

Réunion technique approfondie « Mouvements comptables 2020 » Séance du 4 décembre 2019

La réunion technique approfondie (RTA) s'est tenue sous la présidence de Marie-Thérèse Pelata, sous-directrice de l'encadrement et des relations sociales et des équipes de RH1B.

Compte tenu du boycott annoncé de la part des autres organisations des personnels, seuls étaient présents pour la parité syndicale les représentants du SCSFIP, du SNCD et de l'UNSA-CGC.

En préambule, Marie-Thérèse Pelata a indiqué que cette réunion s'inscrivait dans le prolongement des évolutions soumises au Groupe de Travail du 24 octobre (cf. notre article du 02/12/2019), l'objectif étant aujourd'hui de présenter aux organisations syndicales les modalités de mise en œuvre de ces décisions dont le principe directeur — qui devient la norme pour l'encadrement supérieur — est le recrutement au choix notamment sur les postes comptables (*l'extension du recrutement au choix pour l'ensemble des postes administratifs constituera la suite logique du dispositif*).

L'année 2020 est une année de transition et l'objectif est « *de faire les choses au mieux* ». Le bureau RH1B a beaucoup œuvré pour mettre en place un projet équilibré sur ces nouvelles bases qui intègre aussi le nouveau pacte social.

A la suite des déclarations liminaires, la Présidente a apporté les précisions suivantes concernant :

- la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Le DG a eu l'occasion de s'exprimer longuement sur le sujet devant les directeurs en début de semaine et une réunion se tiendra le 10 décembre prochain sur le sujet avec les représentants des personnels de la CAP n°1. Le texte est d'origine fonction publique donc non négociable en vertu du principe d'égalité d'accès aux emplois publics et ainsi l'ouverture de nos emplois aux contractuels.

Les orientations gouvernementales sont claires : le recrutement au profil doit être le « maître-mot » mais nous aurons des marges de manœuvre, des lignes de gestion directionnelle. Le périmètre des emplois concerné reste à définir. En lien également avec cette réforme, le statut d'emplois dont il faudra reparler. En bref, nous rentrons dans un nouveau monde sans quotas et pour tout le monde ! (Marie-Thérèse Pelata rappelle en effet qu'il y avait jusqu'ici des quotas pour les administrateurs civils).

En conclusion sur ce sujet, la Présidente rappelle que le corps des AFIP-AGFiP permet d'atteindre l'indice hors échelle E. Ce corps de deuxième partie de carrière n'a pas été construit dans la perspective d'une carrière linéaire pour les AFIPA et les IP. Il faut en prendre conscience pour éviter les désillusions. Enfin cette ouverture sur l'extérieur constitue une chance et une source d'enrichissement pour notre maison DGFiP.

- la disparition des CAP

La Présidente rappelle que leur disparition est la contrepartie des lignes directrices de gestion adoptées en CTM. Les règles de gestion seront affinées et discutées avec les représentants des personnels début 2020. Marie-Thérèse Pelata indique qu'un dispositif de garanties et d'accompagnement individuel sera mis en œuvre pour répondre aux inquiétudes suscitées par ces transformations structurantes.

- le recrutement au choix doit être accompagné et aidé

Marie-Thérèse Pelata rappelle qu'une note des bureaux RH1B, RH2C et du pôle formation continue de l'ENFiP du 27 novembre 2017 recommande un tel accompagnement. Depuis 2 ans, il se traduit par l'organisation de réunions de sensibilisation à destination des candidats potentiels à l'accession à un poste comptable ou à un changement de famille de poste comptable. Ils peuvent ainsi tester leur propre appétence au métier de comptable.

Pour les directeurs, le recrutement au choix implique une vraie prise de responsabilité, avec l'élaboration d'une fiche de poste et la définition d'une grille de sélection pour déterminer le meilleur candidat.

Cette année on commence par les comptables mais le recrutement au choix va se généraliser comme seul mode de recrutement d'ici 2023 pour tous les A+.

Concernant les départements peu attractifs, la DG estime qu'il y aura toujours des cadres qui candidateront (cf. constat effectué en 2019 pour les postes laissés vacants à l'issue du mouvement et proposés au choix avec de nombreuses candidatures).

Marie-Thérèse Pelata indique qu'il ne faut pas recréer de filière. Elle a confiance dans le jugement des directeurs et ajoute que les cadres plus techniciens que managers pourront devenir adjoints sur des fonctions indicées.

Le bureau RH1B a conscience des effets induits au début de la mise en œuvre de ces nouvelles modalités mais cela permettra aussi à des collègues comptables de prétendre à un poste en promotion proche de chez eux. Marie-Thérèse Pelata estime qu'une grande partie des cadres n'auront aucun souci à se faire mais l'avenir sera plus compliqué pour les cadres en difficulté. La « prime à la compétence » sera la règle.

A la demande du SCSFIP, la direction générale a indiqué qu'une aide pourrait également être apportée (rédaction de CV ou de lettre de motivation, valorisation des acquis, préparation entretien etc.) pour les postulants à ces emplois.

Nous attendons de voir quelles modalités vont être mises en œuvre par la direction pour accompagner les candidats.

RH1B pense que les directeurs joueront le jeu, car ils seront impliqués jusqu'au bout et ils devront notamment expliquer aux collègues non retenus les motifs de rejet de leur candidature.

Enfin, la Présidente l'assure : il n'y aura pas d'effet dégradé sur les volumes de promotion des A+.

Nous restons circonspects face à cette affirmation tout en espérant qu'elle se traduira dans les faits.

Focus sur le mouvement comptable : (exposé de Florence Poyard)

Le mouvement annuel ne correspondait plus aux attentes des numéros 1 et des candidats à cause du trop grand nombre de vacances. Le mouvement devenait peu lisible et difficile à construire. Il y a eu « des loupés » et des collègues qui n'ont pas pris leur poste. Désormais, les mouvements comptables, devenus au choix, seront lissés sur l'année, leur organisation s'effectuant au fil de l'eau.

La sélection au choix existait déjà pour les postes comptables en 2019 à hauteur de 7 % pour les C1, 4 % pour les C2-C3.

Le mouvement 2020 se fera en 3 étapes :

1. le mouvement d'initiative locale (MIL) à équivalence (au choix)

L'opportunité est donnée aux Directeurs de favoriser les mouvements locaux avec la mise en place du MIL. Il s'agit de la possibilité pour le numéro 1 de faire tourner des collègues sur des postes en local à équivalence (à la main du Directeur).

Comme rappelé par les représentants des personnels, il y a un vrai risque — mais assumé par la DG — de voir certains départements se fermer avec un recrutement uniquement réalisé selon cette modalité. Les Directeurs seront néanmoins priés de ne pas générer trop de surnombres (chargés de mission en direction).

RH1B ne donnera aucune règle aux directeurs locaux mais bien entendu, il est opportun de communiquer au maximum et d'informer les cadres des postes disponibles.

2. mouvement national au choix ou classique (à l'ancienneté) selon les besoins des directeurs :

Les postes offerts au choix (à équivalence ou en promotion) seront publiés sur les intranet locaux. Il n'y aura pas de préfiltre de la part de RH. Les CV seront envoyés par les candidats directement aux directeurs locaux.

Les services RH locaux devront faire l'analyse des CV et établir une pré-sélection dans la perspective d'entretiens téléphoniques ou présentiels selon le cas.

Les promotions sur place (PSP) seront proposées en mouvement national pour inciter les directeurs à examiner les candidatures extérieures et non uniquement locales. RH vérifiera sur ces candidatures que les critères et conditions statutaires indispensables pour candidater sont bien réunis (délai de séjour etc.) Si tel est le cas, le dernier mot (choix du candidat) sera donné au Directeur.

Pour les vacances éventuelles de postes (dans le cadre des « cascades »), les directeurs auront trois options :

- gel du poste
- appel à candidature au choix
- pourvoir le poste au mouvement national selon les règles classiques (ancienneté).

Si tous les postes sont proposés au choix, il n'y aura pas de mouvement classique à l'ancienneté. Les règles proposées en annexe 2 du document de travail RTA ne valent que pour le mouvement classique. Les quotas sont maintenus pour le mouvement classique, qui pourra très bien ne pas avoir lieu (et ne plus exister à l'avenir) si tous les postes sont pourvus au choix.

La typologie « poste sensible » n'existe plus dans le cadre d'un mouvement comptable au choix (« le vocable disparaît »).

Les 149 IDIV ex IP continueront à être interclassés avec les IP.

Pour l'accès des IP au HEA, RH1B, en réponse à notre liminaire, indique que les IP ont un accès direct au HEA contrairement aux IDIV HC qui sont dans une logique de carrière comptable. C'est pourquoi, les IP n'ont pas besoin d'avoir 2 postes C2 sur une durée minimale de 4 ans.

Le SCSFiP a demandé que cette disposition soit expressément mentionnée dans la note à paraître sur le mouvement comptable, afin de ne pas retomber dans le ressenti de la « guerre des grades ».

La note sur le mouvement comptable assortie du référentiel (stabilisé à plus de 95%) des postes doit paraître la semaine du 9 décembre 2019 pour une publication du mouvement

vers la mi-février 2020.

3. appel à candidature ultérieur pour les postes non pourvus ou dont le classement n'est pas stabilisé :

Les postes dont le classement n'est pas stabilisé par le bureau SPIB représentent 5 % des structures comptables (140 postes environ).

Pour ces deux catégories de postes (non pourvus ou au classement non stabilisé), le mouvement comptable sera au fil de l'eau avec des appels à candidature tout au long de l'année.

Tous les postes HEC feront l'objet d'une publication d'appel à candidature. RH1B rappelle qu'un candidat intéressé doit répondre à cet appel à candidature, même si ce poste figure dans sa liste de ses desiderata (campagne de recensement annuelle). La décision sera prise par la DG en concertation avec le Directeur.

Les postes CS et C+ sont des postes particuliers qui sont appelés à disparaître progressivement.

Le prochain classement des postes comptables sera arrêté au 1^{er} janvier 2022.

Marie-Thérèse Pelata clôture la séance en remerciant tous les participants et en indiquant que cette adaptation du référentiel, processus exigeant pour les directeurs, constitue un dispositif plus souple dans la perspective de carrières renouvelées tant comptables qu'administratives.