



**Donnez-vous
les moyens d'agir**



COMPTE RENDU GROUPE DE TRAVAIL A+ DU 24 FEVRIER 2016

Madame Dominique Gontard qui présidait cette réunion a indiqué en ouverture de séance la volonté du service RH de rétablir un véritable dialogue avec les OS.

Elle a précisé en outre que le protocole PPCR (parcours professionnels, des carrières et des rémunérations) serait mis en application progressivement en commençant par la catégorie B, puis échelonnement pour le C et le A de 2017 à 2020. Des décrets-types seront rédigés par la fonction publique. Sur la catégorie A, la DGFIP a deux grades et deux statuts d'emplois qui lui sont propres (AFIPA et IDIV HC), c'est donc plus complexe, et des discussions doivent être engagées.

Pour le PPCR, la DGFIP a encore besoin d'orientation de la part de la DGFP. Pour le B, l'entretien d'évaluation 2016 sur 2015 se fait comme les années précédentes. On va modifier les modalités d'avancement d'échelon. Les réductions majorations au titre des années de gestion antérieures à 2016 sont acquises et conservées. La DGFP doit encore préciser comment les utiliser.

En liminaire, l'union CFTC/UNSA a déclaré :

Madame la Présidente,

L'Union CFTC-UNSA est soulagée de voir reprendre le cycle des GT, mais reste inquiète quand à la tenue des calendriers contraints qui étaient annoncés en septembre, tant pour le bureau RH que pour le bureau SPIB. 2017 est une année particulière, d'une part en raison du nouveau classement général des postes comptables, d'autre part car c'était un rendez-vous que nous avons fixé en 2012 pour faire le point sur les nouvelles règles de gestion des cadres qui ont été mises en place après la fusion.

Pardonnez les termes militaires que nous allons employer, mais après la guerre fratricide des grades, nous assistons à la débâcle du réseau. Il serait temps de signer un accord de paix, qui serait fondé sur l'information, la formation et une vraie culture commune, faisant table rase d'habitudes obsolètes dans la DGFIP fusionnée.

Il nous paraît inadmissible que des cadres A+ se permettent de se dispenser de formations, pourtant obligatoires, à leur nouveau métier. Certains vont jusqu'à mettre en cause leur formateur à l'ENFIP, qui, praticien chevronné, vient leur donner des conseils pour exercer leur futur (nouveau) métier de comptable.

Parlons vrai, le commandement n'est pas la forme de management à utiliser dans un poste comptable, ni avec des élus, ni avec les agents.

La responsabilité diluée en direction n'a rien à voir avec celle, personnelle d'un comptable principal ou secondaire, les délais de réponse et la pression politique non plus. Changer de métier implique de changer d'approche, de réviser ses habitudes et de s'ouvrir à d'autres méthodes de travail.

L'Union CFTC-UNSA n'a de cesse de demander un bilan objectif des écluses, des mutations défiliées, afin de dresser un tableau des erreurs commises, et d'éviter les dramatiques erreurs de casting. On ne peut pas laisser un cadre en souffrance sur un métier auquel il n'est pas (assez) préparé. On ne peut pas non plus le laisser créer des Risques Psycho-Sociaux avec son équipe, ou des incidents avec ses partenaires.

Il n'y a pas de métier facile, et tous les cadres ne sont pas interchangeables en l'état.

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfip.fr

cftcdgfip@gmail.com



Donnez-vous les moyens d'agir



La fiche 1 illustre en filigrane nos propos, la baisse significative de candidats à la sélection IDIV est un indicateur à prendre en compte. Il peut s'expliquer par les premiers constats d'échecs de certains collègues, par l'incertitude et une certaine appréhension de l'avenir dans notre direction, dont le réseau comptable est sans cesse restructuré et en l'absence de débouchés administratifs.

Nous évoquions dès 2012 la problématique des chaises occupées par un cadre d'un grade ne correspondant pas à l'emploi. Les suppressions de postes et d'emploi en direction ont accru ce phénomène, bloquant via la priorité absolue des mouvements de promotion ou de mutation.

La promotion interne est de plus en plus compliquée, décourageant 90 % des cadres susceptibles d'en bénéficier, et laissant sur le bord du chemin 16 % des lauréats après 5 mouvements.

Comme à chaque fois que nous en avons l'occasion, nous demandons à la DGFIP qu'elle valorise réellement le métier d'adjoint, I et IDIV, afin qu'il cesse d'être le parent pauvre des métiers des cadres, et qu'il offre des débouchés aux collègues promouvables.

L'Union CFTC-UNSA a toujours défendu le délai de séjour en poste comptable, pour faire peser un engagement moral sur les candidats (tel qu'il existe dans les agences comptables ou hors métropole), justifier une formation lourde en cas de changement de métier, et rassurer les équipes et les partenaires.

De la même façon nous pensons que les postes à profil permettent de préserver les postes à enjeux managérial ou relationnel.

*Nous rejoignons donc l'administration dans son approche des **fiches 2 et 4** et l'avis des directeurs doit être un véritable exercice de management, circonstancié et objectif, ayant pour but de préserver à la fois les individus et la DGFIP, et non, comme dans certains départements, une occasion de se « débarrasser » d'un cadre peu efficace. Il faut aussi que pour cet exercice soit correctement mené, que les DDFIP ou leurs adjoints connaissent véritablement leurs cadres.*

La fiche 3, supprimant un mouvement des IDIV administratifs, est cohérente avec ce qui se fait pour les autres grades, mais aussi avec la proposition en fiche 1 de maintenir dans le vivier certains cadres ayant épuisé leurs chances de promotion.

La fiche 5 n'appelle pas de remarques particulières puisqu'à chaque fois le cadre peut revenir dans son département d'origine ou dans celui de son choix selon les conditions de réintégration.

L'Union CFTC-UNSA constate un souci de simplification des règles par vos bureaux, nous ne pouvons que vous encourager en ce sens,.

Nous avons déjà proposé dès 2014 une simplification majeure, que nous souhaiterions discuter pour 2017 : le retour à trois grades de cadres A+ (Attaché principal (IP et IDIV CN), directeur (AFIPA et IDIV HC) et attaché/directeur HC (AFIP et AGFIP)) comme c'est le cas dans les autres administrations d'Etat et territoriales, simplification qui mettrait un terme à cette guerre de grades, donnerait une plus grande lisibilité pour les carrières, et qui favoriserait les passerelles inter-administrations (certains grades actuels DGFIP n'ont pas d'équivalence hors réseau, IP par exemple).

Et surtout cette fusion des grades est rendue nécessaire dans le cadre du PPCR.

Dans cette perspective la fusion des grades IP avec IDIV CN et d'AFIPA avec IDIV HC (au niveau indice 706) entérinerait ce qui est déjà aujourd'hui une réalité sur le terrain tant au niveau des aspects pécuniaires que des

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfip.fr

cftcdgfip@gmail.com



Donnez-vous les moyens d'agir



responsabilités. L'avantage restant très largement aux cadres issus des carrières courtes (IP) puisque, à court terme, ils bénéficient d'un avancement accéléré et, à plus long terme, ils seront donc les seuls à pouvoir accéder au troisième grade pendant leur carrière.(AFIP)

Il nous semble opportun de rappeler que les IDIV HC sont progressivement en voie d'extinction de part le taux de promotion qui se réduit de mouvement en mouvement (quotas, fusions de structures...) et le nombre de départ en retraite prévus à court terme.

En imposant une sélection pour l'avenir cela permettra une évolution des carrières plus égalitaire mais surtout plus équitable tout en réduisant les chances de débâcles qui sont, malheureusement, chaque jour plus nombreuses.

En réponse aux différentes interventions liminaires, Madame Gontard a expliqué qu'une période de 2 ans, soit 4 mouvements, est nécessaire avant de faire un bilan. La DG a pris des engagements forts sur les mouvements comptables, mais les chocs tels que les restructurations, le protocole PPCR qui nécessite de revoir nos statuts particuliers doivent être pris en compte pour faire ce bilan.

Les sujets qui peuvent être posés sur la table sont :

- la sélection IDIV
- l'organisation des mouvements comptables
- la formation des cadres qui passent sur un nouveau métier : après une forte mobilisation au moment des écluses, puis nous sommes passés à un niveau plus important avec l'ENFIP. La DG entend les critiques concernant les formations. Pour autant nous sommes dans un environnement défiliarisé ; avant nous n'étions pas spécialement formés pour assurer certains postes comptables. Il y a un sujet «formation» important à poser et à rediscuter avec l'ENFIP en GT

La DG veut tout mettre sur la table et discuter, et fera remonter les différents points, sans tabous. Elle n'est pas là pour détricoter les règles de gestion, mais pour les adapter, à la PPCR notamment. L'emploi de Directeur évoqué par l'Union CFTC-UNSA est en voie de disparition au niveau Fonction Publique.

Le sujet des AFIPA experts n'est pas fermé ; la DG n'a pas eu l'occasion d'en discuter avec les OS. Une évaluation des besoins sera faite.

Le dispositif sur le HEA administratif : SPIB a commencé à mener des travaux, mais ce n'est pas totalement mûr, d'où la décision de geler les HEA administratifs dans les mouvements. Un sujet important existe: les organigrammes des directions, notamment les fonctions de risques audits dans les petites directions.

Concernant les postes sensibles, RH a évolué : pas de discussion avec les représentants des A+. Cela concerne encore majoritairement les postes SPL, même s'il y a un souhait d'y inclure toutes les familles de postes comptables. RH est encore en période de rodage. Attention appelée sur les postes C1, postes à enjeux. Les directions souhaitent de bons comptables sur tous les postes comptables. Cela étant il faut que le poste ait des caractéristiques précises pour un mouvement pour être qualifié de sensible (élu national, problème de management...). Pas de consignes en nombre sur les C1, **mais pas plus de 1 ou 2 par département pour les C2-C3.**

L'Union CFTC-UNSA souhaite un «guide des bonnes pratiques» pour les cadres qui demandent leur mutation ou promotion : ils doivent faire un effort d'information avant de postuler sur un emploi comptable : il n'y a pas que le niveau de la rémunération ou la localisation du poste à étudier, il faut aussi tenir compte de l'environnement et des exigences du poste. Trop peu de collègues se renseignent avant

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédéc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfiip.fr

cftcdgfiip@gmail.com



Donnez-vous les moyens d'agir



de participer à un mouvement, et se mettent en difficulté en découvrant une situation complexe.

Madame Gontard précise qu'à l'heure actuelle, le mouvement 2017-1 serait maintenu. Elle prend note qu'il faut un objectif fort d'information des cadres candidats à un poste comptable, notamment pour les AFIP. Cela prendra un peu de temps.

Les difficultés ne découlent pas uniquement de la défiliarisation.

Fiche n°1 sélection IDIV :

L'Union CFTC/UNSA est favorable à une vraie sélection parmi des candidats bien informés et bien formés.

Il y a une désaffection des inspecteurs pour les postes de chef de service. De moins en moins d'inspecteurs sont motivés pour passer le concours ou la sélection d'IP ou d'IDIV. Ces postes de cadres intermédiaires sont perçus comme mal considérés par la hiérarchie, avec un manque de reconnaissance. De plus la masse de travail et les contraintes sont importantes. Pour beaucoup, les responsabilités ne sont pas compensées par la paie. Il y a donc plus d'inconvénients que d'avantages. En conclusion : manque d'attractivité.

L'union CFTC/UNSA est favorable à une véritable sélection IDIV dans laquelle le poids du dossier de l'agent pourrait être diminué et l'avis du directeur renforcé s'il devient un véritable exercice de management et est réellement motivé en regard des qualités requises.

L'union CFTC/UNSA, favorable à l'allongement de la durée de l'entretien de sélection de 30 à 40 minutes, insiste par ailleurs sur la nécessité d'une formation de grande qualité pour les membres des comités de sélections.

Pour l'union CFTC/UNSA, la CAP n'a pas à rattraper les notes inférieures à 10/20.

Nous proposons une e-formation pour tous les candidats, la DGFIP doit participer à cette formation en interne, comme elle le fait pour d'autres grades.

La qualité des oraux blancs dépend trop actuellement des moyens locaux et peut s'avérer disparate.

Pour conserver la motivation des candidats, l'Union CFTC-UNSA est favorable au maintien du vivier.

En réponse, l'administration promet de transmettre aux OS la pyramide des âges des A+ et est d'accord pour renforcer la formation des comités de sélection et des cadres participants aux oraux blancs.

L'administration propose la réinscription dans le vivier d'un cadre à sa demande. La participation des cadres du vivier 2014 au mouvement 2016-2 n'est techniquement pas possible puisque c'est la CAP de sélection qui pourra valider cette réinscription.

On reste dans le vivier le temps de 5 mouvements comptables (semestriels) et 2 administratifs (si annuels)

L'administration prévoit une note d'information pour les cadres ; par ailleurs elle valide la fiche méthodologique pour le jury, de l'oral blanc, qui intégrera le parcours professionnel et durée de l'entretien portée à 40 minutes, ainsi que l'allongement du vivier.

Une proposition applicable à la sélection 2017 sera adressée aux OS.

Fiche 2 : avis du directeur

L'union CFTC/UNSA n'est pas favorable à un avis du directeur en cas de demande de mutation sur un

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfip.fr

cftcdgfip@gmail.com



Donnez-vous les moyens d'agir



poste C1 ou en cas de demande de maintien sur un poste C1 sans promotion sur place .

S'agissant des postes sensibles pour lesquels on attend encore plus des cadres, les candidats à ces postes seraient plus avisés des difficultés ou spécificités qui peuvent être liées à un poste sinistré, ou au contact d'un élu d'envergure nationale en prenant préalablement les renseignements auprès de la direction. Cette attitude responsable permettrait d'éviter à un cadre insuffisamment préparé de postuler, d'obtenir un poste difficile et rencontrer des difficultés avec les interlocuteurs extérieurs (élus) et son équipe qui ne trouverait pas le soutien technique attendu.

L'union CFTC/UNSA est opposée à une gestion au profil avec avis spécifique du directeur ligne par ligne. Il n'est pas question de permettre par ce biais une refamiliarisation des postes comptables.

Pour l'Union CFTC-UNSA, la DG fait payer à l'ensemble du réseau quelques situations particulières ; ce n'est pas de la simplification. Si un comptable n'est pas capable, l'avis ne doit pas intervenir au moment de la promotion ou de la mutation mais lors de l'entretien d'évaluation et de la notation. Il ne faut pas renverser les responsabilités sur les postes sensibles. La DG demande de faire confiance au n°1 qui va décider tout seul dans son coin ce qui doit être considéré comme poste sensible, alors que c'est le rôle de la DGFIP et de la CAP.

Fiche 3 Mouvement des IDIV administratifs

Pour l'Union CFTC-UNSA le passage à 1 mouvement administratif annuel (comme pour les IP et les AFIPA) et 2 comptables par an est cohérent, à la condition que des emplois soient créés et valorisés en contrepartie. Les IDIV administratifs, ce sont aussi les IDIV adjoints qui manquent cruellement. Donc la fiche doit être enrichie :

- d'un volet IDIV administratif, actuellement en panne de débouchés ; ce pourrait ainsi être l'occasion pour un IDIV de direction de faire une mission d'intérim sur un poste comptable pendant un temps ;
- d'une valorisation du métier d'adjoint, double valorisation en terme de débouchés et d'indemnitaire.
- d'une réflexion sur des missions qui apparaissent de plus en plus importantes, comme la gestion des archives départementales dans le cadre de la dématérialisation, missions qui pourraient incomber à des IDIV administratifs.

La DG représentera donc cette fiche avec un peu plus de fond : elle a bien noté les propositions de l'Union CFTC-UNSA, l'avis favorable de 4 OS et l'opposition des 3 autres.

FICHE N°4 postes hors métropole

L'Union CFTC-UNSA est favorable à une sélection au profil et non au grade, quel que soit l'emploi, administratif ou comptable. Pour nous, le profil doit être professionnel, psychologique, et surtout tenant compte de la santé physique du candidat. Le maintien de l'examen médical, par la DGFIP ou privé, mais remboursé est indispensable.

Il ne faut pas mettre des cadres avec des pathologies en difficulté, et le « casting » doit éviter de provoquer des Risques Psycho-Sociaux (éloignement, relationnel, addictions...)

La DG propose les mêmes modalités de recensement des postes sensibles en et hors métropole, avec une

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfip.fr

cftcdgfip@gmail.com



**Donnez-vous
les moyens d'agir**



différence au niveau de la durée de séjour, connue pour les postes hors métropole : 2 fois 2 ans

FICHE N°5 réintégration des cadres AFIPA/IP/IDIV

Pour l'Union CFTC-UNSA, les règles de réintégration posées par la fiche sont acceptables, car donnent un droit de retour dans le département d'origine, toutefois, nous souhaitons que, si les intérêts familiaux sont dans un autre département, la situation des cadres soit examinée avec bienveillance.

La DG constate un consensus global sur cette fiche, et précise que les situations particulières sont évoquées en CAP.

La séance est clôturée vers 19h30, avec l'assurance de fournir de nouvelles fiches enrichies et la volonté du bureau RH de maintenir le dialogue. Aucune position définitive n'est arrêtée.

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfip.fr

cftcdgfip@gmail.com