Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

# mutations des cadres, un besoin vital de transparence

Publié le 11 juillet 2020

Alors que les mouvements comptables et administratifs IP, AFIPA et les premiers mouvements AFIP/AGFIP sont désormais connus pour 2020, il est l'heure de faire un retour d'expérience sur les modalités encadrant ces mouvements dans le contexte de la 1re année de mise en application de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la Fonction Publique en ce qui concerne les modalités de dialogue social et le rôle des CAP.

Il est précisé que la mise en œuvre de cette loi a pour effet de dispenser progressivement l'administration de la tenue des CAP selon le calendrier suivant :

- En 2020 : suppression de l'avis de la CAP pour les décisions individuelles relatives aux mutations, aux détachements, à l'intégration et la réintégration après détachement et à la mise en disponibilité ;
- En 2021 : suppression de l'avis de la CAP en matière d'avancement, de promotion, de titularisation, d'acceptation de démission, de reclassement et suppression de la clause de compétence générale des CAP ;
- À compter des prochaines élections professionnelles fin 2022 : création de CAP par catégorie hiérarchique (A, B, C) qui regrouperont des corps quels que soient leur nature. Cela signifie donc la fin des CAP par corps et par grade.

**Sans attendre 2022, cela signifie donc que les CAP sont recentrées dès 2020 sur les décisions individuelles défavorables.**

Dans le même temps, la Direction générale a multiplié les postes au choix, tant dans la sphère administrative que comptable, décision qui répond à la doctrine gouvernementale qui souhaite déconcentrer les décisions de gestion au niveau des responsables locaux. Le calendrier a d'ailleurs été accéléré sur ce point car en début d'année 2020, la DG avait indiqué que les IP ne seraient pas concernés par ce dispositif cette année, contrairement aux AFIPA. Or un nombre significatif de postes au choix, au sein du réseau, ont été proposés dans le cadre du mouvement IP 2020, ce qui augure d'un alignement total du dispositif applicable aux IP sur celui dédié aux AFIPA en 2021.

Dans ce nouveau contexte, nous nous devions de vous présenter quels enseignements tirer de ces

premiers mouvements 2020.

## Où est passé le dialogue social ?

Tout d'abord, la Direction générale - nous pouvons tous le constater - est devenue beaucoup plus légaliste que par le passé. Elle applique strictement les textes et nous devons en prendre acte.

Pour illustrer ce propos par un exemple récent, les élus du SCSFIP n'ont pas été convoqués à la dernière CAP sur les postes comptables C2/C3 qui s'est tenue en audio-conférence. En effet, les IP qui ont obtenu des postes C2 les ont obtenus au titre d'une mutation conformément aux règles de gestion antérieure, donc hors du champ de compétence de la CAP au regard de la loi d'août 2019.

**Plus globalement, le nouvel environnement d'exercice du dialogue social a modifié en profondeur le rôle des élus du personnel :**

- Ainsi, lors des derniers mouvements, leur rôle a principalement consisté à attirer l'attention de la Direction générale sur des situations individuelles compliquées et parfois douloureuses dont ils ont eu connaissance afin que cette dernière essaie de proposer des solutions adaptées aux cadres concernés.

Cela signifie qu'il faut informer le plus tôt possible vos élus des situations particulières qui nécessiteraient un contact avec le bureau RH-1B. En effet, il n'y a plus de projet de mouvement adressé aux élus dès lors que les mouvements ne sont plus soumis à un vote de la CAP. Nous devons donc pouvoir intervenir le plus en amont possible, car nous n'avons bien entendu pas communication des mouvements avant le réseau et une fois le mouvement publié, il est impossible d'obtenir une modification.

- Par ailleurs, en l'absence de tenue de CAP, les élus du SCSFiP n'ont désormais plus accès aux éléments d'informations permettant de renseigner les adhérents sur leur situation au regard du mouvement publié.

À ce titre, le SCSFiP a adressé au bureau RH-1B un message sensibilisant l'administration centrale sur le déficit de transparence et d'information ressenti par l'ensemble de la communauté des cadres supérieurs. Le SCSFiP a demandé à disposer des fiches de poste issues de TAMPICO, la liste des vœux et la liste des gels de poste. À ce jour, seule la liste des postes d'IPFIP gelés nous a été remise.

Malgré nos demandes multiples et nos alertes, la DG n'a pas été en mesure de proposer un nouvel espace de dialogue social permettant aux élus du SCSFiP d'exercer leur mandat dans de bonnes conditions. Cette situation n'est pas satisfaisante, car les élus SCSFIP entendent bien continuer à jouer leur rôle de représentants de leurs collègues conformément au mandat qui leur a été confié fin 2018.

L'absence de communication préalable des informations liées aux mouvements provoque des incompréhensions, et souvent de très fortes inquiétudes chez les collègues, notamment ceux en situation de célibat géographique, mais surtout de la colère et de la souffrance dans de nombreux

cas.

Face à ces situations difficiles, la centrale se contente de mentionner sur Ulysse qu'à l'issue du mouvement des IP, 88 % des cadres mutés obtiennent satisfaction sur l'un de leurs trois premiers vœux et près de 58 % des agents ayant fait valoir une situation de priorité ont satisfaction. Les élus du SCSFiP souhaiterait avoir accès à l'ensemble des éléments chiffrés pour connaître le taux de satisfaction des cadres en fonction des situations particulières.

## La multiplication des postes au choix : Vers une disparition des règles de gestion ?

Parallèlement à ces changements de règles de gestion, les cadres ont pu constater la multiplication des postes au choix. Ces postes réduisent drastiquement les opportunités de mobilités fonctionnelles et géographiques, y compris dans des cas de demande de rapprochement familiaux.

Désormais, tout cadre supérieur se doit de disposer d'un CV à jour et avoir une trame de lettre de motivation pour pouvoir répondre dans les délais très courts aux fiches de poste.

- Les mouvements AFIPA/IP 2020 sont marqués par la mise en place des postes au choix. Là encore, le SCSFiP constate une opacité dans le processus d'attribution des postes. Dans de nombreux cas, nous avons eu connaissance de situations où des cadres qui avaient candidaté n'ont pas été contactés par la direction ou n'ont obtenu aucun retour après leur entretien.

- En tant qu'élus en CAP, nous sommes en droit d'exiger que les règles dans les processus de choix qu'a édictée la DG soient systématiquement appliquées par les directions locales. À ce titre, nous avons demandé au bureau RH-1B de disposer de l'ensemble des informations sur les conditions d'attribution des postes au choix pour les postes concernés. Nous avons conscience que les processus de recrutement sur postes au choix font supporter aux directions locales une charge de travail très importante ; elles doivent néanmoins mettre en pratique les consignes édictées et les représentants des cadres doivent avoir accès à ces informations pour s'assurer de la juste application de ces nouvelles modalités de gestion.

Dans ce contexte, les cadres ont des difficultés à se projeter professionnellement mais également familialement du fait de la disparition de règles claires de gestion au profit d'une généralisation de postes au choix.

Nous ne pouvons que déplorer que les mouvements tels qu'ils se pratiquent dorénavant ne permettent plus de garantir des chaînages :

- Cette situation aboutit à une multiplication de vacances de postes qui doivent être comblées par la mise en place d'intérims, ce qui n'est pas satisfaisant.
- Le recours aux postes au choix (justifié ou pas) réduit les possibilités de retour de certains collègues dans leur direction d'origine, ce qui occasionne un célibat géographique parfois

durant plusieurs années. Sur ce point, la DG n'a donné aucune visibilité sur la ventilation entre les différents types de postes et le degré de latitude accordé aux directions locales pour déterminer le volume et le type de postes proposés au choix.

- Cela signifie également que même si la règle reste le mouvement au 1er septembre, cette situation va engendrer une multiplication de mouvements isolés et erratiques tout au long de l'année qui seuls pourront parfois permettre d'obtenir une promotion (Cf mouvement sur postes comptables vacants dernièrement publié).
- Enfin, la multiplication des postes au choix entraînera de facto une érosion des candidatures aux sélections et aux candidatures en l'absence de possibilité de projection sur les mouvements à venir. Nous craignons que cette situation aggrave le désintérêt des cadres pour les sélections.

Il ressort au final de ces mouvements que les cadres sont très fortement déstabilisés par les nouvelles dispositions en vigueur.

Le contrat d'objectifs et de moyens de la DGFiP présenté récemment par le Directeur général précise que : « *les cadres sont confrontés à des défis importants pour accompagner leurs équipes dans les réformes, donner du sens à ces dernières, et organiser le travail dans des conditions nouvelles (développement du télétravail, du travail à distance…). Ils bénéficieront à cet égard d'un soutien et d'un accompagnement renforcés* ". Le dialogue social, la transparence et l'adhésion des cadres semblent indispensables pour assurer la réussite de ces réformes à venir. Cela ne se fera pas sans une communication transparente et honnête de la Direction générale avec ses cadres.