



RTA du 23 juin 2014 – 1^{ère} partie : C2, le compte n'y est pas !

En introduction de la RTA, le chef de service RH a souhaité préciser les contours et finalités de cette réunion :

- cette RTA n'est pas conclusive mais n'est qu'une **RTA de transition** : H, Perrin a en effet pris acte de l'absence de consensus au regard de la complexité de ce sujet et surtout enfin pris conscience de leur rejet par ses cadres supérieurs, mobilisés comme jamais ils l'ont été.
- La DG admet enfin que la problématique des carrières administratives est étroitement liée aux carrières comptables et qu'on ne peut traiter l'un sans l'autre.
- Afin de permettre de sortir les notes de service sur les mouvements C1 et C2 du premier semestre 2015, il est nécessaire de fixer des règles transitoires qui auront vocation à être rediscutées à l'issue mouvement, au vu du mouvement 2015-1: le chef de service RH a indiqué que les quotas sont des éléments de régulation et que le dosage peut varier.
- La défiliarisation totale est actée au 01/01/2015 puisque demandée par la majorité des OS.

En réponse à ces propositions, le SCSFiP a fait remarquer qu'il avait alerté de longue date la direction générale :

- ***sur les risques engendrés par la méthode ayant présidé à l'élaboration de ses propositions,***
- ***sur les liens étroits entre le sujet carrière administrative et carrière comptable.***

Au regard de la très forte mobilisation et du rejet massif des propositions de la DG par les IP et AFiPA, nous avons donc partagé le constat que ce GT ne pouvait être conclusif et pris acte des points suivants :

- ***mise en œuvre d'une défiliarisation totale au 01/01/2015 que nous avons toujours soutenue,***
- ***mise en place de quotas provisoires pour le seul mouvement 2015-1,***
- ***vote définitif sur les règles de gestions qui font l'objet d'un consensus et n'auront donc pas à être rediscutées,***

Cependant, nous avons demandé à ce que le nouveau cycle de discussions reprenne dès le mois de septembre et non après le mouvement 2015-1 comme le souhaite la DG, au vu de données GPEEC précises, en rappelant notre opposition au principe même de quotas et notre demande de règles de gestion basées sur la priorité au grade.

ACCES AUX POSTES C2

L'examen de cette fiche fut un grand moment.

Après avoir rapporté la 2^{de} fiche qui nous avait été transmise, du fait de termes de qualifiés de « malheureux » par le chef de service RH, la DG nous a fait part de ses nouvelles propositions, à savoir un mouvement décomposé en 3 temps:

1- Mouvement à équivalence AFIPA, IP, IDIVHC déjà sur C2 interclassés selon l'ancienneté administrative ;

2- Sur nombre restant total de postes à pourvoir, **60% de ces postes** seraient réservés à un mouvement à équivalence en accession avec application des sous-quotas suivants :

- 40% pour IP et AFIPA sur fonctions administratives
- 60% IDIV HC sur fonctions administratives

3- Mouvement par promotion pour les IDIV CN pour les **40 % de postes** restant

Suite à cette proposition, la DG a alors demandé, après la pause méridienne, à chaque OS de faire part de son sentiment.

Le SCSFIP a bien entendu immédiatement réitéré son opposition à toute idée de quota et a fortiori sur des quotas aussi ridiculement bas pour les grades les plus élevés !

Deux tendances se sont alors dessinées chez les autres OS, la notion de quota n'étant, bien entendu, pas remise en cause. Après mouvement à équivalence des cadres déjà en poste sur des C2:

- ✧ Les OS généralistes proposent un léger rééquilibrage avec 70 % des postes réservés à l'équivalence en accession pour les IP-AFIPA-IDIV HC / 30 % réservés à la promotion pour les IDIV CN. Les sous-quotas diffèrent selon les OS avec une tendance au 50/50.
- ✧ Une OS, que tout le monde reconnaîtra, prône une répartition de 40% des postes offerts à l'accession en équivalence (avec 40% des postes pour les IP/AFIPA et 60% pour les IDIV HC) et 60% des postes offerts aux IDIV CN en promotion, rien que cela !

Et c'est alors que le chef de service RH, comprenant qu'il ne pourrait obtenir de consensus proposa les quotas suivants: 1/3 IP/AFIPA en mutation – 1/3 IDIVHC en mutation – 1/3 IDIV CN en promotion.

En cas de non saturation d'un quota, les postes non pourvus bénéficieraient alors au grade suivant.

Selon la DG, l'accès 1015/1040 pour les IP devrait permettre de compenser les quotas pour les IP sachant en tout état de cause que les demandes ne devraient être que marginales pour les AFIPA sur des C2; cette proposition permettrait aussi de ce fait d'augmenter les accès pour les IDIV sur les C2.

Le SCSFIP est alors intervenu pour démontrer à la direction générale que ces propositions étaient complètement déconnectées des données RH et des prévisions GPEC qui nous ont été présentées par A, GARDETTE.

En effet, à l'heure actuelle près de 1600 IP sont sur des postes administratifs et donc théoriquement concernés par des accès aux postes C2. Dans le même temps, il n'y a qu'environ 400 IDIV HC sur des fonctions non comptables, donc dans la même situation. Nous nous sommes donc étonnés du fait que la direction générale propose des quotas aussi désavantageux pour les IP, qui plus est au regard de la pyramide des âges et des départs en retraite de cette population de cadres.

En tout état de cause, prenant acte de la volonté pour la DG de maintenir ses quotas, nous avons demandé qu'au cas où le quota IDIV HC ne serait pas saturé, les IP et AFIPA bénéficient exclusivement des possibilités non utilisées dans une pure logique de hiérarchie des grades

Nous vous communiquerons dans les prochains jours le compte rendu sur les autres points de cette RTA.