



Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

Compte Rendu de la CAP n°2 du 14 décembre 2018 Mouvement sur postes comptables C1

Initialement prévue le jeudi 13 décembre 2018, la CAP traitant du mouvement comptable sur postes C1 pour l'année 2019 s'est finalement réunie vendredi 14 décembre, sous la présidence de Mme Pelata, sous-directrice de l'encadrement et des relations sociales.

Cette CAP peut être qualifiée d'atypique à plus d'un titre :

- sur son contexte tout d'abord : courant décembre, plusieurs sites des Finances publiques ont fait l'objet de dégradations, allant parfois jusqu'à mettre en cause l'intégrité des agents. Le SCSFIP a tenu, dans sa liminaire, à apporter tout son soutien aux cadres et aux agents concernés.

- sur la forme ensuite, par son calendrier : la CAP s'est réunie après la publication des résultats des élections professionnelles qui ont très largement conforté le SCSFIP comme la 1ère organisation représentative des cadres supérieurs en CAP 1 (AGFIP – AFIP) et 2 (AFIPA – IP). Toutes les organisations représentées dans cette CAP (SNCD-FO, CFDT, Solidaires, FO) ont d'ailleurs fait référence aux élections dans leur liminaire.

- sur le fond enfin, par des difficultés inédites à stabiliser un mouvement, même à l'issue de la CAP. L'analyse des péripéties de ce mouvement est riche d'enseignement :

> Que s'est-il passé exactement ?

Le bureau RH-1B a décelé la veille de la CAP un bug de l'application Tampico, ayant généré 260 erreurs dans la prise en compte des desiderata. Cela a généré 18 modifications dans les affectations et conduit, *in fine*, à exclure 7 cadres du mouvement. Il convient de noter que la direction générale s'est engagée à suivre attentivement les prochaines demandes des cadres concernés.

Suite à la CAP, deux cadres ont renoncé pour raisons personnelles à participer au mouvement comptable. Deux postes sont donc demeurés vacants et feront l'objet prochainement d'un appel à candidatures. Il s'agit des postes des SIE d'Argenteuil (CSC3) et de Saint-Denis-Ouest (CSC4)

> Entre anecdote et révélation d'un système à bout de souffle.

Au-delà de l'aspect factuel des choses, cet évènement illustre la complexité des règles de gestion mises en place depuis plusieurs années et que le SCSFIP a justement dénoncé comme une « usine à gaz » (cf la liminaire). À l'heure où il est beaucoup question de technocratie, l'intervention d'une organisation syndicale pour s'offusquer que le quota attribué aux Idiv soit « abaissé » de 13,8 à 13 au profit d'un Afipa illustre parfaitement les limites du système (décision prise par la direction générale, non pas pour donner un gage aux Afipa, mais plutôt pour minimiser les impacts des modifications suite au bug). Des règles trop complexes brouillent leur compréhension et finissent par générer des erreurs de gestion comme celle rencontrées dans ce mouvement.

Δ Position du SCSFIP : nous avons toujours condamné les effets négatifs des quotas. Il est plus que temps de revenir à une règle simple : la mise en œuvre d'une priorité par grades, conforme au statut de la catégorie A de la DGFIP.

> De la difficulté d'exercice du dialogue social :

Le SCSFIP ne conteste pas la décision de la direction générale de revenir à une application stricte de la réglementation en matière de dialogue social, notamment la transmission des documents de

travail 48 heures avant la tenue de la CAP. Pour autant, s'il est difficile avec des règles aussi complexes de procéder à une analyse et une vérification totale du mouvement dans une période courte, que dire lorsque ce délai est ramené à une soirée ?...

Δ Position du SCSFIP : si les délais d'examen des mouvements et dossiers sont courts, il faut que les règles de gestion soient simplifiées. Là aussi, revenons à un principe simple qui favorisera pour tous la lecture des mouvements : la priorité par grades, conforme au statut de la catégorie A de la DGFIP.

Ce mouvement s'est donc avéré particulièrement difficile à analyser et expliquer aux collègues concernés qui ont été nombreux à nous solliciter. Pour autant, il convient également de souligner le très grand professionnalisme des équipes de gestion de RH-1B qui ont su faire face à l'urgence de la situation suite au dysfonctionnement révélé la veille de la CAP.

Quelques éléments chiffrés :

- > 128 vacances initiales
- > 185 cadres promus dont 143 hors PSP.
- > 50 cadres mutés à équivalence dont 26 ont pu se repositionner.
- > 104 cadres prioritaires à l'issue du mouvement.

- > HEB 18 postes (vs 13 en 2018)
- > HEA 46 postes vs 51 en 2018

Au-delà de la présentation des mouvements comptables, plusieurs sujets importants ont été évoqués lors de cette CAP :

– le retour au réglementaire en matière de dialogue social et ses impacts sur la gestion des ressources humaines : un projet de loi relatif au fonctionnement des CAP est en cours de finalisation à la DGAFP. D'après la Présidente de la CAP, nous vivons un « moment charnière dans l'histoire de la Fonction Publique », avec de profondes modifications en perspective. Cela devrait notamment se concrétiser par un renforcement des marges de manœuvre des directrices et directeurs territoriaux. Des orientations ont d'ores et déjà été données aux N°1 pour leur rappeler le « courage managérial » dont ils devront faire preuve dans la période de fortes restructurations à venir. Consciente de l'émoi que la note de service sur le renouvellement des détachements de CSC a suscité chez de nombreux cadres, la DG va ainsi redonner de nouvelles consignes plus explicites aux directrices et directeurs.

Δ Position du SCSFIP : Les évolutions annoncées du dialogue social, si elles se confirment, avec un rôle fortement amoindri des CAP Nationales, devront s'accompagner de voies de recours pour celles et ceux qui seraient confrontés à des situations personnelles difficiles au plan local.

– l'impact de la jurisprudence administrative (TA de Lyon) : la justice administrative vient, dans un récent arrêt (TA de Lyon, audience du 24 octobre 2018), de se prononcer sur une situation où un cadre nommé en tant que CSC3 sur un poste classé CSC1 se voyait refuser par la direction générale de bénéficier des effets d'une telle promotion sur place en le détachant CSC3. Le TA de Lyon a invalidé la position de la DGFIP et a

enjoint cette dernière de faire profiter au cadre de tous les effets indiciaires applicables à un poste de catégorie CSC1.

Cet arrêt remet donc en cause les règles de gestion de la DGFIP en matière de promotions sur place. Jusqu'à présent, un cadre ne pouvait en effet pas bénéficier des effets d'une promotion si cela consistait à lui faire gagner l'équivalent de deux niveaux de promotion (effet du double salto). Au cas présent, les règles de gestion en vigueur ne permettent pas de bénéficier sur place d'une promotion de CSC3 à CSC1.

Interrogée à ce sujet, la Présidente de la CAP a rappelé que le droit prévalait toujours sur les règles de gestion (ici, [l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 portant droits et statuts des fonctionnaires](#)). Les conséquences de cet arrêt sont en cours d'analyse par le bureau RH-1B mais la Présidente a indiqué que la Direction Générale serait vraisemblablement conduite à revoir les règles de gestion pour revenir au réglementaire.

Δ Position du SCSFIP : il convient d'être prudent sur les conséquences d'une telle décision jurisprudentielle. De manière générale, toute modification des règles de gestion qui conduirait à un retour au principe de la priorité au grade serait conforme aux attentes du SCSFIP. Dans l'attente de l'analyse du bureau RH-2B et des impacts sur les règles de gestion, le SCSFIP restera particulièrement vigilant sur ce sujet.

– la géographie revisitée : la Présidente de la CAP a contesté notre analyse de la situation (cf. la liminaire) considérant que les lignes directrices étaient clairement fixées.

Δ Position du SCSFIP : l'erreur est humaine, le SCSFIP se trompe peut-être dans son analyse... Que dire sinon que nos précédentes analyses se sont très souvent révélées exactes...

– la mise en œuvre d'agences comptables dans le secteur public local : en réponse à notre regret exprimé dans la liminaire de ne pas avoir profité du projet de loi en cours pour mieux positionner les cadres de la DGFIP en tant qu'experts dans la gestion des fonds des collectivités locales (et donc, mieux positionner pour être nommés à la tête de ces futures agences comptables), la Présidente a indiqué que, en l'état actuel du droit, il n'était pas possible de limiter des fonctions de ce type à un corps particulier de fonctionnaire. Pour autant, la direction générale cherchera des moyens de favoriser ses cadres en donnant de la « visibilité, des assurances et des garanties aux agents ». Un groupe de travail sera proposé aux organisations syndicales au 1^{er} semestre 2019.

Δ Position du SCSFIP : Nous l'avons répété à plusieurs reprises, le SCSFIP est prêt à participer aux groupes de travail. Sur un sujet à aussi forts enjeux que celui-là, nous veillerons à ce que les intérêts des cadres supérieurs de la DGFIP soient bien pris en compte.

Dernière CAP avant un nouveau cycle...

Pour plusieurs de vos élus, il s'agissait de la dernière CAP de leur mandat en tant que représentant(e)s du SCSFIP.

Un grand merci à toutes et tous pour le chemin parcouru et le travail accompli au service des cadres supérieur(e)s de la DGFIP !

D'ores et déjà, la [nouvelle équipe des élu\(e\)s du SCSFIP](#) se tient à votre disposition pour répondre à vos interrogations diverses.