



C'EST LA OUATE QU'ILS PRÉFÈRENT !



Lundi 21 Décembre 2020

Ce groupe de travail, volontairement fourre-tout, a été un festival de formules cotonneuses destinées à nous rassurer ou à nous enfumer au choix.

A **F.O.-DGFIP**, nous avons cependant compris, dès la lecture des documents de travail composés de 4 fiches thématiques, que la vitrine à l'eau de rose masquait la réalité d'un NRP dévastateur. Nos 1^{ères} impressions furent hélas confirmées tout au long de cette journée.

4 fiches étaient donc à l'ordre du jour de ce GT du 10 décembre 2020, présidé par Mme Marine Camiade, cheffe du service Stratégie, Pilotage, Budget et « accessoirement » intérimaire de la fonction DRH en attendant un recrutement semble-t-il difficile.

- Fiche 1 : Les cadres supérieurs de la DGFIP : analyse fonctionnelle et démographique
- Fiche 2 : Valorisation des parcours professionnels
- Fiche 3 : Perspectives de classement des postes comptables
- Fiche 4 : Plan d'accompagnement des cadres

Compte tenu des impondérables liés aux GT en visioconférence, la délégation F.O.-DGFIP a tenu à exprimer, dès sa [déclaration liminaire](#), ses principales remarques et critiques.

**On nous prend
pour des COM !**

En réponses aux liminaires, la Présidente a expliqué que tout ceci s'inscrivait dans le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) et dans un « schéma d'emploi moins fort

que pour les autres catégories »...Plus simplement, les cadres supérieurs participent moins fortement que les autres aux suppressions d'emplois, sauf les Idiv.

Grades	En DR/DDFiP	En Directions nationales et spécialisées	Variation par grades	Variation totale
AFIPA	2	8	10	-18
IP	36	-8	28	
Idiv HC	-33	8	-25	
Idiv CN	-45	10	-35	
Idiv expert		4	4	

La Présidente a tenté tant bien que mal de nous vendre sa réallocation d'indices du comptable vers le non-comptable en garantissant leur maintien en nombre. Nous avons eu aussi droit au petit couplet sur PPCR « qui permet d'attribuer des indices à des cadres qui ne sont pas sous statut d'emploi » ainsi qu'à une petite louche sur « l'ambition donnée à nos cadres » par un nouveau cycle 2020/2024 de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

F.O.-DGFIP a été la seule organisation à évoquer en déclaration liminaire les suites du rapport Brière/Pichevin sur l'accompagnement, le soutien aux cadres et leurs attentes.

En réponse, la Présidente n'a pas été très claire sur une prochaine communication de ce rapport. Nous saurons rappeler à l'administration qu'elle doit présenter les conclusions dudit rapport aux organisations syndicales.

Éloge de de l'appli de rencontres, agacement sur le livret

Les premiers commentaires de la Présidente sur les fiches 3 et 4 nous ont vite fait comprendre que la DGFIP adoptait désormais les codes du secteur privé : « il faut injecter de la souplesse dans la machine (classement) » et le superbe « il faut un « match » entre le profil et le poste » qui ferait presque passer la DGFIP pour une application de rencontres !

Avant d'aborder la fiche 1, l'administration est revenue sur notre attaque en règle du livret manager dans la liminaire et désapprouve l'emploi par la délégation **F.O.-DGFIP** des mots « nocif et nauséabond » pour le qualifier.

Nous avons rétorqué à la Direction Générale que nous continuerons de désigner ainsi ce brûlot qui n'envisage ni plus ni moins que d'utiliser des méthodes de management qui ont amené en son temps les cadres et agents de France Telecom dans la situation que l'on sait.

Fiche 1 : Les cadres supérieurs de la DGFIP : analyse fonctionnelle et démographique

Cette fiche compile 4 tableaux de répartition des effectifs et d'âge moyen des 6 grades de cadres supérieurs (AGFiP, AFiP, AFiPA, IP, Idiv HC et Idiv CN) ainsi que leurs pyramides des âges et une cartographie par département des âges moyens et des A+ âgés de plus de 61 ans.

Régler leur compte aux Idiv comptables, mais après ?

En estimation projetée, 65% des Idiv HC (soit 1 440) et 26% des Idiv CN (soit 840) feraient valoir leur droit à pension d'ici à 2025. Combiné au fait que $\frac{3}{4}$ des Idiv HC

actuels et $\frac{1}{4}$ des Idiv CN exercent des fonctions comptables, on imagine bien la fenêtre de tir historique pour la DGFIP pour régler leur compte aux Idiv comptables !

Entre le NRP qui aboutira à une réduction drastique du nombre de postes comptables, et la GPEEC qui programme la baisse des promotions au grade d'Idiv, la DGFIP dispose de deux instruments de refonte des doctrines d'emploi et des carrières, comme nous l'avons expliqué dans notre liminaire.

Notre délégation a pointé du doigt la pauvreté de cette fiche où manque notamment la répartition des différents grades de comptables par catégories de postes. Quant à la lapalissade des départs en retraite sur les grades sommitaux, merci nous l'avons remarqué !

S'ils espéraient que nous leur donnerions un blanc seing sur le NRP et la GPEEC en nous répétant frénétiquement qu'ils permettraient « d'ouvrir les champs des possibles » aux cadres supérieurs, c'est raté !

Quant à la grande affaire du moment, la réallocation des indices des postes comptables vers la sphère administrative, la cartographie fonctionnelle et géographique ne sera finalisée qu'à la fin du 1^{er} trimestre 2021 et sera publiée.

F.O.-DGFIP a été le seul syndicat à demander un cycle de discussion avec les syndicats dès janvier sur cette répartition d'indices. La Direction Générale dit vouloir échanger avec le réseau et revenir vers nous ensuite. Nous voulons pouvoir donner notre avis.

Langue de coton et cheval de Troie

La fiche 2 respire la bienveillance apparente et caresse les cadres supérieurs dans le sens du poil. Mais on s'aperçoit très vite que le NRP, seulement cité à l'avant dernière ligne de la page 4, est bien le cheval de Troie de cette valorisation. De quelle valorisation parle-t-on d'ailleurs ?

- Celle de « perspectives de promotions maintenues » ? C'est en partie faux, les promotions d'Idiv seront moins importantes. Ce n'est pas **F.O.-DGFIP** qui le dit, c'est un diaporama présenté en journée des directeurs le 9 juillet 2020 ! On est clairement dans une tendance baissière qu'ils auraient du assumer s'ils nous avaient fourni des chiffres.

- « Une revalorisation des carrières avec PPCR » ? C'est encore en partie faux du moins pour les Idiv dont il n'est pas vrai de dire que 15 % accéderont « en ligne à l'échelon spécial 1015 ». En ligne signifierait en effet qu'ils puissent tous en

bénéficier alors que seuls les plus proches de la limite d'âge et avec de surcroît avis du Directeur y arriveront. Rappelons quand même qu'il ne s'agit que de 8 points là où les AFIPA bénéficieront d'un minimum de 60 points.

- Le « rééquilibrage du différentiel d'attractivité et l'accès élargi aux indices de sur-rémunération ». Après avoir rappelé que l'indiciation administrative consisterait en un détachement sur statut d'emploi, la DGFIP a annoncé qu'au début (en 2021) la répartition serait plutôt de 60% d'indices comptables et de 40% d'indices administratifs pour tendre en 2024 à 50/50.

L'actuelle répartition à 85/15 entre indices comptables et administratifs aurait déjà fait des dégâts dans les postes car le gâteau n'a pas grossi (toujours 1 007 indices). Le remède qu'a trouvé la DGFIP, c'est le NRP et sa réduction drastique du nombre de postes et donc aussi d'indices.

L'administration nous a promis un retour sur cette répartition d'indices administratifs « équitable » sur le territoire et entre fonctions, nous jugerons sur pièces mais d'ores et déjà des signaux troublants apparaissent.

Quand la Direction Générale dit en effet qu'elle « n'a pas souhaité lister a priori les fonctions éligibles à une indiciation administrative », c'est l'aveu qu'elle laisse une fois de plus les clés du camion aux directeurs locaux. En d'autres termes, l'indice ira là où le directeur local l'aura décidé.

La cheffe du bureau RH1B (cadres supérieurs) a précisé que ces indices administratifs devaient avoir une stabilité fonctionnelle et temporelle. Ils concerneraient des structures départementales à fort enjeu (certains CDL par ex, certaines BDV), supra-départementales (ex des structures de la démétropolisation) mais aussi infra-départementales (ex d'emplois d'adjoints de gros postes comptables).

Nous avons exprimé notre inquiétude en liminaire sur ce détachement de 3 ans renouvelable une seule fois et ses conséquences en terme de sur cotisation retraite. La Direction Générale s'est déclaré attentive et chercher des solutions au cas par cas.

**50% de postes
comptables en moins
entre 2019 et 2023 !**

L'impression de mépris pour les organisations syndicales était vraiment palpable à la lecture de la fiche 3. Là où nous attendions des précisions sur la manière dont sera actualisé le classement des postes concernés par une

réorganisation en 2021, nous avons eu droit à une paraphrase du texte. Par contre, aucun tableau avec propositions d'indicateurs ne nous a été présenté, aucune simulation de permutation d'indices par les directeurs locaux non plus !

Mais pouvait-il sérieusement en être autrement, la thématique classement ne représentant qu'un quart des fiches traitées dans le GT ? La DGFIP aurait-elle délibérément choisi de placer hors jeu les organisations syndicales au motif de discussions chronophages avec elles lors des campagnes classement précédentes ? Il est vrai que le NRP n'attend pas !

Maigre consolation, les 7 familles de postes demeurent (SIP, SIE, trésoreries mixtes, trésoreries spécialisées, SIP-SIE, SPF, PRS). La répartition des indices restant entre ces différentes familles de postes sera proportionnelle.

Autre point important et non des moindres : des marges de manœuvre seront désormais allouées aux directeurs locaux pour faire évoluer le classement proposé par la Centrale.

Il a vraiment fallu pousser SPIB dans ses retranchements pour obtenir quelques informations :

SCOOP ! EXTRAITS D'UN DOCUMENT SPIB QUE FO S'EST PROCURÉ

« Certains départements, qui comptent aujourd'hui des postes petits et moyens vont ainsi resserrer leur réseau pour, parfois, n'avoir plus qu'un poste départemental par famille (par exemple un SIE) qui sera alors de taille parfois plus importante que les postes de la même famille, de taille aujourd'hui importante, de « gros » départements dont le resserrement du réseau sera de moindre ampleur.

Dit autrement, le resserrement en moyenne plus marqué du réseau dans les départements petits ou moyens peut conduire à ce qu'il s'y trouve plus fréquemment en cible des postes mieux classés que ceux de certains départements plus importants.

L'accroissement de la taille d'un poste comptable doit donc toujours être relativisé.»

« Le nombre d'indices comptables va donc diminuer. Par ailleurs, leur répartition entre familles de postes comptables sera désormais proportionnelle, corrigeant ainsi un déséquilibre dans la répartition en nombre et structure d'indices entre familles de postes.

Il résultera de ces éléments que des postes comptables vont voir leur taille augmenter avec le resserrement du réseau sans devenir indicés pour autant ni même voir leur indice augmenter.

Les marges offertes aux directeurs pourront permettre de tempérer ces évolutions.»

- 2021 sera une année de reclassement intermédiaire pour les seuls postes concernés par des réorganisations qui préparent le NRP cible 2023 ;
- Le reclassement intermédiaire 2021 ne fera rien bouger pour 80% des collègues comptables et dans les 20% qui bougeront, 15% seront à la hausse (reclassés) et seulement 5% à la baisse (déclassés) ;
- Les postes CSC5 (1027 bruts) seront supprimés in fine et ne subsisteront en 2021 et 2022 que ceux qui n'auront pas été réorganisés.
- A l'issue du processus de réallocation d'indices vers l'administratif, la moitié des postes C1 ne seront plus indicés;
- Le prochain reclassement général des postes comptables prendra effet en 2023 ;
- En cible 2023, il subsisterait 500 à 600 postes C1 (commençant à CSC4), environ 800 postes C2, entre 300/400 postes C3 et plus aucun poste C4 ;
- A noter que 1 000 postes seront donc supprimés sur 2 ans entre 2021 et 2023, le nombre de postes passant ainsi de 2 740 à 1 700 environ. (NDLR il y avait 3 443 postes en 2019, le nombre de postes aura donc été réduit de moitié entre 2019 et 2023 !)

En novlangue de Bercy, le glissement de 2021 vers 2023 donne ça : « Puisque le réseau cible qui terminera de se déployer à cette échéance est désormais presque stabilisé, il est possible de déterminer d'ores et déjà ce que sera le classement des postes en cible et, sur cette base, de convenir de la trajectoire de classement que suivront les postes jusqu'à cette échéance, à mesure de leur évolution vers le réseau cible».

La délégation **F.O.-DGFIP** a expliqué que la taille des postes augmentant avec les restructurations, les transferts d'indice ne font qu'ajouter une contrainte, sans être la cause principale de ces déclassements.

Dans cet univers très contraint, il conviendra de garder un pyramidage entre C3, C2 et C1 afin de permettre aux ldiv qui le souhaiteraient de pouvoir encore exercer des fonctions comptables mais vraisemblablement pas avant la cinquantaine...et encore !

Etre comptable ne sera donc plus qu'un débouché de fin de carrière et les ldiv risquent fort d'être les dindons de la farce. Y gagneront-ils en indiciation administrative ? Rien n'est moins sur !

La délégation **F.O.-DGFIP** s'est également étonnée de ne pas avoir eu communication des éléments conclusifs d'un GT de mars 2020 interne à l'administration sur le processus classement dont les OS n'étaient pas informées et auquel elles étaient encore moins invitées.

Plan d'accompagnement des cadres...vers la sortie ?

La fiche 4 est un catalogue ouateux de pratiques et outils managériaux destiné à faire avaler la pilule du NRP aux troupes de la DGFIP. Tout y passe : évaluations à 360°, pôle de coaching interne, coaching flashes, auto-évaluation des compétences et auto-diagnostic des besoins, accompagnement du recrutement au choix etc...

Un seul outil manquait à l'inventaire : le livret manager, véritable petit livre rouge de la DGFIP destiné à rééduquer les récalcitrants au changement (voir notre liminaire). Nous avons été très clairs sur ce livret, il doit être remisé au fond du tiroir duquel il n'aurait jamais du sortir.

Un nouveau poste de Conseiller Mobilité Carrière (CMC) au niveau interrégional va être créé dès le 1/1/2021. Ils seront donc entre 8 et 10 pouvant aussi cumuler la fonction de référent management. Les agents de catégorie B et C auront, quant à eux, droit à un mode dégradé de CMC assuré au niveau départemental au sein du pôle ressource.

Pour **F.O.-DGFIP**, l'expérience malheureuse de France Telecom a démontré que ces CMC se contentaient au mieux d'être des chefs de gare, au pire d'indiquer la porte de sortie à des cadres désespérés par le changement brutal. Nous sommes donc très circonspects sur ce nouvel acteur de la sphère RH.

Surtout, avant de former des CMC, encore faudrait-il qu'il reste une carrière.