

**Compte rendu de la CAP du 13 juin 2019  
sur les projets de mutation sur postes comptables  
Mouvement sur propositions locales et résultats de l'appel à candidatures  
sur postes comptables C1, C2/C3 – 2019**

***NB : Le mouvement examiné le 13 juin 2019 a comme particularité de traiter tant des affectations sur appels à candidatures que des mouvements sur propositions locales.***

\*\*\*

5 élus du SCSFIP ont participé aux travaux de la CAP du 13 juin 2019, présidée par Mme Ployart, cheffe du bureau RH-1B.

## **I – Éléments généraux**

Tout d'abord, après avoir constaté que le quorum était atteint, la Présidente de la CAP a indiqué que la Direction Générale avait tenu à transmettre les documents de travail aux représentants du personnel dans des délais très raisonnables. Elle a également noté que les dispositifs évoqués en CAP (appel à candidatures et propositions locales) étaient originaux, et qu'il s'agissait d'une autre manière de gérer les RH, avec des outils différents de ceux habituellement utilisés...

Les représentants du SCSFIP ont tout d'abord tenu à intervenir à propos du « nouveau réseau de proximité » en signalant à la Direction Générale que l'inquiétude des IP et AFIPA est très vive sur le sujet (cf. liminaire). Le SCSFIP a ainsi dénoncé :

- l'absence de concertation durant l'élaboration des projets locaux ;
- l'absence de visibilité sur les incidences RH et de GPEEC (la fiche diffusée intitulée perspectives de carrière des cadres se limite à chiffrer le nombre de comptables SPL de plus de 62 ans et à évaluer ceux partant en retraite d'ici 2022).
- l'absence de projection sur le métier de comptable de demain

En effet, face à ces inquiétudes, rien ne nous permet aujourd'hui d'aborder cette réforme de façon sereine au regard des réductions des débouchés des carrières comptables qui vont aussi mécaniquement impacter lourdement les carrières administratives par une saturation du réseau comptable.

Le SCSFIP a également souligné que la réforme de la fonction publique en discussion au Sénat propose comme seules réponses une mobilité inter-administrative renforcée, voire subie et des mesures d'accompagnement personnalisées et de garanties indemnitaires transitoires, rien sur le fond.

Or, pendant ce temps-là, la Direction Générale semble se contenter de l'augmentation du volume de départs en retraites, plus importants qu'espérés...

Enfin, le SCSFIP a dénoncé l'objet même de cette CAP qui n'a que pour seul but d'entériner des

décisions prises sans aucune discussion sur les modalités de sélection en GT, seules à même de pouvoir garantir une équité de traitement entre les demandes des candidats.

En réponse aux interrogations et interpellations du SCSFIP et des autres organisations syndicales, la Présidente de la CAP a notamment indiqué que :

- la Direction Générale est consciente qu'il faut refaire tout « du sol au plafond ».
- « rien n'est écrit à l'avance », que le projet porté par RH se veut pédagogique et progressif.
- le SRH n'a pas les réponses à nos questions, la concertation vient d'être ouverte.
- les mouvements RH à venir seront un « mix » de plusieurs process : appel à candidatures, mouvements locaux, etc.

En réponse aux remarques sur l'absence d'accompagnement RH individuel et sur les carences de la précédente GPEEC, notamment insuffisante car uniquement focalisée sur l'aspect quantitatif, les éléments de réponse suivants ont été apportés par la Présidente :

- RH travaille sur la projection prévisionnelle des effectifs en intégrant un volet qualitatif ;
- la réforme du secteur SPL a fait émerger de nouvelles fonctions et de nouveaux métiers. Les représentants du personnel ont souligné qu'il ne s'agissait pas de nouvelles fonctions mais d'un démembrement des fonctions comptables actuelles.
- le CTR du 09/07/19 reviendra en détail sur ce que recouvre le nouveau réseau, les éléments RH y seront précisés, même s'il faut s'attendre à ne pas avoir toutes les réponses...

En matière de gestion des cadres, la Présidente a revendiqué un droit à l'erreur pour la Direction Générale : droit de se tromper en marchant avec des préoccupations partagées sur l'indiciation, le renforcement de l'attractivité des emplois administratifs, le rééquilibrage du volume d'indice entre la sphère comptable et administrative.

Le SCSFIP a renouvelé sa volonté d'un mouvement infra-annuel ou semestriel, et confirmé que les cadres ne souhaitent pas être informés mais consultés.

En ce qui concerna la réforme du dialogue social, le SCSFIP a fortement souligné la nécessité de tenir des groupes de travail en dehors du cadre des CTR. Toutes les organisations syndicales doivent être associées aux réflexions en cours et à venir. Le SCSFIP, en tant qu'organisation la plus représentative des cadres supérieurs, sera particulièrement vigilant sur ce point.

Confirmation nous a été donnée en séance que des groupes de travail (GT) seront tenus en dehors des CTR pour associer l'ensemble des représentants des cadres.

**Le SCSFIP veillera à ce que les intérêts des IP et AFIPA soient fortement défendus !**

## **II – Analyse du mouvement sur appel à candidatures**

Ce mouvement a concerné 24 postes vacants :

- 14 postes C1 ;
- 10 postes C2/C3.

356 vœux ont été émis, il a été confirmé que les règles applicables étaient celles relatives aux postes sensibles, les quotas n'étant pas pris en compte sur ce mouvement.

Il a été expliqué que les vacances de postes étaient dues soit à des renoncations ou encore des vacances non anticipées en l'absence d'éléments connus sur les départs en retraite, que le dispositif a nécessité un recueil de candidatures et la communication de l'ensemble des éléments nécessaires à une sélection.

Le SCSFIP considère que ce mouvement réalisé en dehors de toute règle de droit commun aurait pu être évité par la mise en place de mouvements infra-annuels. Cela soulève de nombreuses questions et les représentants du SCSFIP ont interpellé le service RH pour connaître les modalités mises en œuvre pour accompagner le changement dans le respect des droits des cadres :

- au regard des annonces et du plan de restructuration du réseau qui débute en 2020, comment seront gérés les nouveaux comptables lorsque leur poste sera fermé d'ici 6 mois... ?
- quel sera le planning des mouvements jusqu'à l'achèvement de notre restructuration ?
- l'appel à candidature et les propositions locales vont-ils être généralisés pour sélectionner les futurs responsables des services de gestion comptables (SGC) ? À défaut, un rythme de mouvements plus soutenu sera-t-il rétabli pour mieux « coller » aux fermetures de postes ?
- comment seront gérées les demandes pour priorité absolue qui vont se multiplier ?
- comment vont être redéployés les indices des postes fermés ? Le seront-ils au profit d'emplois administratifs de fait plus nombreux, dans quel volume et sur quel profil ?

**Le SCSFIP a rappelé que les IP n'admettraient pas de voir ces indices une nouvelle fois leur échapper alors qu'ils vont être encore fortement sollicités par la direction générale. Les IP ne doivent pas être une nouvelle fois les sacrifiés de la réforme, écartés de fait de l'accès aux postes comptables et des emplois administratifs surindiciés.**

**Les cadres ne doivent pas être seulement informés, mais concertés suffisamment en amont.**

Le mouvement d'initiative locale est imbriqué avec l'appel à candidature, puisqu'il existe pour RH une interdépendance des deux mouvements.

### **III – Analyse du mouvement sur propositions locales**

Ce process spécifique a eu lieu pour la seconde année consécutive. Si l'an dernier, cela concernait 24 postes, seules 8 ont été proposés cette année.

**Pour la Direction Générale, ces mouvements permettent de régler les problématiques de rapprochement géographique, régularisation des vacances, repositionnement de cadres administratifs en garantie.**

Le SCSFIP a indiqué que si le principe d'une gestion plus proche du réseau en pleine mutation s'entend, ce dispositif nous interroge sur le réel choix des cadres quant aux affectations proposées

au niveau local.

Aussi, nous avons demandé à RH-1B de nous adresser non seulement l'ensemble des accords des comptables concernés, mais aussi les refus. En effet, peut-on vraiment dire « non » à son directeur ?...

Enfin nous avons une nouvelle fois souligné auprès de la Direction Générale la conséquence désastreuse d'une démobilisation des cadres déjà ressentie au sein du réseau et qui risque de s'accroître en l'absence de prise de conscience rapide de la DG.