



Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

LES EMPLOIS DE DIRECTION : ACCÉLÉRATION SANS CONCERTATION

Le 12 juin 2020, tous les membres du corps des AFIP/AGFIP ont reçu un message du bureau RH1B présentant les modalités de mise en œuvre du décret du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de L'État.

Depuis l'audience collective du 11 mars 2020, nous n'avons eu aucune information ou communication sur les travaux de la DG. La période de crise sanitaire n'a pourtant pas freiné l'ardeur de notre DG pour finaliser le dispositif d'ouverture des emplois de direction aux contractuels et fonctionnaires titulaires des autres administrations. En effet, deux arrêtés (30 avril et 3 juin) précisent le périmètre et les conditions dans lesquelles le recrutement sur ces emplois sera désormais opéré.

Entre temps, nous avons tous vu les offres d'emplois soit au JO (pour les emplois de directeur ou délégué) soit sur la PEP (Place de l'emploi public). Nous avons ainsi compris pourquoi la DG avait pourvu aussi peu d'emplois vacants d'AGFiP et dans une moindre mesure d'AFiP. Il s'agissait de les « stocker » pour tous les proposer dans le cadre du décret d'ouverture.

Nos inquiétudes et interrogations demeurent.

Sur la méthode

Les engagements de concertation tout au long du processus pris par le Directeur général semblent avoir été confinés...

Nous comprenons bien que la loi de modernisation de la fonction publique a rendu facultatif ce dialogue. Bien entendu la DG est autorisée à prendre des décisions sans associer, informer ou consulter les représentants des cadres. Mais n'est-ce pas une marque de considération, de confiance envers les cadres que d'expliquer un tant soit peu les modalités d'une réforme d'une telle ampleur ?

Le dialogue « canada dry » consistant à dire aux cadres au fil des messages à quel point la DG compte sur eux et en parallèle à ne rien leur dire sur la façon dont ils seront gérés est semble-t-il devenu la norme...

Sur le Périmètre des emplois (plus de la moitié des emplois d'AFIP/AGFIP)

Nous avons considéré, tous les représentants des cadres, syndicats et association, d'une même voix, que le périmètre était « énorme » tant en volume qu'en qualité des emplois au regard de ce que proposent les autres administrations. Nous n'avons pas été entendus.

Ainsi, il est curieux de noter le décalage entre le volume de postes de n°1 offerts dans les JO depuis un mois et la quasi-absence de réciprocité dans les autres administrations. Gageons que si ce n'est qu'un décalage temporel... il est néanmoins saisissant !

La note de RH apporte 2 précisions nouvelles venant encadrer le périmètre des emplois à la DGFiP :

1/ lorsqu'une direction compte plusieurs emplois d'AGFIP ou à la fois des emplois d'AGFIP et d'AFIP, seuls ceux occupés par les AGFIP sont concernés

Comment cela s'articule par exemple, avec l'inclusion des emplois de CBCM et de Conseiller aux décideurs publics ?

Les CBCM (hors budget) et les Conseillers aux décideurs publics figurent dans la liste des emplois de direction. Or ces emplois des directions de catégorie 1 sont AFIP dans des directions qui comptent des AGFIP et des AFIP. Qu'en est-il concrètement ?

2/ lorsque plusieurs postes relèvent fonctionnellement du périmètre des emplois de direction au sein d'une même entité donnée, une offre d'emploi est systématiquement publiée à l'occasion de chaque vacance de poste, et ce dès lors qu'aucun contractuel ou autre fonctionnaire titulaire (hors corps des AFIP) n'a été recruté

Cette précision semble cantonner à 1 le recrutement extérieur sur les emplois de direction. Mais quand plusieurs emplois sont libérés en même temps, plusieurs fiches de postes sont offertes (Ex : offres récentes pour les DDFIP 92, DRFIP 69).

Cette précision est-elle applicable ? Cela mérite a minima une explication de texte.

Sur le processus

Nous avons, au cours des audiences, souligné la lourdeur du processus. C'est vraisemblablement pour cette raison que les emplois de préfets et ambassadeurs, entre autres, ne figurent pas dans le décret des emplois de direction. Ce processus va se dérouler en continu, au gré des libérations de postes, et il y a de grandes chances qu'il engorge l'agenda des membres du jury.

Alors que la centrale trouvait déjà trop lourde la sélection d'AFiP en 2 entretiens et l'avait ramenée à un seul l'an passé, qu'en sera-t-il ?

Par ailleurs, ce dispositif va multiplier les intérim, les durées de vacance et au final, paralyser le fonctionnement de directions au moment où elles ont besoin, au contraire, d'être réactives et installées pour mettre en œuvre les réformes et gérer le quotidien.

Enfin, nous comprenons aisément que ce processus doive s'appliquer à tous, mais est-il bien efficace de soumettre les cadres de la maison à ces entretiens ? (comme s'ils n'étaient déjà pas connus, pas évalués, pas sélectionnés ...)

Sur les critères de sélection

C'est LA question centrale (que nous avons posée lors des audiences) : quels seront les critères de sélection des dossiers des candidats pour être auditionnés ?

L'écrémage est sévère. Les cas récents en attestent : presque une dizaine de candidats pour une même offre et seulement 3 collègues retenus pour passer les entretiens.

Quel retour sera fait aux candidats non retenus ? Le même que lors des échecs aux sélections ? Comment anticiper et construire son parcours pour espérer être sélectionné ?

Les cadres ont besoin de visibilité pour se projeter. À défaut, le dispositif sera considéré comme arbitraire et opaque, loin de la confiance nécessaire. Par ailleurs, nous considérons comme déraisonnable le fait de maintenir, pour les cadres extérieurs (fonctionnaire ou contractuel), le critère de 6 ans d'expérience, pour être autorisé à candidater.

C'est difficile à accepter pour les cadres maison. Comment un directeur (extérieur à la DGFIP et issu d'un grand corps de l'Etat, par exemple) peut-il fédérer efficacement une équipe de direction, a fortiori s'il a l'âge des IP ou AFiPA ?

Sur l'articulation avec la GPEEC

- La fin de la logique de vivier va être actée avec cet ensemble d'évolutions dans les nominations et promotions des AFiP/AGFiP.

Ce système avait l'avantage d'être lisible pour les cadres. Mais depuis plusieurs années déjà, il butait sur le trop faible volume de promotions à AGFiP par rapport au vivier avec pour corollaire l'augmentation de l'âge de nomination des AFiP à AGFiP et un accroissement du nombre de cadres demeurant AFiP jusqu'à leur retraite. Ce changement n'est pas en soi une mauvaise nouvelle pour les jeunes AFiP, mais il accroîtra de fait l'effet d'éviction des AFiP plus anciens.

- Les composantes de la GPEEC des A+ pour la période 2020-2024 ont été récemment présentées aux directeurs territoriaux.

Elles sont, de prime abord, rassurantes pour les cadres. Toutefois, leur articulation avec les nominations sur emplois de direction n'a pas été prise en compte. Le réveil risque d'être douloureux. Il est en effet annoncé un volume équivalent à la période précédente de promotions d'AFiP à AGFiP, soit 12 en moyenne par an.

Nous ne voyons pas comment cet engagement sera tenu. Certes, le volume de départ en retraite d'AGFiP est important sur la période 2020-2024 mais n'est pas supérieur à celui de la période 2014-2018.

Donc à chaque nomination d'un cadre extérieur à la DGFIP sur un emploi d'AGFiP, cela se traduira par une promotion annuelle de moins. Si on table raisonnablement sur 5 arrivées par an, le volume de promotion ne sera plus que de 7 AGFiP par an. Comme par ailleurs, la DG a annoncé vouloir nommer des AFiP en tant que DDFiP (notamment via le statut d'emploi de directeur), chaque AFiP nommé sur un emploi de directeur diminuera les promotions à AGFiP.

- Il faut donc des engagements précis de la DG sur le devenir de tous ces AFiP qui n'évolueront plus.

Nous demandons que le volume d'emplois de CSC1 (HEC) soit substantiellement augmenté pour permettre à ces cadres méritants de continuer à évoluer. Par ailleurs, nous demandons que les départs en retraite des AFiP puissent être accompagnés par des nominations à AGFiP de fin de carrière.

Ces 2 mesures devraient permettre de proposer des emplois HEC plus tôt dans la carrière des AFiP et offrir ainsi à ceux qui n'ont pu obtenir de détachement sur CSC1 de partir en retraite sur un couronnement de carrière. Sans mesure, la rupture avec la période antérieure sera rude et les cadres ne comprendront pas pourquoi leur génération devrait assumer brutalement le tarissement des évolutions de carrières.

Enfin, la cohabitation d'emplois de direction et d'emplois hors décret va créer, comme nous l'annonçons, deux catégories de postes : ceux pour lesquels il faut être sélectionné et les autres. Nous alertons sur le risque d'une hiérarchisation de ces catégories, d'un côté les emplois « prestigieux » et de l'autre les emplois « déclassés ».

Que deviendront les collègues qui ne seront pas retenus sur les emplois de direction et qui n'ont pas démérité ?

Cette catégorisation créera un ressentiment délétère au sein du corps et dans les directions. Il faut que la DG anticipe cette situation et propose un accompagnement des cadres non retenus, non pas pour les consoler mais pour les amener à s'améliorer et à réussir la sélection pour les emplois de direction. Il ne serait pas acceptable qu'on laisse des cadres supérieurs sélectionnés à 3 reprises par la DGFIP pour leur mérite nourrir ce sentiment de mise sur le bord de la route.

Sur les conditions de nominations au grade d'AGFiP

Alors que la DG a annoncé dans le diaporama sur la GPEEC, que des AFiP seraient nommés directeurs territoriaux, les cadres se demandent légitimement comment seront effectuées les promotions au grade d'AGFiP.

Est-ce que les AFiP qui candidatent sur les emplois de direction de niveau AGFiP et qui seront retenus, seront automatiquement promus ? Est-ce que cette promotion sera décorrélée de l'accession à l'emploi et

interviendra dans un deuxième temps ? Si la 2ème option est retenue, les cadres ne seront classés qu'à l'indice brut immédiatement supérieur.

D'autre part comment seront nommés les fonctionnaires extérieurs à la DGFIP, notamment les hauts fonctionnaires ?

Le décret précise clairement que les nominations se feront (classiquement) à l'échelon comportant un indice brut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine. Les hauts fonctionnaires, administrateurs généraux et membres des grands corps, seront donc nommés automatiquement dans le grade d'AGFiP de 1ère classe. Comment cela s'articule-t-il avec le décret régissant le corps des AFiP/AGFiP ?

Enfin, dans le diaporama GPEEC est également évoqué le classement des directions. Doit-on comprendre que la DG a décidé de mettre en cohérence le classement des directions avec le niveau du directeur, ce qui n'a jamais été fait depuis la fusion ?

Dans ce cas, selon quels critères seront classées les directions et quels niveaux seront mis en face ? Y aura-t-il des directions dont le directeur sera par construction un AFiP ?

Comment cela s'articule avec le principe appliqué depuis quelques années, selon lequel pour accéder au grade d'AGFiP de 1ère classe, le cadre issu du corps doit être directeur dans 2 directions consécutives et après une période de probation ?

Sur le futur statut d'emploi de n°1

La DG s'était engagée à associer les représentants des cadres sur ce sujet. Il semble que le COVID serve, de manière opportune, à justifier l'absence de volonté de dialoguer.

Pourtant les questions sont importantes :

- quelle articulation avec le décret emplois de direction ?
- où en est-on du statut d'emploi DGFIP ? Est-il applicable pour ce projet de mouvement ?
- comment se fera l'ajustement des rémunérations des directeurs ?

Le DGA nous ayant indiqué que l'objectif du statut était de pouvoir rémunérer les directeurs non comptables à hauteur des directeurs comptables mais dans une enveloppe budgétaire fixe... Qui seront les perdants et à quelle hauteur ?

*

* *

Vous le constatez, la liste des interrogations est substantielle. Une discussion avec les représentants des cadres est donc nécessaire et urgente.

Les résultats du baromètre social devraient alerter la DG sur les attentes des agents et cadres de la DGFIP, qui majoritairement placent l'absence de visibilité et de perspective de carrière comme leur préoccupation majeure.

Aucune entité privée ou publique de la taille de la DGFIP ne pourrait engager de réformes de ses missions dans un tel contexte.