

GT cadres supérieurs du 27/03/2019

Fiche n°4 : Approfondissement des mesures adoptées dans le cadre du précédent groupe de travail « cadres supérieurs »

1. L'adaptation du délai de séjour sur poste comptable

Dans la continuité de la fiche n°4 « Renouvellement des détachements CSC et durée d'occupation des postes » présenté au cours du GT « cadres supérieurs » de septembre-octobre 2018, il est proposé de modifier les délais de séjour sur poste comptable dans le sens d'une simplification et d'une plus grande lisibilité pour les cadres.

a) La situation actuelle

Aujourd'hui, le délai de séjour minimal à respecter avant de pouvoir s'inscrire à nouveau dans un mouvement de mutation à équivalence ou en promotion n'est pas homogène, allant de 24 à 36 mois.

Parallèlement, les détachements sous statut d'emploi de chef de service comptable sont systématiquement prononcés pour une durée de 3 ans.

b) Les propositions

Il s'agirait pour les postes C1 :

- d'harmoniser à 36 mois (soit la durée du premier détachement sous statut d'emploi), les délais de séjour à respecter avant de pouvoir demander une mutation à équivalence ou en promotion sur postes comptables C1, y compris CSC4-HEA1 et CSC5-1027. Ce délai ne serait naturellement pas applicable aux situations de repositionnement ;
- de supprimer, en revanche, le délai de séjour minimal pour obtenir une promotion sur place sur son poste, les autres conditions étant remplies par ailleurs (cf. fiche n°3).

Il est parallèlement proposé d'autoriser les cadres sur postes C2/C3 à demander la levée de leur délai de séjour sous réserve de l'avis motivé de leur directeur.

Mise en oeuvre à compter des mouvements comptables 2020 (C1/C2/C3).

2. L'ÉLARGISSEMENT DU PÉRIMÈTRE DES RECRUTEMENTS SUR POSTES COMPTABLES SENSIBLES

a) La situation actuelle

La fiche n°3 du GT « cadres supérieurs » de l'automne 2018 consacrait le recrutement au choix des comptables sur postes sensibles à compter du mouvement 2020. Une direction connaissant parfaitement les spécificités locales sera la mieux à même de choisir un cadre apte à faire face aux tâches lourdes d'un poste sensible et difficile.

Dès le mouvement 2019, l'administration centrale a souhaité préparer l'évolution du dispositif vers une responsabilité accrue des directeurs dans les recrutements sur ce type de poste :

- d'une part, en élargissant la possibilité de qualifier un poste comptable de « sensible ». Leur volume est ainsi passé, entre les mouvements 2018 et 2019, de 13 à 26 postes (outre les 11 paieries régionales) pour les postes C2, et de 16 à 25 postes dans le mouvement C1 ;

- d'autre part, en prenant régulièrement l'attache des directions territoriales pour valider le choix du cadre pressenti par le pôle de gestion du bureau RH-1B, dès lors que plusieurs candidats disposaient à la fois d'une ancienneté suffisante au regard des autres postulants et d'un profil en adéquation avec les critères définis au niveau local.

Le bilan de la campagne s'est avéré très positif, les directions d'accueil ayant fait part de leur satisfaction d'avoir été sollicitées pour avis.

Un dispositif similaire de consultation des directions a été mis en œuvre dans le cadre de l'appel à candidature sur trois postes C1 non pourvus à l'issue de mouvement général en janvier 2019.

Cette association renforcée dans l'examen des candidatures entre la direction générale et les responsables territoriaux constitue une étape intermédiaire vers le dispositif cible.

b) Les propositions

Il est proposé de renforcer la cohérence du dispositif et sa lisibilité en tenant compte des enjeux financiers attachés aux postes les plus importants des départements, qui présentent par définition, pour leurs directeurs, une sensibilité particulière.

Les postes HEC sont déjà systématiquement pourvus au choix. L'ensemble des 114 postes indicés HEB pourraient de même faire l'objet d'un recrutement au choix.

Outre les conditions statutaires, les modalités restrictives d'accès en promotion seraient maintenues (délai de séjour minimum de 36 mois sur poste CSC3 antérieurement, notamment), afin de garantir l'accès à ces postes à des cadres ayant l'expérience de fonctions à enjeux.

Application à compter du mouvement comptable 2020 sur postes HEB.