



**Compte-rendu du groupe de travail
« Les dispositifs d'accompagnement RH des cadres supérieurs »
du 30 juin 2021.**

La séance était présidée par Madame Valérie SEGUY, cheffe du Service des Ressources Humaines, assistée de Madame Florence PLOYART, cheffe du bureau RH-1B.

Ce groupe de travail fait suite aux réunions du 6 avril et du 4 mai 2021 et aux demandes des organisations syndicales d'apporter des précisions sur les dispositifs d'accompagnement prévus dans le cadre de la restructuration du réseau.

Pour la délégation UNSA/CGC, la transformation du réseau réduit drastiquement les perspectives de carrière des cadres et notamment des comptables. La mise en place d'un dispositif d'accompagnement et de garanties financières complet est indispensable.

Le dispositif prévu par l'administration est complexe et les textes réglementaires en cours d'élaboration.

1) Un accompagnement RH exemplaire et personnalisé.

L'administration précise qu'elle s'est engagée dans un travail de renforcement de l'encadrement. L'augmentation du taux d'encadrement résulte de la complexité des métiers et d'un mode de gestion multiforme (exemple : gestion de plusieurs sites à distance...).

L'objectif est de donner plus de visibilité aux cadres. Des textes sont en cours d'élaboration. Pour aider les cadres à s'y retrouver de nouveaux acteurs ont été mis en place.

- Des travaux de recensement toujours en cours et des textes réglementaires non finalisés.

- Le classement des postes comptables est toujours en cours et devrait être fini pour la rentrée de septembre.

- L'indiciation administrative :

1^{re} phase : l'administration, en collaboration avec les directions locales, recense les postes qui pourraient bénéficier d'une indiciation administrative. Cet exercice de recensement sera stabilisé en septembre. La Direction Générale aura dès lors une vision d'ensemble pour éventuellement effectuer des ajustements.

Seconde phase : il s'agit de la phase réglementaire. Le décret de 2006, qui porte l'indiciation des postes à la DGFIP, doit être « toiletté » pour traduire dans les textes les nouvelles indiciations.

La Direction souhaite rééquilibrer les indices entre les postes comptables et les postes administratifs. Cette phase réglementaire nécessite un travail d'alignement avec le Secrétariat Général avant d'être présentée à la DGAFP et la Direction du Budget. L'ambition de la DGFIP est de stabiliser ces étapes pour la fin de l'année.

- Les travaux sur les compétences managériales et la formation des cadres sont également en cours d'élaboration. Ils doivent définir le niveau d'encadrement.

Pour la délégation UNSA/CGC, l'administration doit communiquer et partager avec les cadres les avancées de ces différents travaux. Les cadres expriment un besoin d'accompagnement, de la visibilité et des perspectives sur leurs évolutions de carrière.

Dans ce contexte d'évolution majeure du réseau et des fonctions administratives, l'accompagnement des cadres est essentiel.

➤ L'accompagnement RH doit être étoffé et personnalisé.

Les acteurs chargés de l'accompagnement RH sont multiples.

Madame Séguy rappelle que les directions locales sont les premières interlocutrices des cadres. Les bureaux de « Centrale » ne sont pas les interlocuteurs naturels.

- La Mission Accompagnement des Cadres (MAC) :

Elle a été créée en janvier 2021. Cette mission, rattachée aux services SRH et SPIB, est chargée de soutenir les cadres dans leur rôle d'encadrant et de responsable d'équipe. Elle doit aussi aider les cadres à construire leurs propres carrières. Elle a un rôle de conception et de proposition d'animation du réseau. Il ne s'agit pas d'un accompagnement individualisé.

- les conseillers Mobilité Carrières (CMC) – Référents Management (RM)

Le CMC accompagne et conseille le cadre aux différentes étapes de sa carrière. Il est également en charge de conseiller les directions locales et les délégations.

Le RM guide le cadre dans l'évolution de ses pratiques managériales.

La délégation UNSA/CGC s'interroge sur la difficulté, pour un cadre, de trouver le bon interlocuteur qui répondra efficacement et avec compétence à ses interrogations. Entre le service RH local, le CSRH, le SIA, les CMC, il devient compliqué de s'y retrouver. L'information multicanale n'est pas forcément source de simplification.

Par ailleurs, nous sommes dubitatifs sur la capacité des CMC à répondre à l'ensemble des sollicitations : 10 CMC pour plus de 9000 cadres A+. Les services RH locaux risquent d'être submergés de questions alors qu'ils ont subi une forte diminution de leurs effectifs.

- Une foire aux questions est mise à disposition des cadres avec des fiches thématiques.

- Quelques assouplissements prévus pour les comptables pour accompagner cette transformation du réseau.

- La levée possible de la durée de séjour au regard notamment de l'intérêt du service.

La durée du séjour (3 ans au minimum et 6 ans au maximum) a pour objectif de stabiliser le pilotage du poste.

Dans le contexte d'une restructuration NRP qui interviendrait en 2023, il est possible, avec l'accord du directeur local de lever dès maintenant une durée de séjour. En cas de refus un recours peut être diligenté auprès de RH1B.

La durée du détachement du cadre CSC pourra aussi être prolongée après accord du directeur local.

Dans les 2 cas, des assouplissements seront accordés au regard de l'intérêt du service en permettant :

- la « promotion » sur place lorsque le poste est reclassé à l'indice immédiatement supérieur (si les conditions statutaires le permettent et après avis favorable du directeur) ;
- un maintien sur un poste déclassé dans certains cas, notamment pour les IDIV HC et les IP.

2) Des garanties financières indispensables

Pour la délégation UNSA/CGC, la DGFIP présente un ensemble de garanties financières qui semble complet mais que l'on peut définir comme particulièrement complexe, notamment pour l'accompagnement spécifique des chefs de service comptable.

Une information importante donnée par l'administration lors de ce groupe de travail :

Le reclassement des postes comptables 2023 est assimilé à une restructuration. L'accompagnement financier sera donc celui mis en œuvre pour les restructurations.

- Les dispositifs d'accompagnement financiers en cas de restructuration.

- Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA).

Le montant garanti correspond à la différence entre la rémunération brute annuelle à la veille de la restructuration et celle détenue dans l'emploi actuel. Sa durée est de 3 ans renouvelable une fois, soit 6 ans au total. Une clause de revoyure est prévue au bout de 3 ans pour vérifier que les conditions de versement sont toujours remplies.

- la prime de restructuration et de service (PRS).

- L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF).

- Le dispositif spécifique pour les CSC

Le décret du 23 décembre 2019 permet aux CSC de bénéficier, en cas de restructuration, d'un accompagnement spécifique :

- 1) Conservation temporaire à titre **personnel** du niveau de rémunération indiciaire et indemnitaire attaché à l'emploi occupé avant la restructuration.

Deux cas de figure :

* À l'issue de la restructuration, le CSC est détaché dans une catégorie CSC inférieure : il pourra bénéficier pendant 5 ans du maintien total de la rémunération (traitement + primes).

* À l'issue de la restructuration, le CSC n'est plus détaché CSC : il bénéficiera pendant 3 ans du maintien total de la rémunération (traitement + primes) et pendant 2 ans du maintien du traitement et de la moitié des primes.

Les modalités de mise en œuvre du décret du 23 décembre 2019 s'applique sur demande expresse du cadre.

L'articulation entre le CIA et les dispositions de ce décret nécessite que le cadre se positionne en amont. Il dispose d'un délai contraint de 4 mois pour faire son choix et lever ou non l'option.

Ce choix est irrévocable. À défaut d'option dans le délai, le cadre sera réputé avoir renoncé au dispositif du décret du 23/12/2019 et bénéficiera uniquement du CIA.

- 2) Parfaire éventuellement la condition de durée de cotisation à la pension civile dans une même catégorie de CSC pour sur-cotiser au titre de l'article L15-II du code des pensions civiles.

Le dispositif est très complexe. Les cas de figures sont très nombreux en raison d'options possibles. Des exemples sont explicités dans le document de travail que vous trouverez dans l'espace adhérent.

Une note et des fiches techniques sont prévues pour expliciter les modalités de la mise en œuvre du dispositif de sur-cotisation de l'article L 15-2 . Celui-ci s'applique aux cadres ayant détenu un grade (catégorie d'emploi CSC) pendant au moins 4 ans en continu au cours des 15 dernières années. Les durées d'occupation de deux emplois CSC de catégories différentes ne se cumulent pas.

Pour la délégation UNSA/CGC l'application du dispositif est d'une trop grande complexité pour qu'un cadre puisse s'y retrouver et faire un choix éclairé, surtout que celui-ci sera engageant. Chaque situation personnelle doit être analysée au cas par cas.

Aussi, la délégation UNSA/CGC demande que, dans chaque direction, des référents soient désignés pour donner une information complète, pédagogique et précise.

Pour la délégation UNSA/CGC la première conséquence de la transformation du réseau est un grave préjudice psychologique qui dépasse la seule question de la rémunération. Du jour au lendemain de très nombreux cadres devront abandonner leur métier et se repositionner sur des fonctions qu'ils estiment moins valorisantes. Quelques gagnants, mais beaucoup de perdants.



Déclaration liminaire Groupe de Travail du 30 juin 2021 « Accompagnement RH de la GPEEC A+ »

Madame la Présidente,

On ne peut reprocher à la DGFIP de faire l'impasse totale sur la situation des cadres et de leur accompagnement dans le contexte présent du NRP et des incidences du classement général 2023 des postes comptables.

Mais c'est bien la moindre des choses, étant donné la responsabilité qui pèse sur l'administration dans ce paysage chaotique. La DGFIP est co-responsable d'une situation qui impacte lourdement l'avenir de ses cadres. Même si elle n'a pas été la préfiguratrice du NRP, notre administration a fait montre de zèle dans l'application des directives venant d'en haut.

Et si elle semble manifester de la préoccupation sur le volet garanti indemnitaire dans le suivi des situations individuelles des cadres concernés par une restructuration et/ou un déclassement, elle ne semble pas en mesurer toutes les autres conséquences.

=> Pour la CGC et l'UNSA, la première conséquence, bien mal appréhendée, **est un grave préjudice psychologique qui dépasse la seule question de la rémunération.** En raison du fort rétrécissement du réseau, vous avez décidé du jour au lendemain que nombre de cadres devront abandonner leur métier de comptable, et tout espoir d'y revenir.

Et quel repositionnement leur offrez-vous ? Principalement un statut de chargé de mission rattaché à la direction, et dans le meilleur des cas, sans constituer un idéal, un emploi de CDL – Conseiller aux Décideurs Locaux, dont on ne sait pas encore quelle sera la pérennité...

Les collègues qui se sont investis dans le métier de comptable, certes mieux rémunérés que d'aucun, ont fait des sacrifices. Celui d'un investissement technique, managérial et une mobilité géographique nécessaire pour accéder à des fonctions exigeantes, souvent stressantes...

=> Le deuxième point d'achoppement est celui **des conséquences induites sur le niveau des retraites.** Il s'agit d'une préoccupation légitime de nombre de cadres dont la classe d'âge les rend « concernés » par cet aspect.

Ces remises en cause brutales s'insèrent dans un environnement RH lui-même très défavorable car de plus en plus « verrouillé » en matière d'affectation et de promotion – et donc de repositionnement - marqué par la généralisation du dispositif de nomination au « choix ».

Ces bouleversements du devenir professionnel nécessite le développement de possibilités d'adaptation « à la carte » et pose la question générale de l'évolution des carrières et de leur attractivité, toujours en berne.

Nous estimons que la DGFIP doit faire plus d'efforts pour rasséréner tous ses cadres sur leur devenir. Non seulement elle doit leur garantir l'existant, mais elle doit également leur offrir de réelles possibilités de rebond dynamique. Enfin, la DGFIP doit favoriser une « sortie » adéquate de ses cadres « seniors » au vu de leurs mérites.