

GT A+ Indiciation administrative du 11 octobre 2021 : beaucoup d'attentes encore insatisfaites !

Ce GT indiciation administrative nous a permis enfin d'aborder un dossier que notre délégation en 2009 avait été la seule à porter. Nous étions alors à l'époque déjà convaincus qu'il fallait améliorer les déroulements de carrière des cadres dans la filière administrative.

Le contexte était alors beaucoup plus favorable qu'actuellement puisque la direction générale n'avait pas encore procédé à une réforme d'ampleur de son réseau de postes comptables. De fait, ces emplois administratifs dévolus aux cadres supérieurs, au moment de la fusion des deux anciennes directions DGI et DGCP, auraient pu être financés plus facilement. C'était malheureusement sans compter l'opposition des directeurs, notamment ceux des directions nationales spécialisées (DNS). Nous avons pourtant alors l'adhésion du directeur général et son adjoint mais cela n'avait pas suffi.

Si nous nous félicitons de voir l'administration avancer enfin sur ce dossier, nous regrettons d'avoir eu raison trop tôt et de ne pas avoir été suivis. Bien des difficultés dans la gestion des cadres auraient pu être évitées. En effet, ce qui pouvait être librement financé à l'époque, et construit dans le respect des carrières et des métiers, se bâtit malheureusement aujourd'hui, sur ce qu'il faut bien qualifier de champ de ruines, résultat de la réforme du NRP engagée par la DGFIP en 2019.

En déclaration liminaire, l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques a tout de suite dénoncé le fait que la DG ait attendu le démantèlement du réseau des finances publiques pour faire financer sa réforme par les collègues comptables.

Nos critiques ont ensuite concerné la méthode employée par la DG car ce sont les directeurs qui apparemment ont décidé et fléchi les cadres qu'ils souhaitaient récompenser sans logique de responsabilité.

Par ailleurs, si la DG a pris soin de vérifier que le saupoudrage touchait toutes les sphères des activités administratives, aucune logique de charges, d'enjeux, d'expertise ou de responsabilité n'a été réellement prise en compte.

Les écrits de la DG sur les modalités d'attribution d'indices administratifs, à savoir que ceux-ci ne sont pas une gratification individuelle (contrairement aux échelons spéciaux PPCR), qu'ils sont attribués à un emploi, une fonction ou une mission considérée comme sensible, stratégique ou à enjeux, selon des critères objectifs, étaient pourtant sans ambiguïté dans les documents préparatoires à ce GT. La DG ajoutait en plus que l'indice restait attaché à la fonction en cas de départ du cadre.

Pour l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques, comme pour le classement des postes comptables, la DG doit donc nous présenter la liste détaillée des critères retenus et le classement des emplois administratifs indiciés qui en découlera.

Ce classement permettrait alors aux collègues d'avoir une visibilité totale sur l'ensemble des emplois de ce niveau implantés dans les services. Notre délégation a donc formulé cette demande en séance en toute cohérence.

Par ailleurs, il nous semblait également que le projet de la DG ne tenait pas compte des évolutions récentes menées pourtant à marche forcée (Réformes du NRP et de la RPP, repyramidage des emplois de direction).

Afin de faire apparaître certaines incohérences dans le projet de l'administration en matière d'indiciation d'emplois administratifs, notre délégation a alors pris quelques exemples :

Pour la sphère fiscale, la DG avait ciblé des divisions en charge de l'assiette et du contrôle. Mais, aucune division de la législation et du contentieux n'était prévue. Pourtant, outre l'animation du réseau, les responsables de ces services visent et signent pour des milliards d'euros de dégrèvements. Ils font donc partie des ordonnateurs qui pourraient être recherchés en responsabilité, ce qui n'est pas le cas des gestionnaires de l'assiette qui n'ont qu'un rôle d'animation du réseau.

Pour la sphère transverse, la DG avait souhaité valoriser 4 responsables RH sur les quatre emplois transverses retenus. Or, avec la création des centres de services RH (CSRH), avec la mise en place des conseillers interrégionaux, l'activité de ces divisions nous paraît plutôt être en plein déclin. Alors qu'à contrario, dans la même sphère, aucun des gestionnaires de Budget n'avait été retenu. Pourtant, avec la suppression de la RPP, le nouveau dispositif, qui sera mis en œuvre, conduira bien à cibler ces derniers en charge de l'ordonnancement des dépenses des directions comme responsables potentiels et soumis à pénalités.

Notre délégation CFDT-CFTC a donc tenu à affirmer que, si elle était favorable au travail de pyramidage d'emplois administratifs, elle exigeait en retour une transparence sur ces emplois bénéficiaires d'un indice hors échelle.

D'autre part, ces emplois administratifs pouvant concerner des fonctions d'adjoint, notre délégation a réitéré sa demande de voir enfin réuni un GT sur la politique d'implantation des emplois d'adjoint de catégorie A. Nous avons particulièrement insisté sur ce point après consultation des éléments présentés dans la répartition des indices administratifs par fonction et inter-région. En effet, nous avons constaté que deux inter-régions ne proposaient aucune indiciation administrative pour des emplois d'adjoint.

Par ailleurs, une inter-région affichant un pourcentage d'emplois indiciés équivalent à celui de l'Ile-de-France pour les services de direction nous était apparu surprenant.

Ces différents constats nous ont conduit à penser que le dispositif mis en œuvre ressemblait davantage à un recalibrage des emplois administratifs en fonction du candidat qu'en fonction de l'emploi bénéficiaire du statut CSC.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques a donc exigé que toute la transparence soit faite sur les modalités d'attribution d'indices administratifs.

En conséquence, notre délégation a demandé que toutes les directions locales justifient en CTL leurs propositions de calibrage des emplois administratifs au niveau CSC. Nous avons également exigé que l'ensemble des éléments concernant cette répartition d'indices administratifs soit soumis à l'avis du CTR comme à chaque nouveau classement des postes comptables.

Pour notre délégation, l'amélioration des parcours de carrière doit se faire sur une base claire et lisible pour tous les cadres. Ce n'est qu'à ce prix que la DG sera en mesure de commencer à reconstruire un lien de confiance avec son encadrement intermédiaire.

Nous avons alors demandé à la DG si elle avait la volonté d'afficher toute la transparence requise dans ce dossier afin de respecter l'esprit du dialogue social. Nous avons alors fait référence aux derniers échanges dans le cadre du cycle récent de négociations qui a démontré que la DG sait, quand elle le souhaite réellement, mettre en œuvre un dialogue social participatif et constructif. Nous avons appelé alors à un changement de méthode pérenne en matière de dialogue social.

Les réponses de la DG

La responsable du service RH qui présidait cette réunion a tenu tout d'abord à signaler l'effort de ses équipes pour rappeler dans une des fiches préparatoires à ce GT l'historique concernant la gestion du stock d'indices hors échelle attribués aux emplois d'encadrement supérieur du réseau de la DGFIP.

Elle a ensuite rappelé le fait que pour 2021 l'attribution de ces indices ne pouvait concerner que les AFiPA seul grade autorisé par les textes en vigueur à bénéficier d'un emploi indicé HEA. Pour les autres grades IDiv HC et IP, il faudra attendre la publication d'un nouveau texte qui devra au préalable avoir été soumis à l'avis d'un Comité Technique Ministériel et à l'avis du Conseil d'État et du ministère de la Fonction publique. De fait, cette réponse nous a conforté dans notre analyse qu'il faudra donc patienter jusqu'à la fin du 1^{er} semestre vraisemblablement compte tenu des échéances électorales pour voir élargir le périmètre des grades pouvant bénéficier d'une indiciation administrative.

La DG a ensuite tenu à affirmer que l'enjeu du dispositif envisagé n'était pas de réaliser des économies et qu'au contraire il permettrait de faire bénéficier un nombre plus important de collègues d'une indiciation 960 contre 913 actuellement.

Notre délégation a cependant fait remarquer que 50 indices s'étaient malgré tout évaporés entre l'effectif initial d'indices théoriquement disponible et le nombre effectivement indiqué pour effectuer la répartition en 2022. Par ailleurs, la DG a confirmé qu'il y aura une diminution du nombre d'emplois indicés HEB.

Concernant les critères d'attribution des indices et la cartographie des emplois indicés HEA pour les 26 directions locales concernées cette année qui avaient restitué des indices comptables, 17 directions ont demandé à bénéficier d'un indice HEA, 9 ont souhaité attendre 2022. Alors que notre délégation proposait que ces 9 indices soient utilisés par les DNS et Services centraux dès cette année, l'administration a refusé cette proposition en précisant que les 50 indices prévus pour ces services seraient alloués intégralement en 2022. Pour les 9 dotations non consommées elles seraient mises en attente de voir le cadre bénéficiaire pouvoir répondre aux exigences de règles de gestion ou de pouvoir y recruter un IP ou un IDiv HC, lorsque les textes le permettront.

En réponse à nos observations sur les inégalités de traitement entre fonctions exercées pouvant justifier une indiciation, la DG a partagé notre analyse sur l'importance des demandes d'indiciation concernant des emplois en direction. Elle a jugé à ce titre, que le pourcentage de 57 % représentant le volume des emplois de direction proposés à l'indiciation, par rapport au total des indiciations possibles, était trop important.

Elle s'est donc engagée à revoir la cartographie établie sur le recensement des demandes présentées dans toutes les inter-régions et directions en demandant dans un premier temps

aux délégués du DG de faire un travail d'harmonisation. Elle reviendra ensuite vers les OS pour présenter une nouvelle répartition permettant un meilleur équilibre entre les différentes fonctions administratives.

En réponse à notre demande de voir réuni un GT sur les critères d'implantation des emplois d'adjoint, la DG a fait valoir le temps nécessaire pour préparer cette consultation des OS. Elle a donc indiqué souhaiter ne pas attendre davantage pour lancer le dispositif en reportant en 2022 les discussions sur ce sujet.

La DG a également précisé le traitement de collègues qui seraient bénéficiaires d'une indiciation de leur emploi alors qu'ils sont affectés déjà depuis longtemps sur leur emploi. Le délai de séjour ne pourrait pas être réduit d'autant dans l'hypothèse où ils souhaiteraient changer d'affectation. En effet, étant ensuite sous la contrainte d'un statut d'emploi CSC qui, bien qu'étant administratif, imposera toujours un délai minimal de 3 ans avant de pouvoir solliciter une nouvelle affectation.

La DG ne s'est pas véritablement engagée sur le classement des emplois administratifs comme nous lui demandions de le faire en référence au classement des emplois comptables. Tout juste a-t-elle indiqué que l'indiciation de ces emplois administratifs devra être actualisée tous les 5 ans sans aller plus dans le détail.

Nous devons donc continuer d'être vigilants sur les conditions dans lesquelles la DG va conduire ces opérations d'indiciation de ces emplois administratifs dévolus aux cadres supérieurs au-delà du grade d'IDiv classe normale (IDHC, IP AFIPA).

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques reste dubitative pour l'instant sur la réelle volonté de la DG de faire appliquer les règles qu'elle a pourtant clairement décrites afin que ce soient bien les emplois qui soient indiciés et non les cadres qui les occuperont.

Nous suivrons donc avec beaucoup d'attention les prochaines étapes de mise en œuvre de ce nouveau dispositif, auquel nous attachons depuis longtemps une importance toute particulière. Nous pensons que ce dernier est censé offrir un meilleur équilibre des déroulés de carrière des cadres, en apportant une juste reconnaissance de l'investissement de tous nos collègues au travers des difficultés de leurs métiers qu'ils soient comptables ou administratifs.