

COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL DU 28 JANVIER 2019

EXTENSION DES AGENCES COMPTABLES AUX COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ : AGENTS FLOUÉS, MISSION COMPTABLE SACRIFIÉE !

Déclinaison de CAP2022, l'extension des agences comptables renvoie à la question de la pérennité et de la qualité du contrôle à priori des deniers publics, de la séparation entre ordonnateur et comptable. Un sujet essentiel en termes de démocratie et d'avenir de la gestion publique. La CGT s'oppose à la mise en place de ces agences car c'est la fin de l'indépendance du comptable, mis sous tutelle hiérarchique de l'ordonnateur et révocable par celui-ci à tout moment. Cela s'est déjà vu et pourra se répéter de plus belle.

Une organisation du dialogue social inacceptable

La Direction générale estime qu'il n'est bon de consacrer à ce sujet que des groupes de travail (GT) d'une simple demie journée. Celui du 17 septembre 2018 n'ayant pas traité certaines questions importantes, notamment RH, un second a donc été convoqué le 28 janvier après midi. Il se sera tenu de 14h30 jusqu'à plus de 21h, dans des conditions inadmissibles. Des experts ont dû quitter la séance à 18h passée pour pouvoir aller chercher leurs enfants ou prendre leur train. Une organisation inacceptable (volontaire ?) de la part de l'Administration.

Au terme d'une réunion marathon de près de 7 heures, les agents ne seront pas plus avancés quant à savoir quelles sont les collectivités locales et établissements publics de santé qui se porteraient candidats, ni sur le sort qui va leur être réservé.

Vers une agence tous risques

La DG restreint dans un premier temps le champ de l'expérimentation aux 500 collectivités et établissements les plus importants qui disposent de la « maturité » financière pour basculer en agence comptable (tout en indiquant que les collectivités plus petites pourraient éventuellement entrer dans ce modèle plus tard).

Le décret en cours d'élaboration cadrera les modalités de cette expérimentation sur les aspects missions et métiers, l'agence comptable n'étant qu'une délégation de compétence qui assurera la DGFIP et l'Etat d'avoir un droit de regard au travers de la convention qui sera passée.

Elle précise que les conditions de constitution d'une agence comptable nécessitent la volonté de la collectivité ou de l'établissement public de santé qui pourrait y trouver du sens pour améliorer sa fonction comptable. Dans ce raisonnement, le modèle classique de séparation ordonnateur-comptable n'aurait plus à être bloquant.



Dans cette optique, il conviendra de voir s'il reste pertinent de maintenir une coexistence entre le futur agent comptable et le directeur aux affaires financières de l'ordonnateur.

Elle précise que choix de constituer une agence comptable ne doit pas être imposé à l'ordonnateur. C'est lui qui doit se porter candidat, et que c'est en ce sens qu'elle a demandé aux directions locales de sensibiliser les ordonnateurs qui seraient dans la cible.

Elle dit ne pas avoir d'objection à communiquer la liste des collectivités et services qui seront concernés dès lors que ceux-ci seront connus.

Pour autant, elle est aujourd'hui dans le mutisme complet quant à donner une quelconque indication sur l'état d'avancée des réflexions des candidatures potentielles. Il est pour nous difficile de croire qu'aucune remontée n'aurait eu lieu depuis quelques mois.

Compte tenu des enjeux particuliers liés à la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable public, le comptable en place n'aura pas d'obligation de suivre la mission si son service est retenu dans le champ de l'expérimentation.

Dans cet ordre d'idée, la DG précise que dans la relation de confiance qui doit prédominer dans la mise en œuvre de cette expérimentation, le choix de l'agent comptable ne doit pas être imposé à l'ordonnateur. Ce dernier disposera donc d'un droit de veto sur la nomination du comptable actuel dans l'hypothèse où celui-ci voudrait demeurer sur la mission. L'ordonnateur pourra donc porter son choix sur un autre candidat issu du réseau, ou bien sur un fonctionnaire de son propre versant (territorial ou hospitalier).

Pour la CGT Finances Publiques, c'est là une drôle conception de la nécessaire indépendance du comptable public quand un ordonnateur peut le récuser à tout moment. De la même façon, nous ne comprenons pas pourquoi la DGFIP n'a pas poussé pour maintenir un garde-fou institutionnel avec l'obligation pour l'ordonnateur de prendre un cadre de la DGFIP au lieu d'un de ses subordonnés...

Lors de la mise en place des postes sensibles, la DG avait argué du besoin de disposer de comptables aguerris pour pouvoir remplir pleinement la mission face à certains élus locaux d'envergure politique nationale. Nous assistons là à un renversement de doctrine pour le moins troublant.

Les droits des agents remis en cause

Constitution de l'agence comptable : le flou absolu, des agents traités comme des pions.

Aucun élément n'est apporté par la DG quant à la détermination du volume d'agent DGFIP devant intégrer l'agence comptable, ni sur ce qui déterminerait le choix d'une agence totalement intégrée avec le recouvrement contentieux en son sein, ou d'une agence partielle où le contentieux resterait du ressort de la DGFIP. Or cette question sera essentielle dans la définition du périmètre et du volume des agents devant intégrer ou pas l'agence. La DG se contente d'indiquer qu'il faudra assurer un seuil minimal d'agents expérimentés pour assurer la viabilité du dispositif.

Ce qu'elle ne dit pas, c'est que l'ordonnateur aura aussi son mot à dire, compte tenu que le transfert des agents impliquera pour la collectivité.



Les agents dont le service basculera en agence comptable et qui intégreront celle-ci seront placés en position de détachement d'office. Les contours doivent encore être précisés par le décret à paraître, mais il est déjà assuré que leurs droits et garanties seront totalement remis en cause.

Rémunération : mise en place du complément indemnitaire d'accompagnement. Compte tenu des différences notables de régimes indemnitaires, les agents DGFIP pourraient voir leur rémunération baisser potentiellement dans le cadre de leur détachement. Dans ce cas, le différentiel est pris en charge par la DGFIP sous la forme de ce CIA, dont le montant n'est garanti que durant 4 ans avant d'être dégressif.

Droit à mutation : les agents ne pourront pas muter durant toute la durée du détachement (3 ans). Seuls les agents faisant valoir une priorité pourraient, le cas échéant, obtenir une réduction du délai de détachement sous réserve de l'accord conjoint de la DGFIP et de l'ordonnateur.

Congés : la DGFIP bénéficie d'un régime de congés annuels spécifique, avec un socle à 32 jours annuels au lieu de 25. Cette différence est compensée par l'annualisation du temps de travail à 1607 heures, avec un nombre de jours RTT adaptés en conséquences. Cela a des répercussions en cas d'arrêt maladie, puisque le seuil de déclenchement de la réduction du nombre de jours RTT n'est plus le même.

Temps de travail : les agents seront amenés à respecter les conditions fixées par l'ordonnateur, ce qui peut entraîner une remise en cause des horaires variables, des modules horaires, ainsi que des temps partiels et télétravail en cours.

Elle indique privilégier la concertation et la recherche du consensus pour disposer de suffisamment d'agents issus de la DGFIP. Toutefois, les agents liés par un délai de séjour seront contraints de suivre.

Ainsi, le détachement d'office permettra à l'administration de couvrir les besoins qui ne seraient pas pourvus par le volontariat. Comble de l'ironie, la DG avance que ce détachement d'office serait protecteur pour les agents désireux de suivre la mission et dont l'ordonnateur ne voudrait pas !

C'est à se demander dans quelle réalité évolue la DG pour penser qu'imposer à l'ordonnateur un agent qui ne serait pas désiré dans le futur service ne sera pas sans conséquences sur ses conditions de vie au travail !

Rappelons que les agents seront placés sous l'autorité hiérarchique de l'ordonnateur, qui pourra choisir le comptable assurant l'entretien professionnel. De même, les effectifs de l'agence seront également composés par des agents choisis par l'ordonnateur, certains pouvant même être contractuels. Une vraie machine à broyer pour pousser au départ un individu qui ne serait pas le bienvenu...

A l'issue de la période de détachement d'office, les agents pourront opter pour réintégrer les services de la DGFIP (ou ce qui en restera) ou pour renouveler les détachements. Cependant, ce renouvellement se fera dans les conditions de droit commun, qui ne seront pas nécessairement les mêmes que celles durant le détachement d'office. Ils se verront alors proposés une intégration dans les effectifs de la collectivité au bout de 5 années de détachement.

De même, en cas de départ d'agents durant l'expérimentation (réintégration, retraite, promotion avec obligation de mobilité), les remplacements pourront se faire par voie de détachement de nouveaux agents issus de la DGFIP sur appel à candidatures, ou en étant pourvus par le positionnement d'agents de la collectivité...



Pour la CGT Finances Publiques, le minimum serait que la DGFIP pousse pour une obligation de disposer de fonctionnaires sous statut au sein des équipes de l'agence. En effet, le statut n'est pas qu'une garantie pour l'agent, c'est aussi une garantie dans l'exercice des missions publiques car il s'accompagne d'obligations exorbitantes de celles du contrat.

Le cas de la DSFP APHP

La CGT est intervenue pour exiger que cette direction n'entre pas dans l'expérimentation, sur le fonds, mais aussi compte tenu du calendrier.

En effet, contrairement aux autres situations, si l'Assistance Publiques des Hôpitaux de Paris entrait dans l'expérimentation, les agents n'auraient pas la possibilité de se repositionner au sein de leur direction d'origine, puisque celle-ci disparaîtrait totalement. Cela leur imposerait de devoir repasser par un mouvement national avec une fenêtre de tir très courte. Pour la CGT, si cette direction devait malheureusement basculer, cela nécessiterait l'ouverture d'une concertation nationale complète sur le devenir des personnels.

La CGT dénonce cette expérimentation :

- ✓ Elle a pour objet de faire encore des économies de personnels à la DGFIP. Le transfert des agents se faisant sans compensation pour les organismes d'accueil, on devine déjà les incidences LOLFIENNES (loi organique relative aux lois de finances) de la réforme : budgétisation des dépenses de personnel, et fongibilité asymétrique à la clé (impossibilité de transferts budgétaires vers les dépenses de personnel, mais ceux-ci peuvent abonder d'autres postes budgétaires).
- ✓ Elle participe au démembrement de la DGFIP en tant qu'administration centrale à réseau déconcentré.
- ✓ Elle fragilise davantage, vers sa disparition, la séparation entre ordonnateur et comptable. Cette séparation et l'indépendance du comptable sont des garde-fous indispensables contre des dérives dans l'utilisation des deniers publics. Elles mériteraient d'être consolidées !