

GT Accompagnement RH des cadres supérieurs du 30 juin 2021

Lors de ce GT du 30 juin 2021, l'administration a présenté son dispositif d'accompagnement du reclassement général des postes comptables inscrit dans la réforme de structure induite par la mise en œuvre du Nouveau Réseau de Proximité.

Communication plus que concertation

L'administration a rappelé dans un premier temps que le dispositif avait été volontairement présenté suffisamment en amont pour permettre de trouver la solution la plus adaptée. Dans cette optique, elle a encouragé les directeurs à rencontrer les cadres concernés pour entamer une discussion et trouver la solution la plus adaptée à chaque situation individuelle.

L'administration a rappelé ensuite que deux niveaux d'assistance sont à disposition des personnels concernés : la Mission d'Accompagnement des Cadres (service de soutien dans les rôles d'encadrant et responsable d'équipe et d'aide à la construction des carrières) et les Conseillers Mobilité Carrière (chargé d'accompagner et de conseiller les cadres aux différentes étapes de leur carrière).

Si de telles structures auraient eu du sens dans l'ancien monde de la gestion à l'ancienneté avec quelques postes à profil, pour la délégation CFDT/CFTC, la généralisation du choix à toutes les étapes de la carrière des cadres rend la pertinence de l'exercice beaucoup plus aléatoire. Espérons que cela ne devienne pas un nouveau « machin »...

L'administration a rappelé enfin les dispositifs accessibles aux cadres concernés par les évolutions de leur poste comptable.

A noter que le changement de niveau à l'intérieur d'une catégorie de poste comptable n'est pas considéré par l'administration comme un classement à la hausse ou à la baisse. C'est simplement une amélioration ou une dégradation indemnitaire à l'intérieur d'un classement.

Reclassement

Sur les postes reclassés à la hausse d'un cran, les cadres titulaires auront vocation à bénéficier de la promotion sur place. Pour les reclassements supérieurs, ils pourront solliciter le poste en concurrence avec les autres cadres si les conditions prévues dans le statut et les règles de gestion le leur permettent.

Pour le cadre bénéficiaire de la promotion, aucun dispositif d'accompagnement sera nécessaire. Pour les cadres exclus, ils devraient pouvoir bénéficier des différentes options qui seront offertes aux cadres déclassés.

Déclassement

Dès lors qu'il y a déclassement, deux solutions sont ouvertes et dépendent du grade du comptable.

Si le comptable est un ex AFIPA, il pourra se maintenir sur le poste sous réserve que ce dernier reste dans la catégorie C1.

Si le comptable est IDiv HC ou IP, il pourra se maintenir sur le poste dès lors que celui ci restera C1 (suivant un nouveau délai de séjour de 3 ans renouvelable 1 fois), deviendra C2 (sans durée de délai de séjour) ou deviendra C3 (sur une durée maximum de 3 ans).

Le cadre ainsi déclassé, ou perdant son emploi, disposera d'un ensemble de mesures ouvertes à tous et aura 2 options :

A- Le dispositif commun à l'ensemble des cadres

1- La prime de restructuration de service, en application du décret n°2008-366 du 17 avril 2008 modifié, liée au changement de résidence administrative, accompagné éventuellement d'un changement de résidence personnelle.

2- L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, qui dépend d'un changement de métier, calculée en fonction du nombre de jours de formation suivi pour l'adaptation au nouvel emploi.

B- Les options possibles

1- Si le cadre a déjà réalisé 4 années dans le même niveau d'indice supérieur, il pourra opter pour le CIA (complément indemnitaire d'accompagnement). Le maintien de la rémunération et des primes sera alors garanti sur 3 ans renouvelables 1 fois et le cadre devra opter pour la surcotation s'il est à moins de 11 ans de la retraite.

2- Si le cadre n'a pas réalisé les 4 années dans le même niveau d'indice de la catégorie supérieure, il aura la possibilité d'opter pour le dispositif prévu au décret n°2019-1442 du 23 décembre 2019. Il restera alors détaché sur son indice CSC et percevra les primes attachées à son ancien poste pendant 3 ans. Ensuite, il gardera le même niveau d'indice mais ne percevra plus que la moitié de ces primes. Cela permettra au cadre d'atteindre les 4 années de cotisation sur cet indice. Attention cependant, il faudra renoncer à ce dispositif avant la fin des 5 ans pour les cadres ne sollicitant pas leurs droits à pension pendant cette période. Ce dispositif au-delà des 5 ans ne permet pas de surcotiser. La renonciation avant la fin du dispositif ouvre le droit à surcotation.

Restructurations de service

IMPORTANT : l'administration incite les cadres, notamment AFIPA à anticiper leur repositionnement. Or, certains de ces dispositifs ne sont applicables qu'en cas de restructuration de service.

Pour la DGFIP, les restructurations de service sont définies à l'arrêté de 17 mai 2019 et concernent :

- « - la réorganisation de services d'administration centrale ou de services à compétence nationale qui leur sont rattachés ;
- la réorganisation de services informatiques ;

- la réorganisation d'une direction territoriale ou spécialisée ou le redimensionnement d'un service, à la suite de la suppression ou du transfert de tout ou partie des missions d'un service - poste comptable, service départemental, infra-départemental ou supra-départemental - ou la réorganisation de services permettant de répondre aux besoins de présence de l'Etat sur le territoire »

Les opérations de reclassement ne sont donc pas inscrites dans cet arrêté. En conséquence, toute anticipation avant modification de cet arrêté ne pourra ouvrir droit à aucun des dispositifs de garantie présentés.

C'est pourquoi l'alliance CFDT/CFTC Finances publiques s'inquiète de la légèreté avec laquelle l'administration avance dans ce dossier. En effet, si tous les outils semblent avoir été expertisés et même si l'administration affiche une volonté de les mettre en œuvre, aucun texte n'est encore prêt. Aucun n'a été présenté pour avis au CTR.

Aussi, l'empressement de certaines directions à afficher les implantations des postes administratifs indicés, sur la base de documents produits par SPIB, alors même que les textes supports ne sont pas rédigés et n'ont pas fait l'objet d'une présentation à la fonction publique, présente un risque de revirement si les dispositions prévues ne sont pas avalisées.

En effet, les retards constatés à la signature de l'arrêté de nomination à l'échelon spécial d'AFIPA, ne sont pas de nature à nous apporter la sérénité nécessaire sur le calendrier gouvernemental à 8 mois d'une présidentielle.

Lors de la séance, l'alliance CFDT/CFTC Finances publiques a plaidé pour que des mesures rétroactives puissent être prises afin de sécuriser la situation des cadres concernés en cas d'évolution réglementaire mais l'administration a montré son hostilité face à cette proposition. S'agissant d'une réforme emblématique liée au NRP, et dans un contexte DGFIP qui favorise les innovations de toutes natures, l'alliance CFDT/CFTC Finances publiques a sollicité la possibilité de voir la naissance d'un dispositif novateur qui permette dans un premier temps aux collègues de bénéficier des dispositions du décret n°2019-1442 en les maintenant sur leur niveau de détachement tout en leur permettant en cas de renonciation à ce dispositif, pour pouvoir surcotiser, de bénéficier du CIA.

Pour notre délégation, il reste encore des zones sombres dans le dispositif décrit en l'état. L'administration devra présenter aux personnels et à ses représentants des documents complets afin de s'inscrire dans un calendrier compatible avec ses engagements.