

QUEL AVENIR POUR LE CADRE A ?

La Direction Générale de la Comptabilité Publique a engagé une réflexion sur les modalités de gestion du cadre A. Pour ce faire elle a mis en place un groupe de travail. Cet effort est louable, mais l'on s'explique mal que seuls les syndicats représentés en CAPC de A aient été conviés à participer à ces discussions, alors même que l'évolution du statut est en cause. Dès lors que la représentativité du groupe de travail est sujette à caution, **comment ne pas imaginer que le vin est déjà tiré ?**

Pourtant, cette réflexion est nécessaire, et les cadres A en sont conscients. Quoique insuffisamment, tandis que les possibilités de promotion par voie de concours et autres, de C en B, et de B en A se poursuivent légitimement, (conséquence naturelle de l'informatisation du travail de masse, de la valorisation des métiers et de la surdiplomatisation de certains agents), les perspectives en matière de promotions des cadres A s'amenuisent.

La fin de carrière des baby-boomers et l'allongement des durées de cotisations induit par la réforme des retraites conduit à créer un goulot d'étranglement à l'accession aux grades de RP et TP. Ajoutons à cela, la suppression des RF et des postes comptables de moins de cinq agents, la spécialisation des postes, et la crispation sur la filière IP/DD et nous obtenons un cocktail pour le moins indigeste à défaut d'être détonnant. De fait, **une certaine démotivation se fait jour dans l'encadrement.**

Pour autant, n'assimilons pas trop rapidement déroulement de carrière et déconcentration du cadre A. **Déconcentrer la gestion des cadres A, reviendrait à sédimenter encore plus les perspectives de carrière dans les départements, et multiplier les pratiques divergentes d'un département à l'autre.** Comment demain faire confiance aux TPG alors qu'aujourd'hui les dérives dans la gestion des cadres A abondent ? La règle non écrite du blocage de deux, voire quatre ans dans un département, appliquée ou non selon l'humeur du TPG, n'est qu'une préfiguration des situations ubuesques qui inévitablement vont se développer. La multiplication actuelle des chargés de mission à disposition que l'on peine pourtant à installer

décemment en TG et à qui les missions confiées sont de moins en moins précises pour ne pas dire de plus en plus ésotériques en est une autre. Et, il existe même maintenant des chargés de missions spéciales !!!

La solution aux problèmes actuels de l'encadrement ne se trouve pas plus dans la multiplication des échelons intermédiaires qui conduirait à allonger la chaîne de prise de décisions, et à élargir la dilution des responsabilités.

D'autres pistes de réflexion pourraient constituer une plate-forme de revendications urgentes du cadre A:

1- **Ajourner toute nouvelle suppression de trésorerie** et mener parallèlement une réflexion sur le redéploiement du réseau du Trésor suivant la carte d'une intercommunalité à taille humaine.

2- **Créer des postes d'adjoints supplémentaires.**

3- **Elargir la grille indiciaire** (échelons 13 et 14) au bénéfice de L'ENSEMBLE DES INSPECTEURS, à défaut de rendre automatique le passage au grade de RP après le 12ème échelon, afin de permettre une progression de la rémunération tout au long d'une carrière qui s'allonge.

4- **Uniformiser les règles d'affectation et de mutation** sur l'ensemble du territoire national avec une réelle prise en compte des demandes prioritaires

5- **Redéfinir une filière de véritable direction.** Il est anormal que la crispation sur la filière IP/DD (liée sans doute aux incertitudes pesant sur l'avenir du réseau, mais peut être également aux processus de sélection...) conduise à concurrencer la filière traditionnelle : inspecteur, RP, TP. Au besoin, ne faudrait-il pas s'interroger sur le caractère éminemment politique de la nomination des TPG, à l'heure où l'on nous gave de discours pontifiants sur la rentabilité des services publics, les contrats de performance, la rémunération au mérite...pourtant contradictoires avec la véritable mission d'intérêt général, au service de tous, sans discrimination ou prise en compte de situations particulières du vrai service public.

Ceci est une réflexion du collectif Cadres A du département.

Si vous souhaitez prendre contact, vous pouvez adresser un mail à la section.

Si vous partagez cette analyse, si vous refusez la déconcentration, signez la pétition ci-jointe et retournez la au local CGT de la TG