



# GROUPE DE TRAVAIL REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr)

Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

## Compte-rendu du groupe de travail

### « Dispositifs d'accompagnement RH A+ »

du 30/6/2021

## *Amortir la chute, mais après ?*

Le 30 juin après-midi s'est déroulé le groupe de travail (GT) sur les dispositifs d'accompagnement RH des cadres supérieurs ; dispositifs rendus nécessaires par les suppressions de structures induites par le NRP et/ou le classement cible 2023 des postes comptables.

Ce GT, présidé par Mme Séguy – Cheffe RH de la DGFIP – s'inscrit dans la lignée de ceux consacrés les 6 avril et 4 mai derniers au classement des postes et à la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) à la DGFIP.

Les discussions se sont appuyées sur un diaporama de 37 pages envoyé aux organisations syndicales quelques jours auparavant et qui reprenait le contexte, les garanties de gestion et les garanties financières.

Dans ses propos liminaires, la délégation **F.O.-DGFIP** constituée de 4 membres (2 du bureau national, 1 comptable du réseau et 1 agent comptable hors réseau) a rappelé les restructurations d'une ampleur inégalée qui devraient amener des dispositions innovantes quant à l'accompagnement des cadres sur poste C1 supprimé, reclassé ou déclassé. Si les assouplissements à l'article L15-II du Code des pensions conjugués aux dispositions du décret 2019-1442 du 23/12/2019 constituent une avancée significative, des précisions sur la mise en œuvre de ces dispositions sont toutefois attendues. Nous avons déploré le silence assourdissant de l'administration sur le sort réservé à ceux de nos collègues comptables dont le départ en retraite se situe à plus de 15 ans. Il nous interpelle d'autant plus que la contre-réforme inique des retraites n'est que suspendue.

Nous avons continué de revendiquer pour les comptables sur postes C2/C3 supprimés ou restructurés un dispositif d'aménagement RH et indemnitaire innovant, à l'instar de celui présenté pour les C1, car force est de constater que pour les comptables sur C2/C3 il n'y a rien de plus que le package traditionnel (CIA, PRS).

La délégation **F.O.-DGFIP** est aussi revenue sur les dégâts induits par la réforme de l'organisation de la mission RH depuis 2018 avec des services RH locaux devenus exsangues et n'ayant plus les moyens humains ni les compétences pour renseigner les comptables. **F.O.-DGFIP** a demandé que l'administration

se positionne sur ce sujet et détaille les processus qui seront proposés afin d'éclairer les comptables au mieux de leurs intérêts.

Enfin, nous avons clos ces propos en déplorant que 15 pages du diaporama sur 37 soient consacrées au mieux à des choses déjà entendues lors des précédents GT et au pire à une promotion éhontée du Contrat Objectifs Moyens (COM) et des nouvelles possibilités de carrière des cadres.

Dans ses réponses, l'administration a fait preuve, une fois de plus, d'autosatisfaction en vantant son COM, le métier de CDL, les indices administratifs etc...La Présidente a d'ailleurs jugé que l'après-midi suffisait à passer en revue l'ensemble des problématiques. Ceci aurait pu être vrai si nous n'avions pas commencé à aborder les garanties financières à 17 h 40, soir une heure avant la fin du GT !

Sur la bascule des indices comptables vers l'administratif (cf GT du 4/5/2021), la Direction Générale dit être en cours de recensement et fera le point à la rentrée. L'exercice, dixit la Présidente, se fait « en chambre » avec une seconde phase plus réglementaire car il est impossible actuellement d'indicier administrativement en dessous du grade d'AFIPA. S'en suivront donc des passages en Conseil d'État et devant la DGAFP afin de donner la possibilité de ces indices à des IP et IDIV HC.

Les points importants à retenir de ce GT concernent les garanties de gestion et les garanties financières.

### **Les garanties de gestion**

- Le délai de séjour de 3 ans minimum sur un poste C1 sera levé (après accord du directeur et « au regard de l'intérêt du service ») dès 2021 dans le cas d'une restructuration NRP qui interviendrait en opération cible 2023. Ceci facilitera le repositionnement des comptables concernés par une restructuration, car ils pourront candidater au fil de l'eau aux mouvements comptables, y compris en promotion. Si le cadre essuie un refus de son directeur local, il pourra faire un recours auprès de RH1B.
- Une possibilité de dérogation est offerte par le décret du 23/12/2019 en cas de restructuration (suppression, déclassement, reclassement) intervenant postérieurement à l'atteinte du délai maximal de détachement de 6 ans. En effet, l'article 2 du décret prévoit que la durée de détachement est susceptible d'être prolongée, dans la limite de 3 ans, jusqu'à la suppression de la fonction liée à la restructuration de service. Par exemple, un cadre détaché depuis 6 ans CSC 3 au 1/1/22 et dont le poste est réorganisé au 30/6/22 peut bénéficier d'une prorogation de son détachement jusqu'à la date de restructuration. Là encore cet assouplissement est accordé après avis du directeur et « au regard de l'intérêt du service ».

### **Les possibilités de maintien sur un poste restructuré**

<b>Reclassement à la hausse d'un poste C1</b>	<b>Déclassement du poste</b>
<p>- possibilité de promotion sur place (PSP) lorsque le poste est reclassé à l'indice immédiatement supérieur (« simple salto »), si les conditions statutaires le permettent et après avis favorable du directeur.</p> <p>NB : comme le « double salto » n'est plus autorisé (reclassement du poste au-delà du niveau immédiatement supérieur), le cadre peut candidater sur son poste en appel à candidature national (si conditions statutaires respectées).</p>	<p>- au sein de la catégorie C1 : un nouveau détachement (3 ans renouvelable une fois) est prononcé dans la nouvelle catégorie (assouplissement découlant du décret du 23/12/2019) et remise à zéro du délai de séjour.</p> <p>- de C1 à C2 : les IP et IDIV HC peuvent rester sur leurs postes déclassés C2. En revanche, les AFIPA sont invités à candidater sur des postes correspondants à leur grade lors des mouvements de mutation, sans attendre l'échéance du déclassement.*Un IDIV HC dont le poste est déclassé de C1 à C3 peut y rester 3 ans maximum.</p>

## **Un tableau idyllique à nuancer**

Suite à ces présentations, la délégation **F.O.-DGFIP** a apporté un peu de nuance et de tempérance à ce tableau idyllique.

Tout d'abord, la PSP est tout sauf une nouveauté puisqu'elle existait avant la DGFIP et a continué de perdurer à sa création en 2008. De plus elle était quasi-automatique et devient désormais très aléatoire du fait des nominations au choix par le directeur. Quant au compteur « remis à zéro », ce geste présenté comme chevaleresque n'en est finalement pas un, puisque le comptable reste sur un poste moins rémunérateur qu'auparavant. Pour **F.O.-DGFIP** ce nouveau corpus de règles voit son effet protecteur pour les comptables considérablement amoindri par la perversité du système des nominations au choix par les directeurs.

## **Les garanties financières**

Comme nous l'indiquions plus haut, cette partie du GT, certainement la plus importante, la plus novatrice et sûrement la plus complexe n'a donné lieu qu'à une heure de présentation, ce qui est très peu, eu égard aux problématiques soulevées par les multiples cas de figure.

**F.O.-DGFIP** synthétise ci-dessous les grandes lignes des dispositifs proposés aux comptables, et plus particulièrement à ceux détachés sous le statut d'emploi de Chef de Service Comptable (CSC). Nous reviendrons plus en détail sur ces dispositifs très techniques prochainement dans une publication ad hoc.

Chose positive (et c'est suffisamment rare pour le signaler), pour permettre aux cadres de bénéficier d'un accompagnement financier plus protecteur, l'administration nous a assuré que le classement général des postes (classement cible 2023 en l'occurrence) est assimilé à une restructuration. Nonobstant, la Direction générale admet qu'il faudra adapter l'arrêté du 17/5/2019 définissant les restructurations de service, puisque les opérations de classement n'y sont pas expressément listées.

Pour **F.O.-DGFIP**, notre Direction Générale doit très rapidement procéder à la réécriture de cet arrêté ; le promettre c'est bien mais le traduire juridiquement c'est mieux ! C'est aussi reconnaître de leur part l'ampleur des conséquences du NRP.

## **Le dispositif classique à toute restructuration**

Qui dit classement des postes assimilé à une restructuration dit donc possibilité à tous les comptables victimes des effets du NRP sur leur poste (suppression, déclassement, reclassement) de bénéficier :

- du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA). Son montant garanti correspond à la différence entre la rémunération brute annuelle à la veille de la restructuration et celle détenue dans l'emploi actuel. Ce CIA est de 3 ans renouvelable une fois, soit 6 ans maximum. À l'issue des 3 premières années, l'administration vérifie que les conditions de versement sont toujours remplies ;
- de la prime de restructuration de service (PRS) ;
- de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF).

## **Le dispositif spécifique prévu pour les CSC**

Le décret du 23 décembre 2019 permet aux comptables détachés sous statut de CSC (catégorie de poste C1) de bénéficier, en cas de restructuration, d'un accompagnement spécifique leur permettant, s'ils y ont intérêt, de :

- conserver temporairement leur niveau de rémunération indiciaire et indemnitaire attaché à l'emploi avant la restructuration ;
- parfaire la condition de durée de cotisation de 4 ans à la pension civile dans une même catégorie de CSC pour être autorisés ensuite à surcotiser au titre de l'article L15-II du code des pensions civiles et militaires.

**Si les cadres sous statut CSC souhaitent bénéficier des dispositions du décret du 23/12/2019, ils doivent savoir que ce dispositif s'applique sur demande du cadre, après qu'il ait été informé de son**

éligibilité en même temps que la notification de changement de situation administrative. **Le délai d'option est de 4 mois** à compter de l'information du cadre sur son éligibilité. **À défaut d'option sous 4 mois, le cadre est réputé avoir renoncé au dispositif et bénéficie uniquement du CIA. La décision est par ailleurs irrévocable.**

<p><b>Conservation temporaire du niveau de rémunération relié à l'emploi d'avant restructuration</b></p> <p>2 hypothèses :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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).</li> <li>- 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.</li> </ul>	<p><b>Parfaire la durée de cotisation au L15-II</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les cadres ayant détenu un grade pendant au moins 4 ans en continu au cours des 15 dernières années d'activité valables pour la retraite peuvent être autorisés à continuer à cotiser sur l'indice de cet emploi après avoir cessé de l'occuper afin de bénéficier de la liquidation de la retraite sur cet indice.</li> <li>- Les durées d'occupation de 2 emplois de CSC de catégorie différentes ne se cumulent pas.</li> <li>- La surcotisation n'est pas subordonnée à l'existence d'une restructuration.</li> <li>- Le L15-II est mis en œuvre sur autorisation de l'administration après demande du cadre.</li> <li>- L'option est écrite et irrévocable.</li> </ul>
--	--

### ***Donnez des moyens aux services RH !***

Pour **F.O.-DGFIP**, les assouplissements donnés aux possibilités de surcotisation en lien avec les dispositions du décret du 23/12/2019 posent quand même le problème de l'information donnée aux cadres par les services RH. Nous avons vu que ces dispositions engagent financièrement le comptable et qu'il doit prendre une décision irrévocable. Le fait-il en toute connaissance de cause ? Rien n'est moins sûr !

La délégation **F.O.-DGFIP** a exigé que les DR/DDFiP soient toutes dotées d'un spécialiste de ces dispositifs à même d'opérer un suivi personnalisé de chaque situation, les collègues des services RH locaux doivent avoir les moyens de leur action. Aucun comptable ne doit être lésé par manque d'informations ou informations erronées. Nous avons rappelé à l'administration sa part de responsabilité dans la destruction des collectifs de travail RH locaux et dans la saignée de leurs effectifs lors de la réorganisation de la sphère RH induite par le passage à SIRHIUS en 2018.

En conclusion de ce GT, nous pouvons prendre acte des assouplissements financiers dédiés aux comptables C1 mais les autres catégories de comptables C2, C3, C4 sont-elles moins légitimes à une amélioration de leur condition ?

Enfin flotte à la sortie de ce GT un sentiment de gestion à court terme (4/5 ans) destiné à obtenir la paix sociale d'environ 60 à 70 % de cadres, souvent IDIV, partant à la retraite dans ce délai. Mais quid des autres, notamment ceux à plus de 15 ans de la retraite ? Comme le faisaient remarquer nos deux comptables de la délégation **F.O.-DGFIP** : les portes se ferment au fil des années et nous n'avons pas le même ressenti que la DGFIP lorsqu'elle vante des « possibilités de carrière améliorées », le sentiment d'amertume est bien présent.

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° matricule : ..... ADRESSE MÈL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : .....%

AFFECTATION : .....

déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)