans restriction. Il est rappelé que c'est l'ordonnateur de l'établissement qui choisit in fine l'agent comptable parmi les candidats qui lui sont présentés par la direction générale.

### **3) périmètre des mouvements des conservateurs des hypothèques (CH) :**

▪ *Présentation des propositions de l'administration concernant le périmètre des mouvements des conservateurs des hypothèques :*

L'administration envisage d'étendre le périmètre des mouvements des conservateurs des hypothèques dans le cadre de mouvements à équivalence, en maintenant les règles de gestion actuelles dans le cas des promotions.

Au-delà du rappel de l'ordre du jour, Mme GONTARD rappelle que l'administration a remis aux représentants du personnel différents supports demandés au cours de la RTA n°1. Elle signale, s'agissant des documents désignés dans le sommaire du dossier sous le terme de liste d'ancienneté, qu'il s'agit de listes de cadres. Il convient de faire preuve de prudence concernant la diffusion de tels documents, comportant des informations personnelles.

▪ *Les représentants du personnel expriment les positions suivantes concernant les différentes propositions de l'administration :*

- La majorité des organisations syndicales ne formule pas d'observations sur les propositions de l'administration.

- Deux organisations syndicales regrettent l'absence d'ouverture totale du périmètre es mouvements des conservateurs des hypothèques, en mutation comme en promotion.

- Une organisation syndicale se dit satisfaite de l'élargissement du périmètre des mouvements des CH, en ce qu'elle offre de nouvelles perspectives de mobilité géographiques. Toutefois, elle déplore que l'administration continue à rappeler aux CH leurs engagement de départ, alors que celle-ci n'a pas respecté les contreparties des engagements de départ des CH.

▪ *Réponses apportées par l'administration :*

Mme GONTARD souligne que le dispositif proposé obéit à des règles statutaires.

Par ailleurs, le scénario proposé n'est pas restrictif :

- l'absence d'ouverture en promotion aux postes HEB des autres familles que les SPF, ne constitue pas une pénalisation pour les CH 4, dans la mesure où il n'existait pas de CH de niveau HEB, au sein de l'ex-DGI.

- un CH6 qui évoluerait sur un poste HEA1 ex 1040 de la filière fiscale ou de la filière gestion publique n'aurait pas la possibilité statutaire d'obtenir, par la suite, une promotion sur un poste de niveau HEA.

Au-delà, Mme GONTARD rappelle que les délais de séjour applicables aux CH sont très courts. Une ouverture étendue aux cas de promotion emporterait nécessairement un rallongement des délais de séjour opposables à ces cadres.

Mme GONTARD ajoute enfin que les CH sont tenus par leurs engagements de départ, ce qui ne s'oppose pas à la prise en compte par l'administration des situations individuelles (notamment lorsque les cadres ne réunissent pas les conditions nécessaires à une retraite à taux plein, à la date de leur engagement de département), en fonction des évolutions induites par les réformes des retraites.

<b>4) bilan des écluses :</b>
-------------------------------

▪ *Présentation du bilan des écluses par l'administration :*

Mme GONTARD indique qu'un premier bilan quantitatif des écluses ainsi qu'un bilan du dispositif de formation proposé aux cadres concernés est prévu dans le cadre de cette RTA. Le bilan qualitatif des écluses sera présenté aux représentants du personnel dans un second temps, au terme d'une enquête en cours auprès des cadres et de leur direction de rattachement, vraisemblablement en RTA n°3.

M. RIGAUX présente la formation des cadres concernés par le dispositif des écluses.

4 vagues de formation, concernant au total 74 cadres, ont été organisées :

- vague 1 en janvier 2012 : 18 cadres ;

- vague 2 en janvier 2013 : 17 cadres ;

- vague 3 en juillet 2013 : 23 cadres ;

- vague 4 en janvier 2014 : 16 cadres.

Ce dispositif de formation se compose d'un séminaire résidentiel de 3 jours au CFP de Nevers puis d'une proposition de parcours de formation individualisé. Le séminaire a été enrichi de témoignages de cadres « éclusés ».

Les cadres « éclusés » ont bénéficié d'un nombre de jours de formation en augmentation, au fil des vagues (total de 10 jours de formation en vague 1, 16 jours en vague 2 et 26 jours en vague 3). Cette évolution s'explique par la densification de l'offre de formation, mais également par une communication renforcée et affinée sur les possibilités de formation, en direction des cadres.

▪ *Les représentants du personnel expriment les positions suivantes concernant les différentes propositions de l'administration :*

Une organisation syndicale demande communication de rapports d'audits anonymes concernant la gestion de postes comptables confiés à des cadres relevant du dispositif des écluses, s'il en existe.

Une autre organisation syndicale regrette que le questionnaire d'évaluation adressé aux cadres ne comprenne pas d'éléments relatifs aux éventuelles difficultés techniques, au ressenti des adjoints et personnels des postes éclusés. L'absence d'informations résultant des audits menés auprès de postes éclusés est également regrettée.

Une organisation syndicale relève que la mise en place de référents constitue un atout.

Plusieurs représentants du personnel participant à la RTA font part de leur témoignage en qualité de praticiens formateurs auprès des cadres éclusés et soulignent la satisfaction des cadres et l'importance de la mise en place d'un effet réseau pour les cadres concernés par les écluses.

Une organisation syndicale suggère de mener une réflexion sur les pré-requis nécessaires pour participer aux différentes formations, en fonction des différentes familles de postes comptables.

Plusieurs organisations syndicales s'interrogent en effet sur la capacité de la direction générale à mettre en place un dispositif de formation à plus vaste échelle dans le cadre de la défiliarisisation de l'accès aux postes comptables.

▪ *Réponses apportées par l'administration :*

Mme GONTARD rappelle que la mise en place de dispositifs de formation à destination des cadres nommés sur des postes comptables ne correspond pas à une situation nouvelle au sein de la DGFIP. Elle confirme cependant qu'une attention particulière a été portée à la première vague de cadres concernés par le dispositif des écluses.

Mme GONTARD précise également que la direction générale n'est pas dans la logique d'audits visant à dresser un bilan du fonctionnement des postes éclusés. A ce titre, aucun audit dédié n'a été programmé.

M. RIGAUX souligne pour sa part que le maintien de la qualité du parcours de formation des cadres constitue un objectif de l'ENFIP, dans la perspective de la défiliarisisation de l'accès aux postes comptables. L'ENFIP pourra dans ce cadre s'appuyer sur la diversité des modules de formation déjà disponibles et pourra être amenée à faire évoluer les modalités de gestion des parcours de formation destinés aux cadres. Il est possible, à cet égard, que l'ENFIP s'appuie davantage sur le réseau local de formation, en accompagnant notamment le déploiement du dispositif de formation destiné aux cadres, au moyen d'une boîte à outils

dédiée. En fonction du nombre de cadres concernés, les formations pourront éventuellement être animées au niveau local, interrégional (CIF-ACIF) ou national par le CFP et l'établissement de Toulouse.

**5) présentation des documents remis aux représentants du personnel, dans le prolongement de la RTA n°1**

Mme GONTARD commente les différents documents remis aux représentants du personnel, dans le prolongement de la RTA n°1.

Elle précise qu'il s'agit de documents de travail, n'ayant donc pas vocation à être à faire l'objet d'une large communication. Elle souligne notamment que les listes dénommées « listes d'ancienneté » correspondent en réalité à des listes de cadres, dont la publication non accompagnée d'explications pédagogiques pourrait susciter des interrogations, voire l'incompréhension des cadres supérieurs.

Plusieurs organisations syndicales remercient l'administration pour la qualité des documents transmis.

Une organisation syndicale s'interroge sur le niveau des indices associés aux agences comptables.

Une organisation syndicale exprime son souhait de disposer, dans le cadre de la concertation sur l'accès aux postes comptables, d'éléments statistiques concernant les AFIP et AGFIP. Elle s'étonne également des chiffres de l'administration concernant le nombre de postes indicés dont le nombre lui paraît sous-estimé de 200 (correspondant au nombre d'indices à redistribuer en 2014, selon l'analyse de cette organisation syndicale).

▪ *Réponses apportées par l'administration :*

Mme GONTARD précise que les agences comptables ne sont pas des postes comptables indicés.

S'agissant des redistributions d'indices, il est rappelé que ce thème relève de la compétence du service stratégie, pilotage, budget. La question lui sera transmise.

**Ordre du jour prévisionnel des RTA n° 3 et 4 :**

Mme GONTARD précise l'ordre du jour prévisionnel de la RTA n°3 :

- . règles de gestion concernant l'accès aux postes comptables (postes C3 à C1 / HEB) ;
- . règles de gestion concernant l'accès aux postes comptables dotés d'un indice hors échelle C ;
- . règles de gestion applicables aux IP / AFIPA blancs pour l'accès aux postes comptables
- . bilan qualitatif des écluses ;
- . règles de classement des cadres.

L'ordre du jour prévisionnel de la RTA n°4 portera sur les thèmes suivants :

- . promotions sur place ;
- . règles de gestion en cas de reclassement / déclassement / restructuration de postes comptables ;
- . délais de séjour ;
- . rapprochement de conjoint/familial.

--- oOo ---

La prochaine réunion technique d'approfondissement (RTA n°3) est fixée le 2 avril 2014.