

Paris le 7 décembre 2006

SNCT-CGC

**CR du groupe de travail
du 23 novembre 2006**

- Positionnement des cadres A exerçant des fonctions d'adjoint dans le réseau du Trésor public.
- Perspectives d'évolution du dispositif d'affectation dans le cadre d'une promotion par liste d'aptitude de B en A.

1) Positionnement des cadres A exerçant des fonctions d'adjoint dans le réseau du Trésor public.

Pour info, cette réunion visait à présenter un projet de lettre collective à destination du réseau et portant sur le positionnement des cadres A (adjoints en poste comptable). A cette occasion nous avons appris que des réunions avaient été organisées notamment avec les organisations syndicales présentes au CTPC (FO et CFDT). Le Groupe de travail qui a élaboré ce projet de lettre collective était présidé par M. GUICHETEAU, Trésorier-Payeur Général de la Haute-Marne.

Le Sous-Directeur constate qu'il existe effectivement une problématique spécifique à l'encadrement et que dans le contexte d'accélération des réformes, les cadres ont parfois le sentiment d'être déstabilisés. L'encadrement doit comprendre le sens des réformes et doit constituer le relais de l'Administration. Actuellement les ressources sont comptées, il est important de mobiliser l'ensemble des équipes.

Le meilleur positionnement des adjoints passe notamment par la formation, et la mobilisation des TPG. La formation au management devient essentielle, le référentiel management élaboré à l'attention des IP-DD sera adapté et diffusé aux inspecteurs.

Actuellement à l'ENT, le management représente 19% de la totalité de l'enseignement.

L'Administration constate également que, concernant les carrières des adjoints, il existe des spécificités qui tentent de démontrer que leur évolution de carrière est moins favorable... On y dénombre un moins grand nombre de candidats au principalat.

Le chef du Bureau 2D, indique que la population des adjoints représente 30% des inspecteurs dans les services déconcentrés. Il a été dénombré 6 078 inspecteurs non-comptables. Les femmes représentent 57 % de la population. L'âge moyen est de 42 ans.

Concernant les adjoints seulement 7,32 % parviennent au grade de RP.

Position défendue par le SNCT-CGC :

La question du positionnement des adjoints n'est pas nouvelle et mérite effectivement une attention particulière.

Il y a tout d'abord lieu de constater que si le mécanisme de déconcentration de la gestion des inspecteurs non-comptables a permis à la centaine de gestionnaires locaux une plus grande liberté dans l'affectation des inspecteurs du Trésor public ; par contre pour les six mille candidats potentiels à une mutation, le nouveau dispositif offre moins de transparence, impose une mobilité plus importante et ne conduit pas, compte tenu de la différence de traitement entre comptables et non-comptables (ayant suivi le même cursus), à un meilleur positionnement et à une meilleure valorisation de ces derniers.

Les adjoints en poste comptable, souvent de jeunes inspecteurs, ont une position spécifique pour plusieurs raisons :

Tout d'abord contrairement aux chefs de service en TG qui exercent également des fonctions non comptables, ils sont au sein de la Trésorerie **le relais du chef de poste** et n'apparaissent pas d'emblée comme des responsables d'unité. Le responsable en poste comptable, c'est le chef de poste (responsabilité personnelle et pécuniaire), aussi la situation de l'adjoint vis à vis des agents est en bonne partie conditionnée par sa relation avec le chef de poste (sa position est « fragile » soyons honnêtes).

Le positionnement de l'adjoint suppose que **celui-ci soit installé dans ses fonctions, cela va de l'installation matérielle de l'adjoint (bureau – car pour asseoir son autorité encore faut-il avoir un lieu pour s'asseoir physiquement), en passant par les délégations de signature, par la gestion du personnel** (qui selon nous ne devrait pas être déléguée en deçà du grade d'Inspecteur), **par l'association à la notation** et **par l'amélioration de la rémunération** (régime indemnitaire), **mais aussi par la possibilité d'avoir une véritable voie de recours au niveau local** (TPG notateur final et **Psdt de la CAPL - Juge et partie** – Actuellement, le véritable recours n'existe pour les Inspecteurs qu'au niveau de la CAPC, donc en appel...).

Concernant la notation des agents, l'instruction N° 04 064 V32 du 03 12 04 prévoit que l'évaluateur notateur de premier degré, le chef de poste en PNC, **peut** déléguer à son adjoint de catégorie A le soin de procéder à l'évaluation notation.

Il s'agit d'une simple faculté ouverte aux chefs de poste. **Pour le SNCT-CGC, il faut, a minima, consulter les adjoints** dans le cadre du processus de notation des personnels. En effet, **l'adjoint fait partie intégrante de l'équipe d'encadrement :**

1/ **Il est en mesure d'apporter au chef de poste un éclairage sur le travail accompli, les difficultés rencontrées...**

2/ **L'associer à la notation c'est aussi le positionner en qualité de cadre et, de ce fait, lui donner les moyens d'exercer ses missions.**

Compte tenu de la situation des adjoints **il serait sans doute souhaitable d'élaborer un statut de l'adjoint** qui l'associerait à la marche générale du poste (sans le cantonner à des activités spécifiques) ... , qui permettrait d'officialiser clairement son intégration à l'équipe d'encadrement du poste. **Cette démarche irait dans l'intérêt des intéressés, des chefs de postes**, et globalement du réseau du Trésor public (pas de cantonnement dans des missions trop spécifiques – **Il faut au contraire responsabiliser l'adjoint à toutes les activités du poste...** En effet, il doit être en mesure d'assurer le fonctionnement de la Trésorerie en l'absence du Comptable. Bien entendu, le Comptable reste le chef de la Trésorerie puisqu'il endosse seule la responsabilité personnelle et pécuniaire.

La question de la formation est primordiale et passe également par la transmission du « savoir » par le chef de poste.

Enfin, à l'avenir, l'éventuelle mise en place d'un stage pratique probatoire ne conduira pas à, notre sens, à son meilleur positionnement...(lors du stage pratique probatoire **l'adjoint sera évalué en qualité de stagiaire et non de Cadre car il n'aura pas les attributs de ses fonctions** – Cette situation va à l'encontre de la notion de Cadre et ne le positionnera aucunement au sein des équipes). Sur cet aspect voir l'écho n° 52 – Article intitulé : « **Concours Premier Emploi** » pour les Cadres A... <http://cgc.fede.finances.chez-alice.fr/echo/echo52.pdf>

La question de la notation des adjoints serait également à examiner dans les postes où ils sont deux sur le même secteur d'activité (postes spécifiques).

Réponse de l'Administration :

Le Sous-Directeur semblait partager globalement notre analyse du dossier. Sur la question du stage probatoire pour les cadres A, il a renvoyé la question au niveau ministériel.

Il conviendra également de se pencher sur la rémunération des adjoints. Un GT devrait se tenir le **début décembre** sur ce sujet.

2) Perspectives d'évolution du dispositif d'affectation dans le cadre d'une promotion par liste d'aptitude de B en A.

Le dispositif de promotion par liste d'aptitude en catégorie A devient un véritable mode de recrutement (passage du 1/6 au 1/3 – accord du 25 janvier 2006 – CFDT, CFTC, UNSA).

L'Administration indique que cette promotion a un coût social et qu'il convient de limiter la mobilité géographique des agents.

Le nombre d'agents ayant vocation est de 12 000. 25% des agents posent leur candidature et le taux de promotion est de 3%.

75% des candidats promus ont pour origine le 3ème niveau du B (contrôleurs principaux). C'est essentiellement une population féminine dont la moyenne d'âge est de 50 ans.

A l'issue d'une période de 4 ans : 21% sont affectés sur la résidence, 17,1% hors la résidence, 38% sont affectés dans le département d'origine.

Le nouveau dispositif proposé par l'Administration vise à affecter les agents inscrits sur la liste d'aptitude dans une zone géographique limitée au plus à quinze départements. Cette zone sera définie préalablement par l'Administration et intégrera le département d'origine des intéressés. Les zones géographiques sont au nombre de huit en métropole. .

Selon l'Administration, les avantages du dispositif seront :

Pour les candidats :

- *une mobilité réduite par rapport au dispositif actuel ;*
- *une incidence plus limitée du rang d'inscription (qui ne reflète pas les seules qualités professionnelles de l'agent inscrit mais est fonction d'autres paramètres : ancienneté et effectifs du département) sur l'affectation.*

Pour l'Administration :

- *une augmentation prévisible du nombre de candidats ;*

- un nombre de refus a priori limité, en raison d'une mobilité géographique restreinte.

Position défendue par le SNCT-CGC :

Le SNCT-CGC a réaffirmé sa position concernant les Listes d'Aptitude (LA).

La LA doit rester un mode dérogatoire de recrutement **or** les nouveaux textes permettent le recrutement à hauteur du 1/3 contre 1/6 auparavant ce qui nous paraît excessif.

Plusieurs raisons justifient cette position :

- **Le concours existe**(interne ou externe). **Il offre des garanties de neutralité, d'égalité** (anonymat, jury, pondération des notes entre correcteurs...) que n'offre pas la LA;
- **L'examen professionnel pourrait éventuellement constituer une voie intermédiaire** entre le concours et la LA ;
- **Formation réduite (3 mois)alors qu'ils sont appelés à exercer de nouvelles fonctions dans un corps d'encadrement.**
- **Le nombre d'agents ayant vocation (12 000 actuellement) doit être rapproché des candidats 3 000, du nombre de postes (90 à 100 postes par an).** Quels critères sont retenus alors qu'il s'agit d'un changement de grade ? (avis motivé du TPG, classement des candidats **après avoir recueilli l'avis de la CAPL**) ;
- La LA, **qui permet** pour le cas présent **le changement de catégorie,** pose la question du positionnement des Organisations Syndicales face à l'Administration...

Le SNCT-CGC n'y est pas favorable. L'ensemble des organisations syndicales présentes partageait cette analyse à l'exclusion de l'une des organisations majoritaires au sein de la DGCP. Pour le SNCT-CGC, **la qualité des candidats retenus n'est pas en question, c'est le procédé qui n'est pas bon. Il crée beaucoup d'incompréhension et conduit à de nombreuses interrogations...**

Pour l'Administration, la LA autorise également d'éventuels ajustements des effectifs et dans le cadre d'une gestion à flux tendu, permet de corriger des erreurs, notamment lorsque la **Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences (GPEEC)** se met en place.
