



Montreuil, le 09/04/2021

# GPEEC

## Compte-Rendu et Déclaration Liminaire GT GPEEC et classement des postes comptables du 8 avril 2021

### COMPTE-RENDU

#### LE CLASSEMENT EST TERMINÉ ET TOUT EST PRÉVU POUR L'ACCOMPAGNEMENT ! CIRCULEZ, IL N'Y A RIEN À DISCUTER !

##### 👉 Réponses de la direction générale aux déclaration liminaires

Les travaux ont bien avancé depuis le GT du 12 décembre 2020 : effort en emplois plus faible qu'annoncé, travail de répartition des indices entre les sphères comptable et administrative, classement des postes comptables par familles et par inter région, dispositifs d'accompagnement et FAQ pour toutes les situations possibles, garanties financières...

Des audios se sont tenues avec les numéros 1 pour régler les situations individuelles et la direction a joué la transparence puisqu'aucun autre document que ce power point n'a été transmis aux directeurs.

La campagne d'attribution des indices spéciaux liés à PPCR est effectivement lancée. Concernant les critères d'attribution des HEA aux AFIPA, la direction générale s'appuie sur les délégués. La construction est en cours et porte sur un chiffre à taille humaine (70/80 en 2021). Il faudra examiner les parcours, les responsabilités avérées. La direction générale compte sur les organisations syndicales pour corriger les incohérences.

Comme annoncé lors du GT du 12-12-2020 la liste des indicateurs de classement des postes comptables a été simplifiée. Elle a été communiquée pour information le 17-12-2020 sous forme de tableau (sans commentaires). Il n'y a eu aucun retour des organisations syndicales, ni de l'ACP. La contrainte budgétaire n'est pas du tout le vecteur de l'exercice. Il s'agissait de sauvegarder le stock d'indices et de plus la DGFIP a bénéficié d'un fonds interministériel d'accompagnement des cadres (cabinets de conseils pour aider à l'évaluation à 360° par exemple).

Les taux pro/pro n'ont jamais été saturés mais la DGFIP est dans le monde interministériel celle qui a le taux le plus élevé au départ.

Le mépris ressenti par les cadres ne peut pas être entendu, car il s'agit de rééquilibrer les deux sphères administrative et comptable. Un adjoint est aussi important qu'un chef de service sur un poste comptable.

Grâce aux mesures d'accompagnement, la direction générale a tenté de répondre à tous les cas : départ en retraite, situation financière personnelle. Par exemple reporter une restructuration au départ en retraite du cadre en laissant des marges de souplesse aux directeurs au lieu de fermer le poste au 1er janvier. Cette méthode est différente des précédentes.

Le bilan des premiers recrutements au choix sur 2020 doit être fait. Il faut donner du sens à la procédure.

S'agissant du référentiel des compétences, c'est une réflexion sur ce qu'on attend de l'encadrement. Le chantier est en cours avec la MAC (mission d'accompagnement des cadres). Les travaux seront partagés.

Le directeur général n'a pas souhaité diffuser le rapport Pichevin/Brière rédigé en 2017, mais il a été partiellement exploité, notamment pour les mesures d'accompagnement et de coaching.

S'agissant des CDL, la direction générale rappelle qu'ils bénéficient d'un régime indemnitaire spécial et que beaucoup d'inspecteurs du vivier ont pu prendre leur promotion sur les 307 déjà nommés.

Les IDIVCN ne peuvent pas bénéficier d'indices, car ils ne sont pas sur un statut d'emploi, au sens de la fonction publique. Ils sont les principaux bénéficiaires de la création des CDL.

Enfin, la direction générale se félicite de la richesse des grades à la DGFIP, alors que dans la fonction publique, il n'existe qu'attaché et attaché principal.

**En résumé tout est bouclé !**

GROUPE DE TRAVAIL DU 8 AVRIL 2021

✉ : [cgtfinancespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr](mailto:cgtfinancespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr) Suivez-nous sur facebook ou twitter : [@cgt\\_finpub](https://www.facebook.com/cgtfinancespubliques) (Syndicat National CCT Finances Publiques) [@cgt\\_finpub](https://www.instagram.com/cgtfinancespubliques) (CCT Finances Publiques)



**Le classement des postes comptables est terminé et diffusé dans les directions. Il était très demandé par le réseau ! Les organisations syndicales et les chefs de services comptables n'ont pas perdu de temps à discuter des critères, des pondérations, du positionnement des indices par famille, ni des modifications des périmètres des missions. La direction générale a fait tout le travail sans les déranger ! Les déclassements, absorptions, fermetures sont tous justifiés grâce aux arbitrages et marges de manœuvres laissés aux directeurs locaux. Qui peut y croire ?**

**Les mesures d'accompagnement ont intégré toutes les situations individuelles, aucun cadre ne sera en difficulté en raison de la fermeture ou du déclassement de son poste. Tous pourront trouver facilement un poste attractif à la hauteur de leurs compétences et où ils veulent. Au pire la MAC leur apprendra comment se vendre. Qui peut y croire ?**

**Quant à la richesse des grades, elle permet surtout d'attribuer aux IDIV des missions d'IP sans la rémunération correspondante !**

**Vous comprenez pourquoi la CGT FINANCES PUBLIQUES a demandé une interruption de séance après ces réponses**

**aux déclarations liminaires et a annoncé d'emblée qu'elle ne reviendrait pas pour la suite.**

**A quoi bon continuer ce simulacre de concertation après cette litanie d'autosatisfaction, insultante pour le réseau et dont le support présenté aujourd'hui circule déjà dans les directions ?**

**Nous ne sommes pas dans une réunion d'information descendante pour les services !**

**Face à ce déni de dialogue social, toutes les organisations syndicales présentes (CGT, Solidaires, FO, CFDT/CFTC, UNSA/CGC) ont quitté la réunion ! Seul le SCSFIP est resté.**

*La direction générale n'a pas souhaité poursuivre avec le SCSFIP seul, qui pourtant s'est largement félicité de toutes les propositions, plutôt que de défendre les intérêts des comptables et de leurs missions, les considérant comme extrêmement structurantes, soulignant la qualité du diaporama, rappelant qu'il faut d'abord servir les grades les plus élevés et que les indices administratifs ne doivent pas servir à la reconversion de comptables écartés par le NRP, mais à valoriser des enjeux managériaux !*

## DÉCLARATION LIMINAIRE

**Ce groupe fait suite à celui du 10-12-2020 (boycotté par la CGT, cf. déclaration liminaire sur le site), qui présentait les nouvelles orientations en matière de classement des postes comptables et d'accompagnement des cadres : mieux valoriser les parcours professionnels, renforcer le soutien à l'encadrement et mieux identifier et valoriser les compétences.**

« Le déploiement de réformes stratégiques et notamment du nouveau réseau de proximité à la DGFIP aura, d'un point de vue RH, notamment pour conséquences : l'augmentation de la taille des équipes et le management d'équipes à distance (multi-sites, télétravail).

Il nécessitera un renforcement des capacités managériales des cadres de la DGFIP, tant pour prendre en compte cette nouvelle donne que pour aider les cadres à conduire le changement auprès des agents... Un référentiel de compétences managériales associé à des campagnes d'évaluation des compétences permettra de recenser les compétences existantes et celles restant à acquérir, permettant la conception des démarches de développement de compétences... Le référentiel des compétences managériales est à lier avec les grands défis que devra relever, dans les prochaines années, la DGFIP. »

La CGT avait résumé ce nouveau cycle ainsi : **la DGFIP resserre le réseau comptable grâce au NRP combiné aux nombreux départs en retraite. En échange, elle utilise les indices comptables pour valoriser les parcours administratifs.**

**En d'autres termes, on vous distribue des indices (mais pas pour tous) à condition que vous portiez les réformes. Alors même que ces réformes sont notamment contraires aux intérêts et à l'avenir des comptables et de leurs missions.**

La CGT comprend entre les lignes que les postes de chefs de services vont se réduire, il faut donc revaloriser l'expertise et le soutien, c'est-à-dire des postes d'adjoints ! Quelle perspective attrayante pour les collègues qui ont été chefs de service comptable ou administratif pendant plusieurs années ! Certains considèrent que c'est du mépris pour l'encadrement intermédiaire, pour l'opérationnel, celles et ceux qui font tourner la « boutique ». Ce d'autant que les indices iraient en priorité vers des postes en direction. Une sorte de prise de pouvoir de la technocratie sur l'opérationnel ! Par ces propos la CGT se fait le relais d'un certain état d'esprit du réseau.

Pour autant, la CGT ne nie pas qu'il y ait un vrai besoin de soutien au réseau en perpétuelle mutation, laissant souvent les cadres de terrain et les directions locales livrés à eux-mêmes, pour trouver des solutions dans l'urgence. Cette situation ne date pas d'hier et la COVID ajoutée au plan de relance et aux 1800 suppressions d'emplois annoncées pour 2021, ne vont pas arranger les choses !

Le message envoyé, outre qu'il est décevant pour les cadres qui exercent leurs fonctions en marquant leur attachement au service public, aux collectifs de travail et aux missions de la DGFIP en particulier, **constitue une menace pour la communauté managériale tout entière !**

Pour la CGT, ce sont des moyens humains et techniques qu'il faudrait déployer pour bien exercer toutes nos missions de service public et ne pas se limiter aux seuls indices ! La seule rémunération ne peut pas rendre les métiers exercés plus attractifs !

## Commentaires de la CGT sur le power point transmis pour la préparation du GT :

Pour commencer, prévoir un tel ordre du jour sur une demi-journée, c'est considérer dès le départ que les organisations syndicales ne méritent pas d'être entendues, mais qu'elles ne sont bonnes qu'à écouter !

Ensuite, le calendrier des prochaines échéances est déjà annoncé dans le document :

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.

A l'automne : mise en place des fonctions administratives indicées (hors indice HEA).

Au second semestre : déclinaison de l'exercice de GPEEC des A, B et C.

**Autant dire qu'il n'y faut pas perdre de temps à discuter d'autres propositions !**

## I-GPEEC :

Selon la direction générale les engagements ont été tenus en termes de volumes de promotion tous cadres confondus. Pourtant, comme nous l'avons fait remarquer lors de la réunion du 31 mars dernier, sur le bilan des sélections, les taux promus sur promouvables n'ont jamais été saturés à la DGFiP. Le détail sur les trois dernières années est le suivant : 227/402 AFIPA (56%), IP 318/663 (48%), IDIVHC 959/1246 (77%), IDIVCN 2548/3589 (71%) [dont seulement 900 en cours de carrière pour ces derniers].

Sur le contexte, un tiers des A+ (soit environ 3300) partiront à la retraite sur la période 2020/2025, dont 65 à 70 % des deux grades terminaux AFIP et IDIVHC. Dans le même temps le réseau se resserrera de manière très importante (-50% de structures en moyenne). Les emplois comptables passeront de 3100 en 2020 à 1750 en 2025 et les administratifs de 5990 à 6955 (dont - 310 IDIV HC et -210 IDIV CN). **A ce niveau de restructuration on est plus proche d'une « saignée » que d'un resserrement.**

Parallèlement la direction admet que le niveau de responsabilité s'est accru, notamment pour les IDIVCN, qui ont pu accéder aux emplois de chefs de brigade,...avec quelle reconnaissance ? Ils sont toujours bloqués des années sans pouvoir passer hors classe et les doctrines d'emplois sont de plus en plus fongibles avec celles des IP. L'analyse des axes du nouveau cycle GPEEC va encore aggraver la situation puisqu'il y aura -310 IDIVHC d'ici 2024 et que les C2 passeront de 1470 à 854.

**La CGT FINANCES PUBLIQUES continue donc à porter logiquement sa revendication claire et simple pour les IDIV CN : l'instauration du déroulement de carrière à l'ancienneté, sans mobilité géographique, pour passer de la classe normale à la hors classe et ainsi pouvoir accéder aux futurs indices administratifs.** En effet, la DG nous a déjà indiqué que les responsabilités afférentes à ces fonctions sur indicées nécessitaient une certaine ANCIENNETE (et donc inaccessibles aux CN). S'agit-il d'un lapsus ou plutôt de la reconnaissance des mérites de l'ancienneté, tels que nous les portons régulièrement ?

La direction annonce des créations de nouvelles fonctions : 1000 CDL, 10 conseillers mobilité carrière (CMC) ; 110 postes d'encadrement dans les 70 services relocalisés ; 8 contrôleurs de gestion en délégation.

S'agissant des 1000 postes de CDL, il est indiqué page 29 que « ce sont les compétences davantage que les grades qui guideront le choix final lors des recrutements » alors que vous prévoyez une répartition chiffrée par grade et catégories de directions ! Expliquez-nous comment seront calculés les enjeux pour la création des CDL et comment sera fait le choix de tous les grades. Cette mission va-t-elle devenir un débouché pour des comptables dont les postes ont été fermés, voire des désignés volontaires (nous en connaissons déjà) ? On peut s'interroger sur ce débouché offert à des IDIV Chefs de Service, en l'absence totale d'encadrement et au vu de la technicité de la fonction. N'est-ce pas plutôt un palliatif pour tous les comptables qui voient leur poste comptable fermé ?

Des promotions à la Hors classe sur place seront-elles possibles pour les IDIV CN ?

Quant aux 70 services relocalisés qui vont nécessiter 110 cadres, comment allez-vous les recruter, vu l'attractivité des 66 villes ?

Par ailleurs, des recrutements mixtes seront effectués (choix et règles de gestion) pour les IP et AFIPA pour garantir l'arrivée dans les départements moins attractifs : quels sont ces départements et selon quels critères les cadres seront-ils choisis ?

Plus généralement, le référentiel des compétences managériales qui est en cours de construction annonce une mise en concurrence systématique avec une « individualisation des stratégies de parcours », alors qu'il faudrait au contraire une harmonisation entre les différents postes chargés du pilotage. **En effet, 65 % des postes offerts aux cadres supérieurs ont été pourvus au choix en 2020 (81% dans la sphère comptable, 54% dans la sphère administrative). Il est même prévu une extension progressive du recrutement au choix sur certains emplois administratifs pour les IDIV en fonction des enjeux et des besoins.**

Quelles sont les 10 compétences managériales du référentiel et en quoi va consister l'accompagnement hormis aider à la conduite du changement ? La CGT craint qu'il s'agisse seulement de faire passer la pilule de la destruction du réseau (et la mobilité induite) et de nouvelles dégradations dans l'organisation du travail (flex office, travail à distance).

Cette généralisation des postes au choix n'annonce-t-elle pas la fin de la mobilité fonctionnelle choisie ? Sera-t-il encore possible de changer de métier alors que c'était un des piliers de la création de la DGFIP ? Un directeur acceptera-t-il de recruter sur une fiche de poste un cadre qui souhaiterait se réorienter ? De plus les priorités « à profil égal » seront bien fragiles face aux numéros 1 qui constitueront leurs équipes, grâce aux marges de manœuvres dont ils disposent. La direction générale arrivera-t-elle à imposer cette « entrave » au libre choix des recruteurs ?

Enfin, la note concernant les modalités d'attribution de l'échelon spécial aux AFIPA et aux IDIV HC est parue le 2 avril. Il est prévu 2 viviers pour les AFIPA. Un premier dit « de fin de carrière » pour lequel la CGT est favorable, à la réserve près que les 20 potentialités couvrent les besoins.

Un second vivier contingenté pour 70/80 AFIPA attribué au choix, dont la liste devra être déterminée pour le 25/05/2021. Les directeurs devront classer les AFIPA éligibles (à partir d'une liste établie par la DG) en fonction des mérites respectifs. Les délégués et chefs de services sont invités à déterminer « quelques principes de sélection garantissant une approche homogène... » Pouvez-vous nous donner des explications sur les critères retenus et les cadres auront-ils un retour des décisions ?

## II-CLASSEMENT DES POSTES COMPTABLES :

Lors du GT du 10-12-2020 la nouvelle méthode de classement des postes comptables pour 2023 a été présentée : simplifiée et positionnant les directeurs et délégués comme acteurs du processus.

Grâce au NRP, l'administration aura une vision pluriannuelle des postes moins nombreux et plus gros avec des antennes, une nouvelle typologie de postes avec les SGC et des règles RH qui offriront aux directeurs une plus grande latitude pour choisir les comptables.

Le nouveau classement retiendra seulement 40 indicateurs (soit une baisse de moitié) : de charges, d'enjeux, managériaux et éventuellement socio-économiques.

Les orientations qui se dégagent sont : suppression des C4 et du niveau C1-1027, C3 et C2 toujours subdivisés en 3 niveaux et répartis (C3 pour un tiers et C2 pour deux tiers), maintien des C+, rééquilibrage au profit de la sphère administrative, fongibilité entre les familles de postes, repyramidage des C1 vers les indices sommitaux ... et des marges de manœuvre allouées aux directeurs pour faire évoluer le classement initial de leurs postes tel que proposé par la DG. Les DDG seront les garants de l'équilibre du dispositif. **Exit les cadres de terrain et les organisations syndicales, habituellement associés aux travaux préparatoires ?**

Pour la CGT l'abandon de l'ancienne méthode est uniquement motivé par le NRP et l'évolution des règles RH. Avancer l'argument de plus de visibilité grâce à la pluriannualité est un leurre. En effet, des directeurs ont pu, dans le cadre du classement intermédiaire de 2021 « sur mesure » reclasser ou déclasser des postes dans une logique RH (sic) et déjà un second arrêté de classement paraîtra

en juin pour le second semestre ! **Pas facile de se projeter dans ces conditions !**

Que répondez-vous aux cadres actuellement sur des C1-1027 dont la suppression est annoncée en 2023. Un veto leur est opposé pour se repositionner cette année au motif d'un engagement de 3 ans. Quand pourront-ils candidater pour muter, y compris sur des appels à candidature ?

Selon les chiffres des documents, les marges de manœuvre laissées aux directeurs ont permis de limiter le déclassement des SIE et la progression des SIP par rapport au projet initial. Ainsi en 2020 les SIP représentaient 23%, la cible actuelle proposée par la DG était de 32% et après échange avec les DRDFIP, elle s'établit à 27% (pour les SIE : 35%, 18%, 20% respectivement). Pouvez-vous expliquer ces différences de chiffres et quels ont été les arbitrages ?

La CGT sait que l'indication des postes comptables n'est pas une opération de calcul des charges pour les besoins en emplois, mais la reconnaissance du niveau de responsabilité lié aux enjeux des postes. Pour autant les résultats échappent à notre logique et c'est sans compter les restructurations à venir, notamment par exemple dans une « direction qui a peu fait évoluer son organisation par le passé, qui peut disposer de marges de resserrement plus importantes se traduisant par un projet NRP plus ambitieux ».

**Face à l'opacité des résultats, la CGT, qui refuse de monter les cadres les uns contre les autres en ciblant certaines familles, ne peut pas faire abstraction des questionnements et inquiétudes du réseau, liés notamment aux changements de périmètre des missions et aux réorganisations :** pourquoi une telle baisse du nombre de SIE, SPF et trésoreries SPL en catégorie C1, pourquoi peu de variations sur les SIP et les PRS, comment expliquer des déclassements de CSC4 à C2-3, quelle est la nouvelle architecture des SGC ? Combien de cadres vont devoir quitter leur poste en raison des reclassements ou fusions ? Combien de double salto ou plus ?

## Les jeux sont déjà faits !

**En conclusion, l'objectif d'attribuer 40% des indices sur la sphère administrative et 60% sur les comptables passe par la suppression de 1350 postes comptables (de 3503 postes comptables C1 en 2019 à 1771 en 2023, 1470 C2 à 854, 887 C3 à 357, 156 C4 à 0). Pourquoi ce choix de 40/60 ?**

La DG n'a pas souhaité « lister » a priori les fonctions éligibles à une indiciation administrative « afin d'éviter une rigidité du dispositif peu compatible avec la prise en compte des spécificités et enjeux locaux » (sic). Où en est la cartographie des emplois ouverts qui devait être arrêtée au 1<sup>er</sup> trimestre à l'issue des échanges avec les directeurs et délégués ?

**Cette nouvelle redistribution associée aux nominations et mutations au choix ainsi qu'aux pleins pouvoirs des directeurs ne présage rien de rassurant pour l'avenir des cadres.**