



LIMINAIRE GT « Plan d'accompagnement managérial, accompagnement des cadres, classement des postes et GPEEC » du 10 décembre 2020

« Effet d'annonce mais pas annonce sans effet »

Madame la présidente,

La délégation CFDT/CFTC s'inquiète que la DGFIP soit la principale administration à subir des suppressions d'emplois à l'heure où elle va prendre en charges les missions d'autres administrations (Douane, Équipement...). Les éléments de ce GT confirment cette tendance à l'amaigrissement de notre réseau

Le 27 novembre dernier, vous avez commencé à aborder le volet cadre au travers de l'accès aux échelons spéciaux. La délégation CFDT/CFTC avait affiché son scepticisme sur les buts poursuivis par notre administration. Scepticisme résumé à la formule « quoi qu'il en coûte aux agents ». Nous avons alors pour réponse « vous verrez le 10 décembre, vous aurez la vision globale du projet et tout sera plus clair » qui se voulait nous rassurer.

Fort de l'enthousiasme affiché par la parité administrative, notre délégation CFDT/CFTC était impatiente de découvrir le dispositif que, même si nous savions qu'il ne serait pas enchanteur, nous espérions « empreint d'un solide équilibre ».

Bruno Parent avait commandé un rapport sur les cadres, leur ressenti et les propositions d'amélioration qui pouvaient être apportées à la gestion de ces derniers par la DGFIP. La CFDT et la CFTC ont été auditionnées à ce titre, mais nous n'avons pas eu pour autant communication de ce rapport qui avait été remis au DG. Est-ce que vos travaux s'appuient sur ces conclusions et pourquoi n'avons nous toujours pas accès à ce document ?

Le titre donné à ce GT est par ailleurs alléchant, il s'agit d'évoquer l'accompagnement tant managérial que celui des cadres, le classement des postes comptables, dont le projet d'arrêté soumis au CTR du 9 décembre a déjà défloré une partie du dispositif et de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences. (GPEEC) dont on nous rabat les oreilles depuis la 2ème moitié des années 90 mais sans résultat concret positif au quotidien.

Pour la délégation CFDT/CFTC, les documents soumis à nos travaux sont loin d'apporter les réponses attendues. Nous nous serions attendus à un peu plus de rigueur dans une administration qui a en charge, notamment, la tenue de comptes de l'État.

Et pourtant, la première fiche, qui nous est présentée, démontre que nos services savent analyser et présenter un bilan détaillé chiffré précis de la cartographie des cadres intermédiaires et supérieurs de la DGFIP.

Les éléments apportés soulèvent quand même quelques interrogations.

Selon vos statistiques, 33 % des A+ sont des comptables. Question : combien en restera t'il après le passage du rouleau compresseur du NRP ?

Sur la perspective des départs en retraite, vous indiquez qu'à l'échéance de 2025, 840 IDIV CN devraient partir en retraite. Si on rapproche ces chiffres de ceux des inspecteurs dans le vivier 504 actuellement + 242 nouveaux arrivants sur le vivier 2021, soit 746 on est presque au chiffre. Comptez vous stopper la promotion sur les prochaines années ?

Autre élément intéressant ressortant des documents est la faible proportion de femmes sur les grades d'AGFIP et d'AFIPA. La DGFIP a encore et toujours de gros progrès à faire sur ce thème, payer une amende n'étant pas honorable au cas d'espèce.

Passé les données statistiques de la fiche 1, dès la fiche N°2, un flou, qui n'a rien d'artistique, s'installe. Une première interrogation nous vient. Serions-nous dans un GT de renégociation du PPCR ?

En effet, les grilles et les conséquences individuelles de cette réforme de la Fonction publique sont connues depuis 2017 et les dispositions ont une visée personnelle pour les cadres concernés notamment par les échelons spéciaux. Si vous souhaitez relancer ce cycle, nous vous confirmerons que nous sommes pour un échelon spécial pour les AFIPA qui permette de dérouler la HEB, pour un échelon spécial pour les IP et les IDIV qui permette de dérouler la HEA et un accès à ces échelons non contingentés. La délégation CFDT/CFTC vous rappellera que ce n'est pas l'enthousiasme de la DGFIP qui a ouvert les échelons spéciaux aux ldiv, et que la logique de valorisation des parcours administratifs avait été son combat avant même la fusion. La délégation CFDT/CFTC regrette qu'il ait fallu à l'administration plus d'une décennie de maturation sur ce sujet.

Pour la délégation CFDT/CFTC, ce sont les limites de vos orientations qui vous conduisent à vouloir changer de modèle. Cette administration s'est toujours refusée à saturer ses taux de promotion. Elle a découpé, trituré, assemblé, redécoupé et au final resserré son réseau, au point de se fermer les compensations que les promotions n'accordaient plus.

Pour la délégation CFDT/CFTC, les échelons spéciaux ne doivent pas avoir de lien avec les parcours professionnels administratifs. Ils ne sont d'ailleurs pas réglementairement limités à cette catégorie de personnels. Les économies réalisées sur les indices et primes comptables sur les trois dernières années doivent vous permettre de trouver les marges de manœuvre d'une pyramide des emplois administratifs sans même tenir compte des effets du PPCR.

Nous évoquerons la suppression de 962 emplois comptables depuis le premier janvier 2018, dont 69 sur les C1, 293 en C2, 501 en C3 et 100 en C4. Une correction, vous avez quand même dans cette période créé un C+.

Si c'est votre vision d'une valorisation des parcours professionnels, vous savez déjà que la CFDT/CFTC ne vous suivra pas.

Par contre, si vous avez prévu de vous engager dans la création de postes et d'emplois avec des grilles indiciaires améliorées de telle manière que la communauté DGFIP retrouve un équilibre global, comme la CFDT/CFTC vous le réclame de longue date, nous pourrons effectivement vous suivre.

Aujourd'hui, vous constatez bien tardivement que les parcours administratifs présentent peu d'attractivité en raison du manque d'indices pour les valoriser. Ne créez pas demain un dispositif qui conduira à la désertification des postes comptables au risque d'un effet boomerang qui annihilerait les avancées de ce nouvel équilibre.

Car, si l'indice est attractif à régime équivalent, vous pourriez avoir une course aux postes administratifs, qui n'impliquent pas systématiquement la gestion d'encadrement, le paiement de primes individuelles d'assurances et un reste à charge pouvant ressurgir des années plus tard. La délégation CFDT/CFTC est très attentive à ce que les postes indicés administratifs, qui seront mis en place, profitent proportionnellement à leurs effectifs aux administrations centrales, aux directions spécialisées comme à l'ensemble du réseau déconcentré.

Vous annoncez que le NRP offre une visibilité pluriannuelle qui permet pour la première fois de donner une vision prospective au classement des postes comptables. Les fermetures de postes précédents (955 depuis 2018) n'étaient pas dues au hasard non plus. Il existait bien également un plan pluriannuel, qui pouvait vous permettre cette même vision, et qui aurait pu et dû vous empêcher de nommer des comptables sur des postes fermant quelques mois plus tard.

Sur la nouvelle méthode de reclassement, vous maintenez un classement différencié par famille. Il paraît, en effet, difficile de comparer un SIP et une trésorerie hospitalière, bien que le résultat final arrive à ce résultat.

Cependant, vous partez sur une répartition d'un tiers de C3 pour deux tiers de C2 par « famille »

Au niveau des postes SPL, qui seront le plus impactés par le NRP, comment allez-vous considérer les SGC qui, à terme, remplaceront l'intégralité des trésoreries. Est-ce qu'une trésorerie actuellement C2, regroupant deux ou trois autres postes, risque de basculer C3 parce que, dans la famille concernée, les postes moins nombreux devront respecter votre règle des 2 /3, 1/3 ?

Il nous semble impératif de souligner que nous comprendrions mal comment un poste, qui gagne en consistance, et qui de surcroît fusionne avec un autre poste, pourrait se retrouver déclassé.

Vous comptez également donner des marges de manœuvre aux directeurs-recruteurs locaux. Si nous comprenons bien, cela remplacera les « subtiles pondérations » du système précédent. Est-ce que ces corrections se feront à « enveloppe constante » dans chaque direction locale ?

Sur la partie 3, les conditions de dédommagement des cadres ayant à subir une réorganisation pose question.

Dans un 1^{er} temps, il convient de remplacer le terme « pourront » par « devront ». Vous indiquez qu'ils pourront prétendre au versement du CIA en cas de perte de rémunération, mais que prévoyez-vous pour ceux qui auront à subir une perte d'indice ?

De même, les conditions pour « pouvoir » prétendre au CIA sont notamment « le maintien sur un poste dont l'activité est recentrée sur certaines missions et qui donne lieu à une modification du classement ».

Ces conditions cumulatives n'ont pas lieu d'être. A ce titre, nous demandons le remplacement du « et » par « ou bien »

Enfin, s'agissant du plan d'accompagnement des cadres, il se résume pour vous en un mot miracle « le coaching ». Tout le monde sur un même modèle, une même tête et pas une oreille qui ne dépasse !

Vous voulez instaurer des conseillers mobilité-carrière au niveau régional (qui ont déjà existé dans les années 2000 à l'ex-DGI) alors que l'administration centrale a déjà cette fonction auprès des cadres qui la sollicitent. Des retours que nous avons eus, les réponses, souvent trop génériques, n'étaient pas toujours à la hauteur des attentes. Alors même que notre logique de gestion à l'ancienneté pouvait donner une certaine lisibilité que la politique du choix a balayé au profit de l'entremise et de l'effet d'aubaine.

Nous aurions aimé avoir un bilan, peut-être au travers du rapport, avant de voir fleurir ces conseillers qui ne manqueront pas de justifier dans les services quelques suppressions d'emplois supplémentaires alors que les situations sont déjà tendues.

S'agissant du poste de référent management, au regard de la diversité de nos missions, comment pouvez-vous penser qu'il aura une réponse clef en main à toutes les situations ?

Le besoin d'accompagnement est réel. Mais il doit être adapté aux parcours professionnels sur la base d'une expérience reconnue.

La délégation CFDT/CFTC considère que ces fiches ne sont qu'une première base de vos réflexions et que nous pourrions trouver ensemble un dispositif pérenne pour nos collègues.

Nous terminerons cette liminaire en rappelant également que l'accompagnement des cadres doit s'exercer aussi à travers un réseau départemental animé par une cellule locale en capacité d'apporter le soutien aux cadres au quotidien. Un espace de dialogue départemental permettant d'échanger sur des sujets spécifiques aux fonctions d'encadrement est aussi nécessaire. Nous l'avons demandé depuis déjà plusieurs années en vain. Il serait temps d'y penser pour le bénéfice des collègues mais aussi pour l'intérêt de l'administration.

IL VA BIEN EN COÛTER, AUX PERSONNELS DE LA DGFIP !