



**GT Cadres A + du 10 décembre 2020 : « Effet d'annonce mais pas annonce sans effet » !**

Ce GT « **Plan d'accompagnement managérial, accompagnement des cadres, classement des postes et GPEEC** » présidé par la Cheffe de service RH par intérim se voulait la présentation du dispositif relatif à l'effectif cible des cadres intermédiaires de la DGFIP. Au final, il aura été l'occasion d'un état des lieux. De fait, l'essentiel des annonces de la DG se trouve reporté au premier semestre 2021. Cependant, les jalons de la DGFIP de demain sont dorénavant posés.

Si la première fiche soumise à ce GT n'est qu'une cartographie des emplois de cadres de la DGFIP, elle confirme un équilibre en matière de parité Homme Femme qui peine à se faire dans l'encadrement supérieur. Plus importante, est l'analyse des départs en retraite programmés. C'est sur la base de ce constat, et des conclusions du rapport Brière/Pichevin que se construit toute la stratégie de la DG de réduction des structures, et indirectement du volume de l'encadrement. La présidente s'est engagée à valider avec le DG la possibilité de communiquer ce rapport aux OS.

Derrière l'effet d'annonce du maintien à la DGFIP des indices comptables, la disparition de 1000 postes de responsables de structure comptables ces trois dernières années grâce à l'ASR, se poursuivra avec une suppression de 1000 autres postes comptables dans les deux ans à venir. Pour l'administration, il s'agit du progrès de la vision pluriannuelle que permet le NRP et le contrat d'objectifs et de moyens signé le 16 mars dernier.

Ce seront donc plus de 2000 des 3750 postes comptables de 2018 qui auront disparu au premier janvier 2023.

1750, c'est le nombre actuel des postes C1 et C2-1 existant. Cela aurait pu logiquement laisser penser que les postes rescapés du NRP, disposant de charges et de niveaux de responsabilité plus importants seraient classés à la hausse. Il n'en sera rien. Avec 40 % des indices comptables redistribués sur des postes administratifs, il devrait rester 500 à 600 emplois de niveau C1. Les autres postes seront répartis en 2/3 de C2 et 1/3 de C3. Ces derniers seront subdivisés en 50 % de postes niveau 1, 30% de postes de niveau 2 et 20 % de postes niveau 3.

Mais l'administration se veut rassurante : des emplois administratifs bénéficieront d'un pyramidage à l'instar des emplois comptables et permettront de valoriser l'évolution professionnelle au travers de carrières administratives pouvant dérouler les chevrons des indices hors échelle A, B et C.

La délégation **CFDT/CFTC Finances publiques** a demandé la présentation d'une cartographie des emplois indicés conforme à celle des emplois comptables déconnectée des mesures individuelles telles que les échelons spéciaux. Notre délégation a souhaité que cette

cartographie bénéficie de manière équilibrée entre les services déconcentrés, les directions nationales et spécialisées et l'administration centrale.

L'administration s'est engagée à présenter une cartographie équilibrée et sollicitera les directeurs concernés pour qu'une typologie d'emplois adaptés aux besoins fonctionnels se dégage. La Direction générale a pris l'engagement de donner une vision harmonisée des emplois concernés. Consciente des difficultés à mettre en œuvre la cible affichée de 50 % d'emplois administratifs et de 50 % d'emplois comptables indicés, l'administration se donne le temps d'analyser la typologie des emplois pour arrêter le point d'équilibre de ces deux filières. La cible semble s'orienter sur 40 % d'indices administratifs et 60 % d'indices comptables.

L'administration assure garder les 1007 indices hors échelle dans la maison DGFIP. La délégation **CFDT/CFTC Finances publiques** a rappelé que le décompte de ces indices devait être déconnecté des mesures du PPCR dont notamment les échelons spéciaux.

Dans le cadre du reclassement des postes comptables pour le premier janvier 2023, l'administration va s'engager dans une simplification des indicateurs de charge des services. Elle simplifiera aussi le nombre de catégories en faisant disparaître les postes C4 et CSC5. Par contre, consciente de la difficulté de comparer les différentes familles de postes comptables, elle maintiendra le dispositif.

La délégation **CFDT/CFTC Finances publiques** a insisté sur les conséquences néfastes que procurent les déclassements des emplois indicés lorsque les cadres n'avaient pu atteindre les 4 années de cotisation nécessaires pour l'ouverture du dispositif du droit à sur-cotiser.

L'administration a rappelé qu'elle était attentive à ces situations et cherchait systématiquement une solution pour les cas signalés. Elle a annoncé une étude menée avec le SRE et la DGAFP pour sécuriser les cadres concernés. Elle a cependant, fait remarquer que seuls 5% des emplois comptables avaient subi un déclassement, ce qui limitait les cas concernés. Par ailleurs, 15 % des emplois comptables auraient obtenu une amélioration de leur classement.

La délégation **CFDT/CFTC Finances publiques** a bien vu des emplois C1 disparaître des documents produits pour le CTR conduisant des postes à passer d'un niveau CSC2 à C2 voir C3. L'administration ne manquera pas de justifier ces chiffres lors du GT sur le reclassement 2023 des postes comptables et classement des postes administratifs qui devrait se dérouler en février prochain.

L'administration s'est félicitée de la baisse de 75 % du nombre de vœux des demandes de mutation sur postes comptables. Pour elle, il s'agit là de l'effet bénéfique des appels de candidatures et de l'affectation au choix. Pour l'alliance **CFDT/CFTC Finances publiques**, il s'agit simplement d'un effet mécanique lié à l'impossibilité de solliciter les postes non ouverts et donc de bénéficier des éventuelles cascades liées à la mécanique d'un mouvement ouvert.

Sur l'accompagnement des cadres, la DGFIP reconnaît un retard sur la création des Conseillers Mobilité Carrières. La Fonction publique en compte 476 sur l'ensemble des autres ministères. Les conseillers, qui seront implantés dès le 1<sup>er</sup> janvier, bénéficieront d'une immersion dans les services de RH1B et RH2C. La délégation **CFDT/CFTC Finances publiques** aurait aimé qu'ils aient aussi une teinture RH2B à leur palette.

Par ailleurs, l'administration rappelle que la fonction de coach, qu'elle veut instaurer, répond à un cahier des charges strict avec une approche déontologique et encadrée d'une certification.

D'autre part, à la grande surprise de notre délégation, l'administration a reconnu un manque de visibilité et d'attractivité à l'externe. A ce titre, elle envisage la création d'un pôle DGFIP pour intervenir auprès des autres administrations et devenir attractive.

Pour notre délégation, c'est le constat que les choix des dernières années visant à lâcher ses responsables face aux préfets, dégrader sa promotion interne en ne saturant pas ses taux de promotion, être le meilleur élève des suppressions d'emplois alors qu'elle a besoin d'un maintien d'un haut niveau de technicité et d'expertise, appartiennent à une vision archaïque de gouvernance. C'est l'échec de son modèle d'attractivité uniquement porté par de simples considérations financières.