

# Réforme de l'encadrement supérieur de l'État et du statut d'emploi à la DGFIP

Lors du deuxième groupe de travail ministériel sur la réforme de l'encadrement supérieur et ses conséquences à Bercy, l'administration a annoncé que, pour cette réforme, «il n'y aura pas de perdant»: ce serait bien la première fois !

**Selon nous, cette réforme est porteuse de graves dangers pour l'avenir de la fonction publique.** Lors de la réunion du conseil supérieur de la fonction public d'État (CSFPE), la CGT a voté contre cette réforme aux motifs d'une perte d'indépendance et de neutralité de l'encadrement supérieur, notamment des inspections générales, vis-à-vis du pouvoir politique : la logique d'emploi remplace celle de carrière statutaire et en y ajoutant le recours au privé. Par ailleurs, aucune garantie n'est actée sur les perspectives de carrière, les lignes directrices de gestion interministérielles (LDGI) de la compétence de la DIESE (délégation interministérielle de l'encadrement de supérieur de l'État) sont encore inconnues et nous ne savons pas comment elles seront déclinées au niveau ministériel, puis directionnel.

**Nous sommes à la seconde étape de la réforme pour le 1er janvier 2023, après la création du corps des Administrateurs de l'État (AE) au 1er janvier 2022**

A ce stade, la nouvelle carrière des administrateurs de l'État et les modalités d'intégration (reclassement) des membres des corps mis en extinction, qui auront vocation à le rejoindre dans le cadre d'un droit d'option (IGF, CGEFI, AFIP/AGFIP) ne sont pas fixées. La réforme n'est pas terminée.

Parallèlement à l'examen du nouveau statut unifié des AE, le projet de décret relatif aux dispositions applicables aux emplois de direction de la fonction publique a été présenté. Il doit être examiné au (CSFPE) le lendemain du GT. Il passera en CTM le 3 mars puis en CTR fin mars. Il concerne 350 emplois à la DGFIP (dont 150 au titre des fonctions de direction et d'encadrement les plus élevées) et prévoit la création d'un statut d'emploi, dont la durée d'occupation est fixée à 3 ans.

## Premières remarques de la CGT sur les documents du GT

### ☛ Mise en extinction du corps des AFIP/AGFIP et fin des recrutements

Quelles conséquences et quelles conditions en cas d'option ou pas pour être nommé AE : âge, métiers, mobilité, rémunération ?

Qu'est-ce qu'une gestion dynamique du grade pour ceux qui n'opteront pas ?

### ☛ Vivier des AE

Le vivier du corps des AE, c'est-à-dire de fait la catégorie A de la DGFIP, aura-t-il les mêmes perspectives de promotion que dans la filière d'origine ? Y aura-t-il des garanties concernant des filières métiers ? Il est indiqué qu'au moins 50 % du nombre total des AE sera ouvert à la promotion interne, mais la question est combien en valeur absolue ? Que veut dire promouvoir la transversalité interdirectionnelle, notamment par la constitution de viviers interdirectionnels ?

Concernant le recrutement, comment se fera la sélection au sein de chaque direction du ministère (quotas, mobilité exigée...)?

Le statut du corps des administrateurs de l'Etat créé au 1er janvier 2022 prévoit d'ores et déjà la nomination au choix des AFIPA justifiant de deux ans de services effectifs dans le grade, après avis d'un comité de sélection. Quel changement par rapport à une carrière en qualité d'AFIP ? Quels sont les critères de sélection, quel type de jury, quelle aide à la préparation ?

Le dernier « tour de piste » à la DGFIP est en 2022, par quelle sélection va-t-il être remplacé? Le vivier actuel aura-t-il les mêmes garanties de promotion et quels seront les critères ? Comment intégrera-t-il les parcours métiers à la DGFIP, sachant que les AFIPA ne sont pas maîtres de leurs affectations sur les missions dans les directions.

## ☛ Statut d'emploi à la DGFIP

Concernant le statut d'emploi à la DGFIP, le projet de décret prévoit dans son article 4 « filière métier » que 2/3 des emplois seront pourvus par des personnes justifiant d'au moins 6 années d'exercice de fonction d'encadrement supérieur au sein des services de l'État, de la fonction publique territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) ou d'ETS Publics, dont au moins trois années au sein d'un service de la DGFIP : en qualité d'AFIPA ? Quels postes et combien seront offerts dans cette catégorie à la DGFIP aux autres FPT et FPH. ? Quelles conséquences pour les recrutements AFIPA à la DGFIP ? Comment seront jugés les parcours par le jury de sélection, en d'autres termes les AFIPA devront-ils faire une mobilité externe ?

L'article 1<sup>er</sup> prévoit un délai de 6 ans maximum pour tous les postes de N°1, y compris dans les services déconcentrés ou à compétence nationale pour les emplois de chefs de pôles. Cela concerne-t-il les AFIPA occupant des emplois de chefs de pôle ou doit-on en conclure que les AFIPA n'occuperont plus ces fonctions ? (*Réponse en CTM du 3 mars, les IP/AFIPA chefs de pôle en 3<sup>e</sup>/4<sup>e</sup> catégories ne sont pas dans le périmètre du décret*).

## ☛ Avancées et perspectives

Concernant les perspectives de mobilité et de promotion nous ne voyons pas bien la visibilité, d'autant que les promotions seront conditionnées à une mobilité ...

Les conditions attractives promises sont conditionnées à des travaux interministériels. Idem pour la préservation des parcours et perspectives.

Les «garanties» formalisées dans le décret de création des AE ne nous sont pas pleinement apparues. Il est évoqué un rapport de présentation du décret. En avons-nous en été destinataires ?

Les LDGI vont être structurantes, fixées par la DIESE en complémentarité avec les DRH ministérielles et directionnelles. Nous avons du mal à y croire, et nous redoutons un cadre rigide posé par la DIESE, qui s'imposera (règle de la subsidiarité/complémentarité de la DIESE avec le secrétariat général et le service RH de la DGFIP).

Le statut d'emploi à la DGFIP est porté par un texte autonome, qui est présenté au CSFPE. Nous avons bien identifié une modulation indemnitaire et une limite de durée des statuts d'emplois, (avec l'articulation sur ce point des articles 7 et 12 du projet de décret) : « durée maximale de trois ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale d'occupation d'un même emploi de six ans[...]et la durée maximale d'exercice continue des fonctions de directeur d'une DRFIP ou DDFIP est de neuf ans quel que soit le nombre d'emplois occupés... » Quid au bout des 9 ans pour ces cadres ?

La CGT partage l'avis sur les enjeux de parité, mais s'interroge sur les moyens qui seront mis en œuvre. Il ne faut pas que cela reste une annonce de principe !

## ☛ La revue des cadres

Le document indique qu'elle a permis de repérer des potentiels parmi les AFIP et AGFIP. Nous serions curieux de connaître le nombre de cadres à potentiels détectés parmi les 566 cadres examinés...

La déclinaison annoncée pour les AFIPA aura-t-elle pour but de faire une pré-sélection pour les corps des AE ? Qui la mènera ? L'outil attendu est-il déjà en cours de construction ?

## ☛ L'accompagnement des cadres

La MAC comporte 7 personnes pour 10 000 A+ (chiffres du document!), pour innover et accompagner sur les volets manager (en pleine évolution) et individuel. Il y a clairement un sous dimensionnement pour la CGT !

De même pour les conseillers mobilité carrière (CMC-RM), 10 au total pour aider les directeurs (100+) dans leur recrutement, accompagner le NRP (c'est donc qu'il n'est pas vraiment terminé à l'inverse de ce que dit le directeur général !) et développer les pratiques managériales.

Un focus est fait pour trois nouveautés en 2022 : formations de chef de service et adjoint, séminaires à la carte et coaching collectif (*sic*).

Pourquoi avoir recours à des prestataires externes ?...S'agit-il de découvrir de nouvelles modalités de travail et lesquelles ?

## ☛ L'offre de formation

Même remarque pour les académies des cadres supérieurs (ADCS) avec cadres dirigeants privés et hors DGFIP.

Enfin à noter que des formations spécialisées seront organisées sur la conduite des transformations, le management à distance et le recrutement sur entretien !

## ☛ Focus sur les décrets :

Le décret 2021-1550 du 1er décembre (statut du corps des AE) renvoie au 2019-1594 du 31 décembre 2019 (relatif aux emplois de direction de l'Etat) qui renvoie au décret 2009-208 du 20 février 2009 sur le statut particulier des AFIP...remplacé par le projet de décret qui sera présenté au CSFPE (qui renvoie au 2019-1594 et au 2021-1550)...Ouf ! Pour épouser ceux qui veulent analyser et comprendre les changements, rien de mieux comme méthode !

**Présentation du power point par la direction générale ( Mme Roux-Trescase) et tentatives de réponses aux déclarations liminaires.**

## ☛ Calendrier :

Cette réforme interministérielle et gouvernementale, comporte des briques. Elle n'est pas encore aboutie mais elle s'intègre dans l'agenda social chaque semestre. Nous avons seulement à notre disposition les éléments connus. Elle concerne les AGFIP/AFIP et bien au-delà, pour que les cadres puissent se projeter.

Le chantier de modulation indemnitaire est en cours.

## ☛ Statut et logique fonctionnelle.

Il y a toujours un statut mais qui devient interministériel pour accueillir tous les corps sur option à/c du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Il ne faut pas confondre le cadre statutaire, avec la logique de statut d'emploi.

Le statut d'emploi, ne concerne que certains postes à la DGFIP (N°1 et 2), DNS et certains adjoints. Il existe en parallèle et est porté de façon autonome. Il constitue une reconnaissance forte de nos responsabilités et métiers (CF corps préfectoral sous statut d'emploi). Il ira au delà des n°1, (adjoints, directeurs de pôles).

#### ☛ Accès des AFIPA au corps des AE :

Une voie de promotion par liste d'aptitude sera dédiée aux AFIPA justifiant seulement de 2 ans de services effectifs dans le grade. Le comité de sélection devra valoriser l'expertise de nos cadres. La sélection sera plus sévère (sic), mais les modalités ne sont pas encore arrêtées.

#### ☛ Limite de durée de détachement sous statut d'emploi et sur même poste :

La durée maximale de 9 ans en continue sous statut d'emploi est inhérente au principe. Il y aura des dérogations pour ceux actuellement près de la retraite.

Par ailleurs, la limite de 2 fois 3 ans sur un même poste existe déjà à la DGFIP.

Cela permet de préserver un équilibre : ouverture aux cadres des différentes administrations et en même temps préservation des compétences requises.

### ☛ INTERVENTIONS DE LA CGT

*Ce GT a le mérite de se tenir, mais il renvoie trop aux LDGI. Il se limite à une présentation très positive du nouveau statut, à l'instar de celle faite pour le NRP, que les cadres supérieurs de la DGFIP sont toujours en train de mettre en œuvre.*

*S'agissant du statut des AE, il n'est pas présenté en perspective avec le projet de décret de la DGFIP. Or dans son article 10, la mobilité est d'ores et déjà requise pour accéder au corps des AE !*

*Concernant la parité, il est prévu un raccourcissement du délai à 2 ans pour les AFIPA pouvant postuler à AE. Comment rendre compatible la carrière des jeunes femmes avec ce délai ? En d'autres termes, raccourcir la plage impliquera des contraintes fortes en matière de mobilité et de reconversion avec des conséquences sur l'organisation de la vie personnelle (ex : enfants mineurs à charge, charge mentale privée...). Quel sera l'interprétation des recruteurs si les femmes se présentent à la sélection au-delà du délai de 2 ans ? Manque de motivation, manque de disponibilité, donc pas les meilleures pour ces promotions ? Et quid du déséquilibre des résultats des sélections, si les proportions attendues ne sont pas réalisées conformément à la Loi Sauvadet ? Déjà actuellement, y compris pour les sélections AFIP, le filtre par les DDG (majoritairement des hommes) est contestable au regard de la transparence attendue. Cela génère une sorte d'endogamie.*

*La direction générale doit prendre en compte cette donnée pour satisfaire l'objectif de parité.*

*En matière de parité, il faut avoir un objectif fort avec des points d'étape, sinon on restera au niveau des déclarations ! Qu'entend-on par mobilité ? Géographique, fonctionnelle, passée ? La définition n'est pas claire du tout. Sur le socle des emplois d'AE (N1 et N2), certains AFIP ne sont pas chefs de pôles. Cela va créer des tensions entre les cadres pour conduire le changement dans les directions locales. Or, ils sont autant impliqués, à l'écoute des comptables, des élus des agents... Quel dispositif est prévu pour ces cadres ?*

*Concernant le délai de 9 ans maximum, quid de la suite de la carrière ? Devront-ils aller obligatoirement dans d'autres administrations pour finir (âge moyen 48 ans) ? Ce n'est pas le meilleur choix pour porter les valeurs du service public. Prendre un poste dans une autre administration est compliqué.*

*Quelle conséquence en cas de non option sur les carrières ?*

### ☛ REPONSES DE LA DIRECTION GENERALE

Il est évident que le NRP n'est pas terminé notamment sur les sujets d'organisation, de création de nouveaux métiers. Il faut le faire vivre sur la durée et se sont les cadres qui le font vivre !

**Taux de promotions :** L'objectif est le maintien du volume équivalent mais les modalités et la fixation au niveau global des emplois (de 50 % au niveau interministériel) n'est pas réalisée.

**Parité :** c'est une obligation juridique (loi Sauvadet, 40 % de chaque sexe en primo-nomination). Cet objectif n'est pas simple à atteindre. Tout le monde doit se mobiliser à tous les niveaux pour les jeunes femmes et lever les freins. Il existe un syndrome de « la brillante seconde, du double... ». La mobilité est une difficulté supplémentaire. Si on professionnalise la construction des viviers, on objectivise les choses et on favorise les femmes. Nous avons une obligation de résultat. Ce n'est pas seulement un enjeu intellectuel.

**Délai de 9 ans :** on ne suspend pas les cadres au bout du délai ! Le couperet concerne ceux qui sont sous statut d'emploi, pas les AE. L'idée de la réforme est d'avoir des perspectives plus larges que la DGFIP, qui elle-même va accueillir des cadres de l'extérieur. Elle accompagne ses cadres au-delà de la DGFIP et du ministère.

**Option pour le corps des AE :** Les conditions d'option feront l'objet d'informations personnalisées pour chacun au printemps, quand deux éléments seront connus : décret sur droit d'option avec conditions et grille de rémunération cible. L'option sera irrévocable et devra être faite avant le 31/12/2023, mais le corps continuera à vivre. Il sera possible ensuite de se faire détacher sur un poste d'AE selon le droit commun, pour évoluer sur d'autres corps de l'administration de l'État.

La moyenne d'âge de 48 ans mentionnée est différente de celle des primo nominations qui est de 56 ans. Effectivement, il ne faut pas oublier les AFIP positionnés 2-2 et les AFIPA chefs de pôles. Une cohérence devra être trouvée dans les parcours et la grille. Le classement des emplois en 5 groupes (2/3 groupes pour les fonctions de N°2) sera fait dans les semaines à venir, par arrêté ministériel avec une modulation indemnitaire liée à l'implication...comme actuellement.

**Constitution des viviers :** Pour la sélection IP/AFIPA nous devons être attentifs aux candidatures de femmes et moyens de préparation. Cette année la situation s'améliore. La clé pour augmenter dans la durée, assurer un bon équilibre et la dimension d'efficacité dans le bon fonctionnement des services, est de porter une attention à tous les viviers. Pas seulement à l'équilibre de celui des A++.

**Revue des cadres :** elle est pour le moment limitée aux AGFIP/AFIP (566). Il s'agit de porter des regards croisés (DDG), changer de métiers, outre-mer, récolter des compétences, appétences, aptitudes. Un retour de la synthèse est fait auprès des cadres pour avoir leur vision partagée : déclencher des dispositifs de coaching, de soutien, pour une évolution personnelle...

La MAC a effectivement vocation à s'adresser à tous les 10 000 A+ pour les accompagner dans leur rôle de manager et dans la construction de leur carrière.

## 👉 INTERVENTIONS DE LA CGT

***Nous rappelons que les volumes d'emplois de la MAC sont sous dimensionnés par rapport à l'ambition affichée. La formation pour les adjoints est intéressante, notamment pour ceux qui veulent se projeter. En revanche, le coaching collectif interpelle. Vise-t-il à encourager de nouvelles modalités de travail ? Quels sont les objectifs ? Quelles structures sont concernées (SIE, BDV...).***

***Par ailleurs, nous portons une vigilance sur la commande de formations en digital par la ministre. Ce mode doit être complémentaire et seulement sur les fondamentaux. Quelle sera l'articulation formation initiale / continue/ADCS pour les 5 grandes thématiques. L'ENFIP a déjà vu son fonctionnement très modifié, il ne faut pas encore trop le bousculer.***

***Enfin, quelle préparation est prévue pour les AFIPA candidatant à AE ?***

## 👉 REPONSES DE LA DIRECTION GENERALE

La MAC n'est pas toute seule, elle agit avec les relais (CMC) territoriaux et des coachs intervenants. La conception a été pensée pour un déploiement par des cadres du réseau en local (ateliers participatifs, sur la communication, dépasser des situations de changement, gestion plus efficace des équipes).

Dans le cadre de l'académie des cadres (ADCS), pour les AFIP/AFIPA un séminaire à Nevers a été organisé, pour réfléchir au management (totalement refondu en 2018/2019). Le taux de satisfaction est très élevé.

Il faut se préparer à accueillir des AE de l'extérieur, donc assurer des formations spécifiques. Parallèlement nous devons aussi travailler à la préparation pour la sélection AE.

La ministre De Montchalin a passé commande de 5 grandes thématiques interministérielles dans 14 écoles du service public, avec une forte incitation au mode digital. Le GT Forpro du 10 mars permettra de réfléchir sur le format de ces formations. *A la lecture des fiches préparatoires de ce GT, aucune information n'a été présentée sur ce sujet, ni en séance !*

***Pour la CGT Finances Publiques, la présentation du power point n'a pas été accompagnée de commentaires de nature à lever les inquiétudes. De fait, beaucoup de questions restent sans réponses! A croire que le projet est en mode navigation à vue et que la DGFIP n'est pas associée aux discussions. Il est vrai que les réflexions sont du niveau interministériel... !***