



Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

*Pour que les cadres supérieurs maîtrisent leur destin,
il faut qu'ils le prennent en main*

Compte rendu du Groupe de travail du 28 novembre 2011

Sujets abordés : Dispositif rénové d'association des cadres ; ajustements portant sur l'organisation des directions locales unifiées ; ajustements portant sur l'encadrement ; emplois CSC administratifs des directions locales unifiées.

Pour la première fois, les représentants du nouveau Syndicat des Cadres Supérieurs des Finances Publiques (SCS-FiP) ont été invités à s'asseoir à la table de discussion d'un groupe de travail sur les cadres. **Nous sommes désormais un partenaire qui compte et qui sera le porte parole de ses mandants sur tous les sujets concernant les cadres supérieurs.**

Ce rendez-vous du 28 novembre est le premier d'un cycle de discussions ouvert sur tous les sujets concernant les cadres supérieurs de la DGFIP, périmètre situé au-delà du grade d'inspecteur.

En ouvrant la séance, Philippe Rambal a tenu à rappeler longuement les avancées d'ores et déjà enregistrées et notamment à l'occasion des opérations de fusion :

- des statuts et des missions plus intéressantes pour tous ;
- des alignements « par le haut » à chaque fois que possible ;
- un classement des postes comptables plus favorable ;
- la 2^{ème} chance à tous les grades ;
- des règles de gestion plus claires et plus équitables : rapprochement de conjoint, fin des composition d'équipe...

Pour demain, des propositions nouvelles et 5 principes :

- des statuts d'emploi de CSC étendu aux emplois administratifs (HEA) ;
- une cartographie fonctionnelle et géographique des emplois A+ ; (principe de lisibilité) ;
- davantage de transparence et de précisions sur les règles de gestion (principe d'objectivité) ;

- le respect des « contrats » passés avec tous les cadres afin que chacun puisse obtenir une progression de carrière (principe de progressivité) ;
- des cadres plus « heureux » dans leur conditions de travail et mieux accompagnés dans leur management au quotidien (principe de solidarité) ;
- une volonté de mieux positionner les cadres supérieurs au regard des exigences de la direction à leur égard (principe de responsabilité).

Après cette introduction, l'ensemble des représentants des personnels ont été invités à faire connaître leurs attentes et leurs observations sur ces propos liminaires et sur les fiches transmises par la DG.

Dans ses propos liminaires, une organisation syndicale (la CFDT pour ne pas la nommer) a fait part de son étonnement de voir invités à ce groupe de travail des représentants de syndicat non représentatif en CT (en l'occurrence le SCS FiP). Pour cette organisation, cette présence déroge aux règles nées des Accords de Bercy et cette entorse devra être justifiée et rectifiée pour l'avenir.

Sur ce point précis, M. Rambal a répondu que dans l'attente de précisions plus claires et dans le strict respect de la démocratie sociale, il lui a paru important de convier sur un sujet important, qui concerne les cadres supérieurs, une organisation dont des représentants sont élus au niveau national en CAP IP-AFIPA. En outre, chacun trouvera à s'enrichir sur la diversité des interlocuteurs.

Notre commentaire (non formulé en séance) : visiblement notre deuxième place sur la CAP n°2 n'a pas plu à tout le monde à tel point que certains cherchent à nier notre légitimité à participer aux discussions relatives aux cadres supérieurs. Les défenseurs de la démocratie et de la pluralité des idées apprécieront...

Le Syndicat des Cadres Supérieurs des Finances publiques (SCS FiP) a tenu à remercier Philippe Rambal de son invitation et a fait connaître sa volonté d'être présent sur tous les sujets concernant le positionnement et les carrières des cadres supérieurs.

Pour rentrer dans le vif du sujet, le SCS-FiP a clairement fait état du malaise des cadres et de la confusion qui existe aujourd'hui sur leur positionnement et donc sur leur statut. Cette volonté de la Direction générale d'opérer un mélange de grades de cadres supérieurs sur des emplois similaires rend les choses très compliquées. Sur ce plan, voir également la [déclaration liminaire du SCS-FiP](#).

Différents problèmes sont remontés du réseau :

- une perte de repère sur les positionnements, source de confusion et d'opposition entre les grades ;
- une taille des structures très diversifiée qui nécessite un traitement adapté des solutions à mettre en place au niveau du positionnement des cadres ; l'AFIPA peut être responsable de Pôle dans une direction de petite catégorie et « super rédacteur » dans une direction plus importante ;

Sur ce sujet, le SCS-Fip propose la mise en place d'une **cartographie distincte et non superposable des emplois** pour l'ensemble des DLU et **marque une opposition claire sur le fait que des IdIV puissent se retrouver chefs de division dans une même direction au même titre que des IP et des AFIPA .**

Ceci constitue en effet la négation d'un parcours de carrière long jonché de concours et de sélections difficiles à l'issue duquel les cadres supérieurs attendent un minimum de reconnaissance et donc un positionnement spécifique et différencié de la part de ceux qui les ont recrutés.

- une « comitologie » parfaitement inadaptée à la taille des structures (notamment pour les grandes directions) : peu ou pas d'association des cadres, peu ou pas de lien entre les métiers, perte de la proximité avec les chefs de service et les agents. Sentiment clairement indiqué d'un « millefeuilles » avec des réunions qui se succèdent mais qui sont de peu d'intérêt. Tout ceci à quel coût et pour quel résultat ;
- une pression et un rythme de travail accentués qui continuent à peser d'abord sur les cadres ;
- de sérieuses interrogations sur le bien fondé de la mise en place du CODA (correspondant audit), cadre aux missions élargies sans pouvoir hiérarchique, avec le maintien du référent audit au niveau de la délégation interrégionale ;
- des interrogations sur les emplois administratifs HEA (30 emplois annoncés pour l'instant) pour qui, pour quoi ? quid des GRAF (100 emplois promis) et le lien entre ces deux dispositifs ? Par ailleurs, le SCS-FiP appelle l'attention de la DG sur le sort des collègues des directions de 4^{ème} catégorie qui restent en attente du sort qui leur sera réservé (ex-SIEC non visés par la fiche 4).

Philippe Rambal apporte les premières réponses à l'ensemble de ces interrogations. Il rappelle que tout ceci est le début d'une longue négociation et que les fiches constituent des premières avancées. Tout peut se discuter. Il n'y aura pas de grands changements, la DG est sur la ligne « d'ajustements » des dispositifs actuels.

Une nouvelle Mission : la MARC (Mission d'organisation du Réseau et de Coordination) se met en place à la Centrale pour s'occuper de tous les sujets d'animation et d'association au sein des DLU.

Le sujet du malaise des cadres n'est pas nouveau, il préexistait avant la fusion. Il y a bien une nécessité de donner davantage de visibilité sur le positionnement des cadres et la DG en a parfaitement conscience et va s'y employer.

La solution passe par la mise en place d'une cartographie qui répartirait le nombre d'emplois de cadres en fonction de la taille des directions. Le directeur aurait ainsi toutes les marges de manœuvre pour répartir ses cadres en fonctions des profils et des enjeux. Pour Philippe Rambal, des IdIV, des IP ou des AFIPA peuvent être indifféremment chefs de division. Des passerelles entre les métiers pourraient être réalisées.

Cette répartition serait réalisée à partir de l'existant : « *le navire arrive à flotter avec le niveau d'encadrement actuel* » ; pas question d'en rajouter globalement mais on peut réfléchir à une meilleure répartition (par exemple : plus d'IP et d'IDiV dans les directions de taille moyenne). Il y aura de toute façon à l'avenir un infléchissement du nombre des IP.

Le maintien des équilibres des pouvoirs au sein des Pôles est réaffirmé.

La DG est plutôt favorable à la distinction entre les missions d'audit, de contrôle de gestion et de contrôle interne. Ces missions sont toutes très importantes mais pas de prééminence entre elles. Le contrôle de gestion doit être « porté » par les métiers.

Commentaire (non formulé en séance) : A ce titre, le SCS-FIP n'approuve pas la suggestion du SNUI de regrouper sous un même bloc fonctionnel, l'audit, le contrôle de gestion, le contrôle interne. En revanche, Le SCS-FIP préconise la création dans les plus grandes directions de postes d'AFIPA ou de NI en charge du pilotage de l'audit avec un rattachement exclusif au numéro 1 propre à assurer la nécessaire indépendance de cette mission.

Enfin sur les HEA administratifs, c'est plutôt un chance à saisir sans attendre le GRAF, dont les conditions d'accès restent encore « floues ».

Philippe Rambal s'engage à fournir très prochainement une note sur le sort des collègues ex-SIEC pour lesquels il indique avoir la volonté de trouver une solution adaptée.

La réunion est clôturée à 18 h 30.