

Des postes comptables « à profils » ubuesques au mouvement C1 2016-2

En tant qu'Associations professionnelles de cadres supérieurs de la DGFIP, l'ADAFIPA et l'UNIP sont particulièrement inquiètes de l'extension de « postes à profil » qui vient d'apparaître avec la note du mouvement comptable CSC 2016-2 de février 2016.

En effet, alors qu'aucune concertation n'a eu lieu sur ce sujet, et que le précédent mouvement ne comptait pratiquement aucun poste « fléché » en catégorie C1, ce sont 10 postes qui non seulement se retrouvent « profilés » mais qui plus est sortent du calcul des « quotas ».

On constate ainsi que 70 % des postes relèvent de la sphère gestion publique et pour 5 de ces 7 postes, le profil technique exigé doit conduire à écarter tout postulant non originaire de cette sphère. Ceci vient donc remettre en cause la défiliarisisation des métiers résultant de la création de la DGFIP en 2008 et mise en œuvre pour les mouvements comptables depuis à peine un an. Ce retour vers le passé apparaît donc des plus regrettables, alors même que les cadres et les agents sont demandeurs de cette ouverture.

Mais surtout encore faudrait-il que la « sensibilité » des postes soit expliquée et donc justifiée.

Or il apparaît au vu des « critères » retenus pour ces postes à profil que nous sommes dans un flou complet et que la « sélection » des candidats repose sur des éléments totalement subjectifs, souvent d'une grande fantaisie et parfois mêmes contradictoires. Morceaux choisis :

- TS d'Antibes municipale : aucune qualité managériale ni technique attendue. En revanche, au plan relationnel, il faudra avoir démontré un « sens politique avéré ».

- sur les 6 autres trésoreries spécialisées, il faut :

« être imaginatif et réactif pour organiser le travail de son équipe » (TS Bourges),

« rendre acceptable la situation de sous-effectif réel par rapport au Sagerfip » (TS Montpellier),

« susciter l'adhésion de l'équipe dans une période de forte transition » (TS Nancy),

« une pugnacité particulière dans l'action en recouvrement, tout ayant une aptitude au dialogue avec les ordonnateurs dans le cadre de l'expérimentation caisse sans numéraire » (TS Hauts de Seine – OPH)

- Pour 2 PRS (Nord et Val d'oise) où l'un nécessite des qualités relationnelles et l'autre pas ...

- Pour le SIP (Grande-Terre) où l'essentiel semble d'être partout à la fois :

« persévérance et implication professionnelle pour résorber les retards » mais aussi « force de conviction et ténacité indispensable pour asseoir une réforme d'envergure impactant toutes les missions d'un SIP » tout en étant capable de « prioriser l'activité dans la perspective de l'amélioration durable de la performance globale »...

Comme on le voit, ces éléments sont des plus disparates et ne sauraient servir de base à une sélection de cadres comptables candidats à ces postes.

Nous interpellons donc la Direction générale sur ce sujet de même que nous en saisissons les organisations syndicales :

1 - Pourquoi l'enjeu porterait-il davantage sur des trésoreries spécialisées ? N'y a-t-il pas au moins autant de SIP, SIE, PRS à enjeux qui demandent une expérience spécifique ?

A noter à ce propos le fait que l'expérience technique demandée apparaît plus "généraliste" pour les 3 postes de la sphère fiscale que pour les trésoreries spécialisées mais aussi l'incohérence pour les 2 PRS où on demande d'un côté, des compétences éprouvées en fiscalité des particuliers et des professionnels et de l'autre, des connaissances pointues en matière de recouvrement.

2 - Que devient l'espace professionnel unifié des cadres ? Pour les postes comptables CSC1 dévolus aux AFIP, exige-t-on des profils particuliers ? Pas à notre connaissance, le niveau atteint par le cadre justifiant de son affectation sur n'importe quel type de poste.

3 - Une fois de plus, ce procédé surgit sans avoir jamais été abordé lors de groupes de travail et en tout état de cause, pas avec cet ordre d'importance. Compte tenu des mouvements familiaux qu'on constate, sortir ainsi 10 postes de l'approche traditionnelle des mouvements conduit à les vider de toute signification.

4 - A quoi riment les quotas, dont on a débattu longuement et qui continuent à faire débat et grief, particulièrement pour les IP, s'ils sont neutralisés par les promotions sur place d'une part et les postes à profil d'autre part ?

Encore une fois, nous déplorons la méthode et nous interrogeons sur la finalité de tels dispositifs.

Il est vraiment temps que la DGFIP se projette vers l'avenir et démontre son ambition pour la réussite de la fusion.