

GPEEC / NRP du 30 juin 2021

Les dispositifs d'accompagnement RH des cadres supérieurs

Montreuil, le 05/07/2021

Compte rendu de la CGT Finances Publiques

@ : cgtfinancespubliques.bn@gfip.finances.gouv.fr Suivez-nous sur facebook ou twitter : t : @cgt.fnpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) F : @cgt_fnpub (CGT Finances Publiques)

Ce GT s'intitule GPEEC-NRP, les dispositifs d'accompagnement RH des cadres supérieurs. Y aurait-il eu une étude Gpeec sans NRP supprimant 50 % des postes comptables? De fait, il concerne les cadres ayant subi une restructuration ou un déclassement de leurs postes comptables. La Gpeec ce n'est pas seulement les indices, c'est aussi les carrières, les mobilités, la formation... Les cadres administratifs ne sont pas visés dans les documents alors que le calendrier exposé au GT d'avril 2021 annonçait :

- » Au printemps, recensement auprès des directeurs de leurs besoins en A+ administratifs par année jusqu'en 2024 et répartition de la dotation d'indices administratifs,
- » En septembre, première vague d'attribution d'indices administratifs HEA à partir des indices comptables libérés en 2021,
- » À l'automne mise en place des fonctions administratives indicées (hors indice HEA)

Il était indiqué dans la fiche 2 du GT précité « A l'issue des échanges avec les directeurs et les Délégués, une cartographie des emplois ouverts à l'indication administrative sera arrêtée par la direction générale au 1er trimestre 2021. Elle permettra aux cadres de disposer d'une visibilité sur les emplois et fonctions éligibles ». Aujourd'hui, en page 7 du power point vous indiquez « maintien du nombre d'emplois fonctionnels surindiciés ». Quand aurons-nous les éléments pour vérifier ces affirmations ?

Dans la fiche 3 du GT de décembre 2020 était annoncé un « référentiel des compétences managériales incluant une dimension prospective, et plus largement, de lancer un travail autour des compétences, en s'inspirant des travaux déjà réalisés dans d'autres directions et dans le cadre des travaux réalisés par le GT national « Accompagnement du Changement et Management » piloté par le délégué Centre Ouest. La CGT avait demandé à avoir connaissance du contenu de ce groupe de travail, nous n'avons toujours aucun élément ! Le référentiel est-il réalisé et qu'est-ce qui est prévu pour sa communication à l'encadrement ?

A titre d'exemple, en Ile de France, les cadres sont conviés à un webinaire pour écouter les éléments de langage d'un manager de la CPAM. Ils peuvent se résumer en deux propositions : assumer de franchir la ligne blanche des procédures, sans cela rien n'avance et ne pas cacher que l'optimisation est le corollaire d'une réduction des effectifs. Est-ce cela l'objectif de l'accompagnement du changement et management ?

Par ailleurs, il était également précisé que le pilotage de l'accompagnement des cadres au niveau interrégional, serait exercé par un conseiller mobilité-carrière pour répondre au besoin renforcé par le déploiement du NRP et un référent management pour les conseiller dans leur management (sic). Ces fonctions pourraient se cumuler au niveau interregional et un seul pourrait assurer ces fonctions pour la centrale et les DNS réunies ! Leur rôle serait entre-autre d'accompagner les directeurs dans leurs recrutements de cadres A+ (fiche de poste, identification des compétences nécessaires et des éventuels candidats).

Au niveau central serait créée une Mission Accompagnement des cadres co-rattachée aux services RH et SPIB (!).

Pour la CGT nous continuons à affirmer que les moyens présentés sont notoirement insuffisants : au total, il y aura 10 référents management pour plus de 9000 A+ dont deux pour la centrale et les DNS (alors qu'il y a une population importante de A+). Cela ne suffira pas à compenser les pertes de compétences des services RH. Sauf à considérer qu'il s'agit de simples postes de débouchés ou de pourvoyeurs de clientèle ! Par ailleurs leur rattachement à SPIB laisse à penser qu'ils auront peu de latitude, si l'on en croit notre expérience en GT et CAP de cadres

Avez-vous un premier bilan du fonctionnement de ce dispositif ?

Cette question est d'autant plus d'actualité si l'on se réfère aux remontées du réseau. En effet, certains services RH locaux ne communiquent pas ou partiellement, voire de façon déconcertante sur les restructurations et leurs conséquences pour les cadres concernés. Par exemple, inciter des cadres perdant leur poste suite à fermeture à candidater sur des services fiscaux délocalisés alors qu'ils sont comptables dans le secteur public local (au motif que les agents connaissent le travail!) ; laisser croire au cadre qui accepte de prendre un poste dont la fermeture est annoncée, que le poste de CDL sur sa zone géographique lui reviendrait suite à la fermeture de la trésorerie et l'ouvrir à un autre grade (sur décision de la direction générale semble-t-il), recruter des CDL dans la direction en « circuit court » sans publier de fiche de poste, empêchant des cadres loin de chez eux de postuler pour rentrer dans la direction alors qu'ils ont le profil ; rassurer les cadres sur le maintien des possibilités des promotions et mutations grâce aux départs massifs en retraite, sans préciser où, quand et pour quels grades ; ne donner aucune explication lorsque la candidature n'est pas retenue, annoncer des fermetures mais rester flou sur les dates effectives, ne pas communiquer sur le devenir des adjoints, tout en bloquant les cadres pendant trois ans !...

Confirmez-vous que vous avez donné des consignes pour recruter le plus possible sur place (MIL) au risque de bloquer les mouvements ?

Enfin, la direction générale a annoncé un bilan des premiers recrutements au choix sur 2020 pour donner du sens à la procédure (!). Quid de ce bilan ?

On peut déjà constater qu'elle n'a pas attendu ce bilan pour généraliser cette méthode en 2021 et la CGT n'a pas manqué de remarquer qu'il n'y a plus qu'un seul guide pour les IP et les AFIPA. Doit-on s'attendre à une harmonisation des règles avec les IDIV dont la grosse majorité est déjà également affectée au choix ? Si c'est le cas, la CGT réitère d'autant plus sa demande de linéarité du grade d'IDIV !

La nouvelle redistribution des indices associée aux nominations et mutations au choix ainsi qu'aux pleins pouvoirs des directeurs ne présage rien de rassurant pour l'avenir des cadres. Les mouvements administratifs AFIP, AFIPA IP IDIV HC sont quasiment bouclés, or la visibilité annoncée grâce à la cartographie des indices n'est pas au rendez-vous. Comment seront-ils attribués dans les directions locales et spécialisées et sur quels critères ? Par exemple dans les directions spécialisées avec un nombre important d'AFIPA, d'IP voire d'IDIV chefs de brigades qui aura droit à l'indication ? Sera-t-elle réservée aux AFIP ? Dans les directions locales quelle division plutôt qu'un autre sera valorisée ?

Enfin, vous annoncez de carrières plus diversifiées, en citant de nouvelles fonctions (CDL, adjoints A+...). Est-ce vraiment motivant pour des chefs de services privés de services ? L'objectif annoncé n'est pas atteint pour les A+ intermédiaires

☛ Concernant les documents du GT nous avons pris bonne note des dispositifs de garantie indemnitaire et nous avons d'ores et déjà quelques questions :

- » Les cadres sous statut d'emploi CSC concernent-ils aussi les administratifs perdant l'indication, c'est à dire pas seulement les comptables ;
- » Délais de séjour : dès 2021 le délai de séjour peut être levé. Est-ce valable pour les restructurations annoncées en 2021 pour 2022 et 2023 ?
- » Durée de détachement : les assouplissements sont accordés en lien étroit et après avis du directeur, au regard notamment de l'intérêt du service. Doit-on comprendre que cela peut être refusé à un cadre alors que l'article 2 du décret permet une prolongation dans la limite de 3 ans ?

COMPTE RENDU GT GPEEC NRP DU 30 JUIN 2021

La Direction générale s'est à nouveau félicitée du maintien des possibilités de promotions et des indices conservés à la DGFIP

La CGT a rappelé que la DGFIP est la seule direction du ministère à ne pas saturer les taux de promotions et qu'aucun élément ne nous permet de vérifier que tous les indices ont bien été maintenus à la DGFIP, puisque nous n'avons toujours pas la cartographie.

Sur ce sujet de la cartographie des indices, les réponses apportées se résument comme suit : travaux sont en cours.

Le recensement des postes est prévu pour la rentrée, ainsi que la détermination des règles et doctrines d'emploi, les indices étant liés à l'exercice des fonctions et non intuitu personæ.

Ensuite il faudra passer les étapes réglementaires pour traduire dans les textes le toilettage du décret de 2006 sur le positionnement des indices à la DGFIP. Enfin, les textes devront passer le guichet unique de la DGAFF. La Publication est prévue en fin d'année, soit en principe avant la prochaine échéance électorale de 2022 !

Pour la CGT le calendrier optimiste présenté en début d'année n'a pas résisté à la complexité du sujet, la nécessaire (et attendue) équité entre Directions et au sein d'une Direction semblant un obstacle important, compte tenu du faible nombre d'indices redistribuables, malgré la suppression de 50 % des postes comptables à l'horizon 2026 !

Toutes ces étapes de procédure mêmes si elles sont crédibles, ressemblent plutôt à un alibi de forme à défaut de réponse sur le fond pour justifier l'absence de communication sur le sujet. Serait-il devenu sensible, compliqué à mettre en œuvre au risque de mécontenter trop de cadres, facteur de tension voire de démotivation pour nombre d'entre eux. Nos questions dans notre liminaire n'ont pas eu de réponse sur le point de savoir ce qui justifiera de valoriser un poste plutôt qu'un autre !

☛ Concernant les travaux sur les compétences managériales : même type de réponse

C'est-à-dire que les travaux sont en cours de stabilisation pour définir le niveau d'encadrement selon les missions, les enjeux et les structures. Des annonces sont prévues pour la fin d'année.

Bref cela aussi semble compliqué à mettre en œuvre pour les mêmes raisons !

A propos des structures d'accompagnement des cadres, la direction générale a détaillé le rôle des différents acteurs :

- » Secteur RH local pour tout ce qui est lié aux fonctions et postes ;
- » Conseillers mobilité carrière : exercice prospectif sur les grandes étapes de la carrière ;
- » Mission d'accompagnement des cadres : conception et proposition d'outils mis à disposition pour animer le réseau des cadres (ce n'est pas de l'accompagnement individuel).

Autrement dit, pour la CGT les services RH locaux continueront à être très sollicités alors qu'ils n'ont plus de moyens pour répondre sur les règles et garanties en perpétuelle évolution. Les cadres n'ont pas d'autre choix que de contacter les bureaux de Centrale surtout depuis la suppression des CAP.

Sur la levée du délai de séjour, il sera possible même pour les opérations prévues en 2023, sous réserve de l'avis du directeur. RH1B a un rôle d'accompagnement des directions locales et doit être destinataire des avis défavorables, qui sont peu nombreux et peuvent faire l'objet de recours

La direction a confirmé que le refus de prolongation du délai pourra être décidé dans l'intérêt du service, mais n'est pas dans la logique de départ des cadres de la dgfip

☛ Concernant les garanties financières, il est confirmé que le classement est assimilé aux restructurations et donc entraîne les mêmes garanties. Ce qui constitue une avancée par rapport aux garanties des précédents classements.

Face aux questions techniques des organisations syndicales, la direction générale a reconnu que c'est un dispositif complet et complexe qui implique des choix engageants pour la retraite et qui ne s'applique réglementairement qu'à moins de 15 ans de la retraite. Cela nécessite une note pour accompagner le réseau RH. Il existe déjà une foire aux questions créée à partir des simulations sur des cas pratiques. RH1B espère que ces nouvelles dispositions feront l'objet d'une appropriation progressive par le réseau !

Elle confirme par ailleurs que le CIA est bien prévu pour 6 ans, mais avec une clause de revoyure au bout de trois. Il s'agit d'une clause réglementaire.

☛ Concernant la surcotisation, l'article L 15-2 du décret de 2019 nécessite que des précisions soient apportées parce qu'il ne donne pas assez de détail pour répondre à toutes les questions

L'articulation CIA/garantie du décret de 2019 implique une option qui doit être faite en amont avec un délai de 4 mois. Une note est en préparation car les règles doivent être claires lisibles et connues en amont. Des fiches techniques seront diffusées.

Pour la CGT, ces règles sont très complexes et encore une fois nous réaffirmons que les services RH n'auront pas les moyens de répondre aux questions. Il faudra désigner un interlocuteur afin d'éviter des simulations différentes... manifestement ce ne sera pas le rôle du CMC, ni de la MAC !

Pour le reste nous n'avons pas eu les réponses à nos questions sur la partie gestion des carrières et notamment sur le positionnement des indices.