

Groupe de travail du 30 juin 2021

GPEEC - NRP

Les dispositifs d'accompagnement RH des cadres supérieurs

Sommaire

Le contexte

- Un cap stratégique fixé dans le COM
- Renforcer la part et le rôle de l'encadrement tout en accompagnant les cadres
- Des carrières plus attractives et diversifiées, avec plus de visibilité à moyen terme

Les garanties de gestion

- Le programme d'accompagnement des cadres et l'offre de services de la MAC
- L'accompagnement RH personnalisé dans la transformation du réseau

Les garanties financières

- Harmonisation des dispositifs d'accompagnement (classement général / restructurations)
- Les dispositifs d'accompagnement (CIA/ PRS/ IAMF)
- Le décret du 23 décembre 2019
- La surcotisation à la pension civile

Le contexte

- Un cap stratégique fixé dans le COM
- Renforcer la part et le rôle de l'encadrement tout en accompagnant les cadres
- Des carrières plus attractives et diversifiées, avec plus de visibilité à moyen terme

I. Rappel du contexte du NRP et des objectifs de la GPEEC

Un cap stratégique fixé dans le COM

01.

Améliorer l'accessibilité, la qualité et la proximité du service rendu grâce à la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité

ACCÉLÉRER

02.

Accélérer la transformation numérique au service des agents, des usagers et des partenaires

GARANTIR

03.

Garantir à l'ensemble des agents des conditions de travail motivantes et de qualité

MODERNISER

04.

Moderniser et simplifier la gestion fiscale tout en facilitant l'accès aux usages numériques

ACCOMPAGNER

05.

Accompagner la nouvelle relation de confiance, faciliter l'application du droit fiscal et lutter contre la fraude

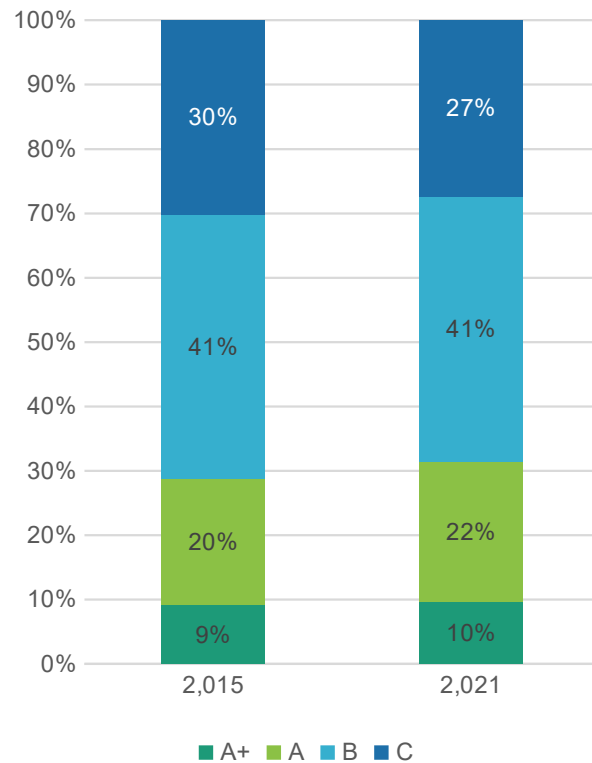
CONFORTER

06.

Conforter la DGFIP dans son rôle d'opérateur de référence de la fonction financière et comptable publique et développer son rôle de conseil

La volonté de renforcer la part et le rôle de l'encadrement

Emplois par catégorie



L'encadrement supérieur, acteur clé de la transformation de la DGFIP

- ✓ Entre 2015 et 2021, la part des A et des A+ a augmenté dans l'ensemble des effectifs de la DGFIP (de 29% à 32%).
- ✓ Tendance qui a vocation à se poursuivre dans les années qui viennent.
- ✓ Compte tenu des perspectives de départ à la retraite (départ d'un tiers des A+ d'ici 2024), des perspectives de promotion maintenues

Une attente forte de visibilité et d'accompagnement

- 63% des cadres supérieurs sont en attente d'accompagnement
- 64 % en attente sur les possibilités d'avancement et de promotion
- Et expriment une inquiétude sur le manque de postes disponibles

Une attente d'accompagnement des parcours professionnels

- Pour 69 % des cadres supérieurs, les critères de promotions ne sont ni transparents ni basés sur le mérite personnel
- Une offre de formation à renforcer post crise

Une attente de visibilité sur les perspectives d'évolution de carrière

Les objectifs de la GPEEC 2021 - 2024

1

**Offrir des carrières plus diversifiées
et plus de marges de manœuvre**

- De nouvelles fonctions (CDL, adjoints A+...)
- Plus de nominations au choix des directeurs
- Une logique de construction de parcours professionnels

2

Offrir des carrières plus attractives

- Maintien du nombre d'emplois fonctionnels indicés
- Des indices rééquilibrés entre filières administrative et comptable
- Auxquels s'ajouteront en cible 600 indices PPCR
- Repyramidage des niveaux de postes (augmentation de la part des C2-1 et des C3-1 dans les catégories C2 et C3)

3

**Plus de visibilité à moyen terme,
avec une mise en œuvre
progressive et adaptée**

- Un réseau stabilisé à l'issue du NRP jusqu'en 2026
- Une visibilité sur le classement cible des postes à horizon 2023 dès 2021
- Des perspectives de promotion globalement maintenues

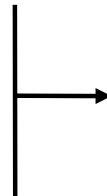
Les garanties de gestion

- Le programme d'accompagnement des cadres et l'offre de services de la MAC
- Un accompagnement RH personnalisé dans la transformation du réseau
- Une mise en œuvre progressive et adaptée
- Une information multicanal des cadres et des directions sur les dispositifs d'accompagnement

II. L'accompagnement RH des transformations



Un programme d'accompagnement complet



- Un accompagnement renforcé grâce à la mise en place de nouveaux acteurs
- Un accompagnement RH personnalisé des situations individuelles liées aux transformations du réseau
- Des dispositifs d'accompagnement financier qui évoluent substantiellement en faveur des cadres concernés par les restructurations (décret du 23 décembre 2019)

Un accompagnement renforcé grâce à de nouveaux acteurs au service des cadres

Mission Accompagnement des Cadres (MAC)

création au 1er janvier 2021

- ❑ chargée de l'accompagnement des cadres : dans leur rôle d'encadrant et de responsable d'équipe ainsi qu'au plan plus personnel, pour construire leur propre carrière.
- ❑ rattachée aux deux services SRH et SpiB.
- ❑ Périmètre : cadres A+ (d'IDIV CN à AFiP) de centrale, directions territoriales, nationales et spécialisées, soit un peu plus de 9 000 personnes

Conseillers Mobilité Carrière (CMC) – Référents Management (RM)

- ❑ CMC : accompagne et conseille les cadres aux différentes étapes de leur carrière.
 - ❑ CMC : l'interlocuteur dédié pour conseiller les délégations ainsi que les directions territoriales, nationales et spécialisées dans le cadre de leurs recrutements.
 - ❑ RM : guide les cadres dans l'évolution de leurs pratiques managériales (analyse de leurs interrogations, puis proposition des outils ou des solutions d'accompagnement adaptées)
- => 8 CMC/RM nommés depuis le 1^{er} janvier 2021 / 2 recrutements en cours : CMC centrale et DNS.



Un accompagnement RH personnalisé dans la transformation du réseau

Une approche souple des règles en matière de durée de séjour minimale et maximale des comptables

- ❑ Rappel de l'objectif du délai de séjour minimal (3 ans sur poste C1) et maximal (6 ans pour les détachements CSC) : préserver une stabilité du pilotage du poste, tout en assurant une « respiration managériale »
- ❑ Les aménagements possibles dans le contexte NRP : dès 2021, le délai de séjour peut être levé pour faciliter le repositionnement de comptables concernés par une restructuration, au fil de l'eau, dans les appels à candidatures et mouvements comptables, y compris en promotion (ex: sur poste HEB)
- ❑ Une possibilité de dérogation offerte par le décret du 23 décembre 2019 en cas de restructuration (suppression, déclassement, reclassement) intervenant postérieurement à l'atteinte du délai maximal de détachement de 6 ans. 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

Exemple: un cadre détaché depuis 6 ans CSC3 au 1er janvier 2022 et dont le poste est réorganisé au 30 juin 2022, peut bénéficier d'une prorogation de son détachement jusqu'à la date de restructuration.

=> Ces assouplissements sont accordés en lien étroit et après avis du directeur, au regard notamment de l'intérêt du service.

Un accompagnement RH personnalisé dans la transformation du réseau

Les possibilités de maintien sur un poste comptable restructuré :

□ Reclassement à la hausse d'un poste comptable C1 :

- possibilité de « promotion » sur place lorsque le poste est reclassé à l'indice immédiatement supérieur, si les conditions statutaires le permettent et après avis favorable du directeur
- Depuis 2020, en cas de reclassement au-delà du niveau immédiatement supérieur, possibilité pour le cadre de candidater sur son poste en appel à candidature national (si conditions statutaires respectées)

Un accompagnement RH personnalisé dans la transformation du réseau

Les possibilités de maintien sur un poste comptable restructuré (suite) :

- ❑ **Déclassement du poste au sein de la catégorie C1** : un nouveau détachement est prononcé dans la nouvelle catégorie (assouplissement en lien avec les dispositions du décret du 23 décembre 2019 : remise « à zéro » du délai de séjour)

- ❑ **Déclassement d'un poste comptable C1 en C2** :
 - les IP et IDIV HC peuvent rester sur leurs postes comptables déclassés C2

 - les AFiPA, qui ont vocation à être positionnés sur des postes à forts enjeux, sont invités à candidater sur des postes correspondants à leur grade lors des mouvements de mutation et appels à candidature dans la sphère administrative et comptable, sans attendre l'échéance du déclassement

Une mise en œuvre progressive et adaptée

- **Le calendrier des reclassements de postes comptables est adapté** à la gestion au plus près des situations individuelles et du contexte local
 - possibilité d'anticiper dès 2021 ou de décaler jusqu'à fin 2023 un nouveau classement (souplesse reconduite en 2022)
 - gestion coordonnée des situations individuelles entre SPIB/SRH

Une information multicanal des cadres et des directions sur les dispositifs d'accompagnement

- Mise à disposition d'une **foire aux questions** et de **fiches thématiques**
- **Appui SRH-SPIB** aux **réunions interrégionales** des responsables de pôle pilotage ressources
- **Organisation de 8 webinaires SRH-SPIB** mai/début juin :
 - articulé en 3 séquences : interventions cheffes des services SRH-SPIB, rôle des CMC, temps d'échanges (questions/réponses)
 - destinés à tous les cadres supérieurs, taux de participation de 47%
 - des sondages aux résultats très positifs : un temps d'échanges directs qui a renforcé l'information des cadres supérieurs sur les réformes en cours
 - 84 % des cadres souhaitent que la démarche soit renouvelée
- **Groupe de travail** avec les représentants des personnels

Les garanties financières

- Harmonisation des dispositifs d'accompagnement (classement général / restructurations)
- Les dispositifs d'accompagnement (CIA/ PRS/ IAMF)
- Le décret du 23 décembre 2019
- La surcotisation à la pension civile

Les garanties financières

Pour permettre aux cadres de bénéficier d'un accompagnement financier plus protecteur

Le classement général des postes est assimilé à une **restructuration**

En cas de **restructuration**, les cadres peuvent bénéficier

- du complément indemnitaire d'accompagnement
- de la prime de restructuration de service
- de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle

En cas de **restructuration**, les cadres sous statut d'emploi CSC peuvent bénéficier

du décret n°2019-1442 du 23/12/2019

S'ils ont été détachés pendant 4 ans en continu dans une même catégorie de CSC, les cadres ont la possibilité de surcotiser à la pension civile lorsqu'il est mis fin à leur détachement dans cette catégorie

Les garanties financières

Le classement général des postes comptables assimilé à une restructuration

La réorganisation globale du réseau des postes comptables dans le cadre du NRP a conduit à assimiler les opérations liées au classement général des postes comptables à des restructurations.

Un accompagnement financier **renforcé**
au titre du classement général des postes comptables 2023

Classements
2012 et 2017



*Maintien de rémunération pendant une durée maximale de 3 ans
tant que le cadre restait affecté sur le poste comptable*

Classement
2023



*Accompagnement financier identique à celui mis en œuvre
pour les restructurations*

Les garanties financières

L'accompagnement financier en cas de restructuration

3 dispositifs pour accompagner financièrement les restructurations



Ces 3 dispositifs peuvent se **cumuler** pour une même opération de restructuration



Les garanties financières

L'accompagnement financier en cas de restructuration

1 - Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)

Décret n° 2014-507 du 19/05/2014 modifié

- **Conditions cumulatives**
 - ⇒ être dans le périmètre d'une restructuration définie par l'arrêté du 17/05/2019
 - ⇒ enregistrer une baisse de rémunération du fait de cette restructuration
- **Montant, durée et évolution du CIA**
 - ⇒ Le montant garanti correspond à la différence entre la rémunération brute annuelle perçue à la veille de la restructuration et celle détenue dans l'emploi d'accueil
 - ⇒ versé pendant une durée de 3 ans renouvelable 1 fois
 - ⇒ En cas de mutation pour convenances personnelles, son montant est révisé pour tenir compte des gains indemnitaires liés à l'emploi nouvellement occupé

Les garanties financières

L'accompagnement financier en cas de restructuration

2 – la prime de restructuration et de service (PRS)

Décret n°2008-366 du 17/04/2008, modifié

- **Conditions**

⇒ changer de résidence administrative dans le cadre d'une opération de restructuration au sens de l'arrêté du 17/05/2019

- **Montant**

⇒ 1 250 € à 15 000 € en cas de changement de résidence administrative

⇒ 11 250 € à 30 000 € en cas de changement de résidence administrative et personnelle

Les garanties financières

L'accompagnement financier en cas de restructuration

3 – l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)

Décret n°2019-1444 du 23/12/2019

- **Conditions cumulatives**

- ⇒ changer de métier, avec ou sans changement de résidence administrative, dans le cadre d'une opération de restructuration au sens de l'arrêté du 17/05/2019
- ⇒ suivre au moins 5 jours de formation professionnelle

- **Montant**

- ⇒ 500 € pour 5 à 9 jours de formation
- ⇒ 1 000 € pour 10 à 19 jours de formation
- ⇒ 2 000 € à partir de 20 jours de formation

Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

En cas de **restructuration**, les CSC peuvent bénéficier d'un dispositif spécifique prévu par le décret n°2019-1442 du 23 décembre 2019 leur permettant, *s'ils y ont intérêt*, de :

- Conserver temporairement leur niveau de rémunération indiciaire et indemnitaire attaché à l'emploi occupé avant la restructuration
- Parfaire la condition de durée de cotisation 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

Le décret prévoit 3 dispositifs répondant à des situations différentes :

Article 2

Avant la date de restructuration, le cadre a atteint la **durée réglementaire maximale** de détachement dans l'emploi

Article 3

A l'issue de la restructuration le cadre est détaché dans une **catégorie inférieure** de CSC

Article 4

A l'issue de la restructuration le cadre **n'est pas détaché** CSC



Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

A l'issue de la restructuration le cadre est détaché dans une **catégorie inférieure** de CSC ou **n'est pas** détaché CSC

Article 3

Article 4

Le décret n°2019-1442 du 23 décembre 2019 permet de conserver **à titre personnel** le bénéfice des dispositions régissant l'emploi occupé avant restructuration

• Conditions

1

Il est mis fin au détachement dans la **catégorie** de CSC détenue par le cadre avant la restructuration

2

Article 3

Le cadre est nommé dans une **catégorie inférieure** de CSC

ou

Article 4

Le cadre **n'est pas** nommé CSC

Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

A l'issue de la restructuration le cadre est détaché dans une **catégorie inférieure** de CSC ou **n'est pas** détaché CSC

• Conséquences

Pendant une période maximale de **5 ans**

rémunération

Article 3

Maintien total de la rémunération : traitement + primes

Article 4

3 ans ⇒ maintien total de la rémunération traitement + primes

2 ans ⇒ maintien de la rémunération traitement + demi-primes

retraite

La période permet de parfaire la condition de 4 ans d'occupation en continu de l'emploi détenu avant restructuration

Pas de possibilité de surcotiser à la pension civile

Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

A l'issue de la restructuration le cadre est détaché dans une **catégorie inférieure** de CSC ou **n'est pas** détaché CSC

Article 3

Article 4

- Conséquences de l'application du décret du 23 décembre 2019 sur les autres dispositifs de garantie

Exclusif
CIA



compatible
PRS



Compatible
IAMF



Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

A l'issue de la restructuration le cadre est détaché dans une **catégorie inférieure** de CSC ou **n'est pas** détaché CSC

Article 3

Article 4

Les cadres pouvant être concernés

Principalement,
cadre détaché depuis moins de 4 ans
dans une même catégorie de CSC

Détachement dans une catégorie inférieure de CSC
ou non détaché CSC à la suite de la réorganisation

et

Départ en retraite se situant à moins de 15 ans

Possibilité de dérouler une période d'activité
suffisante permettant d'atteindre la condition de
cotisation de 4 ans en continu dans une même
catégorie de CSC

Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

A l'issue de la restructuration le cadre est détaché dans une **catégorie inférieure** de CSC ou **n'est pas** détaché CSC

Article 3

Article 4

Situation du cadre durant l'application du dispositif

Il est réputé continuer à occuper l'emploi précédent la restructuration

Il cotise à la pension civile sur l'indice CSC conservé à titre personnel

(n'ouvre pas droit à la liquidation de la retraite sur cet indice en l'absence de surcotisation ultérieure)

et

Il parfait la condition d'occupation de l'emploi de CSC dans une même catégorie pour être autorisé à surcotiser ensuite

Il déroule une période d'activité lui permettant à terme d'atteindre la condition d'occupation de 4 ans en continu dans une même catégorie de CSC

Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

A l'issue de la restructuration le cadre est détaché dans une **catégorie inférieure** de CSC ou **n'est pas** détaché CSC

Article 3

Article 4

Situation du cadre à l'issue du dispositif

Changement d'affectation avant le délai de 5 ans **ou** à l'issue du délai de 5 ans sans changement d'affectation

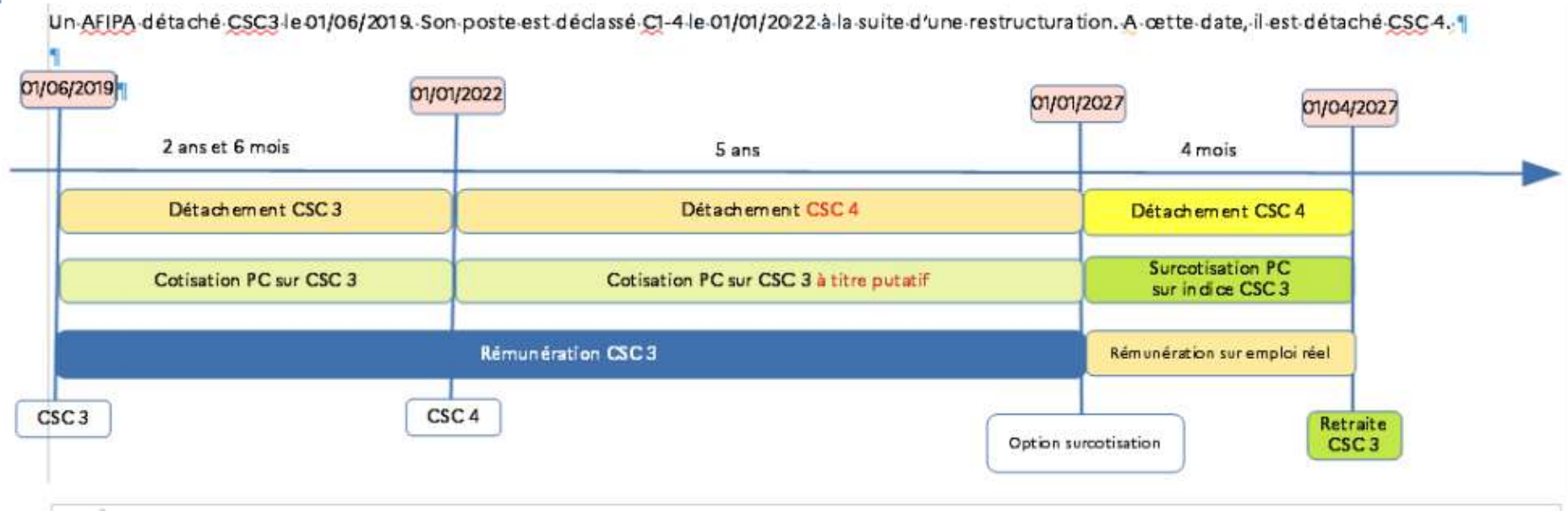
Sur option

rémunération attachée au poste occupé **et** possibilité de surcotiser à la pension civile L15 II

Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

Article 3 A l'issue de la restructuration le cadre est détaché dans une **catégorie inférieure** de CSC



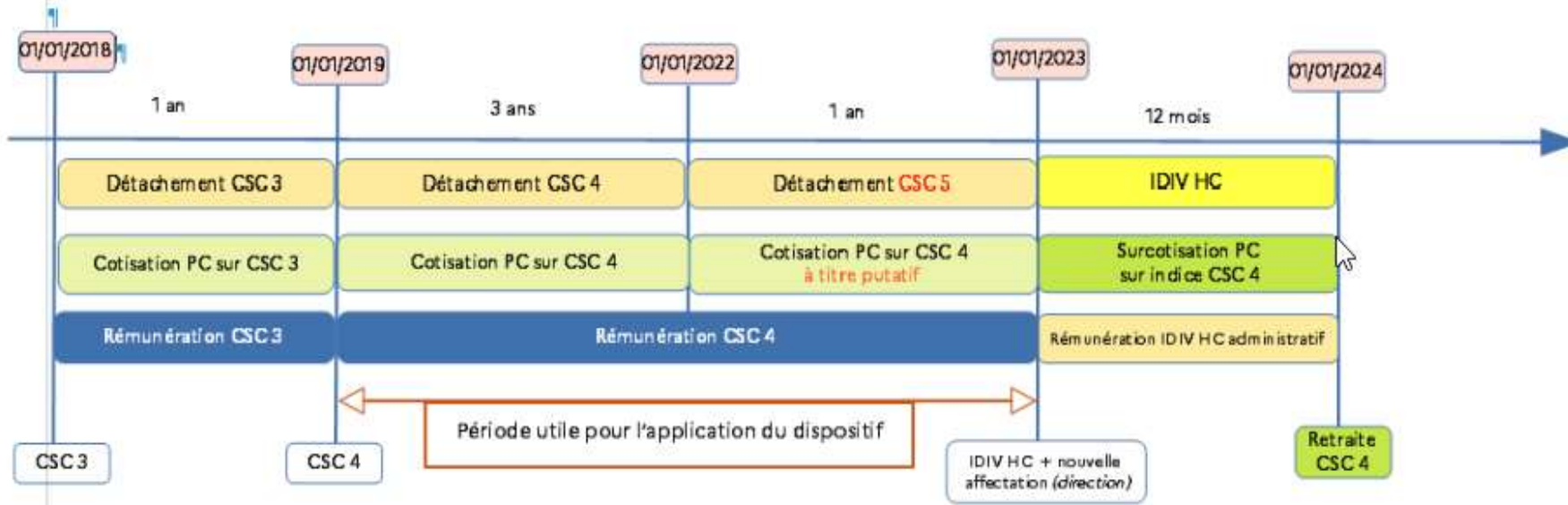
Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

Article 3

A l'issue de la restructuration le cadre est détaché dans une **catégorie inférieure** de CSC

Un IDIV HC détaché CSC3 le 01/01/2018. Son poste a été restructuré et classé C1-4 le 01/01/2019 (antérieur au décret 2019-1442). A cette date il n'a pas pu surcotiser à la pension civile. Le poste subit une seconde restructuration le 1^{er} janvier 2022 et est classé C1-5. Le cadre est détaché CSC 5 à cette date. Le cadre ne peut pas surcotiser à la pension civile car les 2 périodes de détachement ne se cumulent pas.



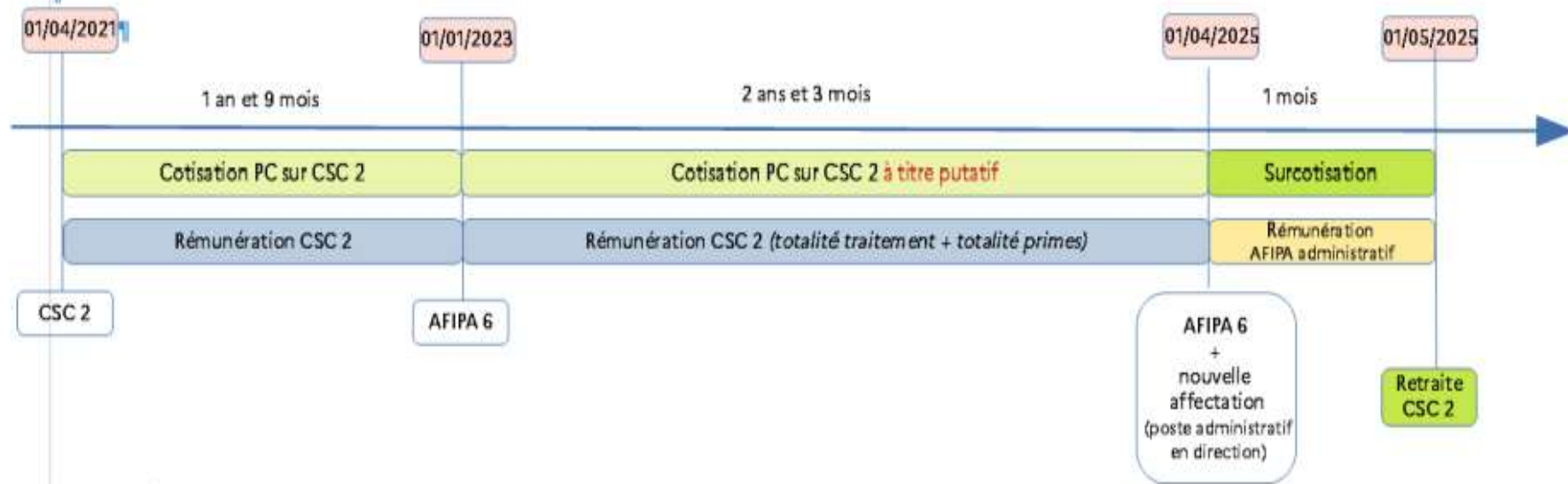
Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

Article 4

A l'issue de la restructuration le cadre **n'est pas** détaché CSC

Un AFIPA affecté en qualité de CSC 2 le 01/04/2021. Son poste est supprimé le 01/01/2023. A cette date, il est mis fin au détachement sur statut d'emploi. Le cadre peut partir en retraite au plus tôt le 1^{er} mai 2025 pour bénéficier d'une retraite sur l'indice CSC 2. ¶

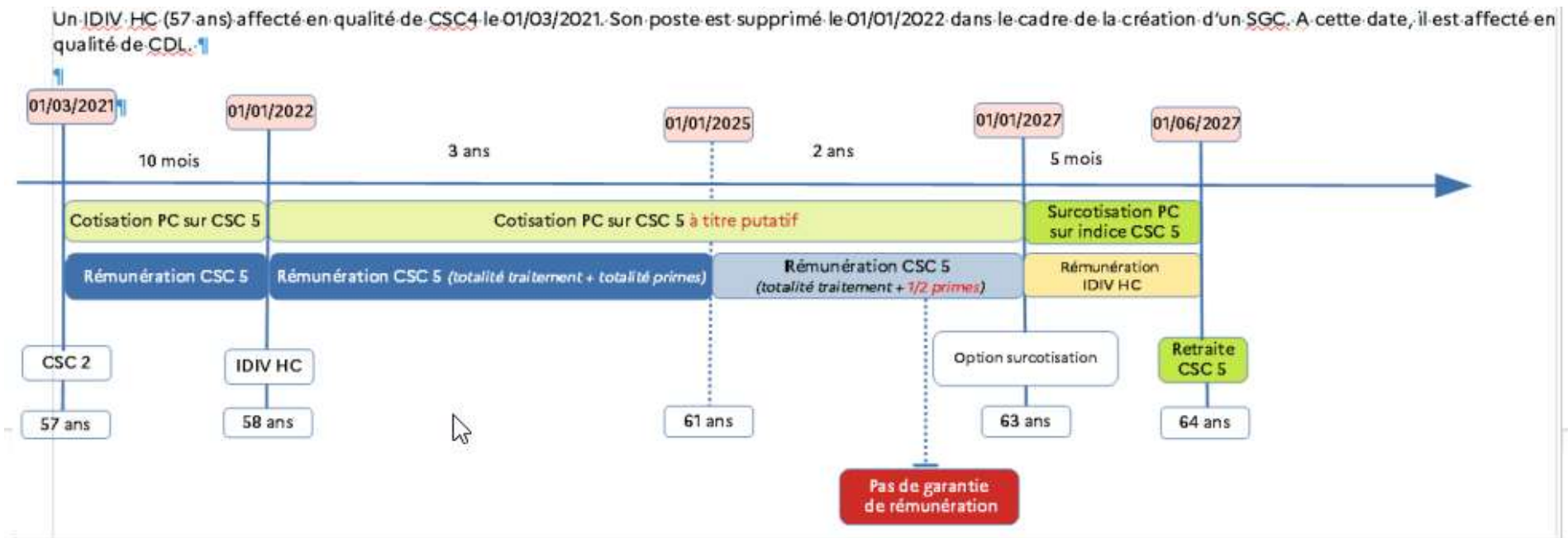


Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

Article 4

A l'issue de la restructuration le cadre **n'est pas** détaché CSC



Les garanties financières

Un accompagnement spécifique pour les chefs de service comptable

Les modalités de mise en œuvre

Le décret n°2019-1442 du 23 décembre 2019 s'applique sur **demande** du cadre

Information au cadre de son éligibilité en même temps que la notification de changement de situation administrative

Délai d'option de 4 mois à compter de l'information du cadre sur son éligibilité

Option écrite et irrévocable

Renonciation possible avant l'expiration du délai de 5 ans

A défaut d'option dans ce délai, le cadre est réputé avoir renoncé au dispositif. Il bénéficie du CIA.

Permet de débiter la période de surcotation à la pension civile

Les garanties financières

La surcotisation à la pension civile


L'article L15 du Code des pensions civiles et militaires

- Le montant de la pension de retraite est calculé sur l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus depuis 6 mois au moment de la cessation des services (L15-I)
- **Par exception**, 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 (L15-II) afin de bénéficier de la liquidation de la retraite sur cet indice.

Les garanties financières

La surcotisation à la pension civile

Les conditions

- Avoir occupé une même catégorie d'emploi CSC pendant une durée d'**au moins 4 ans en continu**, à la date de cessation des fonctions
- Les durées d'occupation de 2 emplois CSC de catégorie **différentes** ne se cumulent pas 
- Avoir occupé cet emploi pendant les 15 dernières années d'activité valables pour la retraite.
- La surcotisation n'est pas subordonnée à l'existence d'une restructuration



Différence avec décret
du 23/12/2019

Les garanties financières

La surcotisation à la pension civile

Les modalités de mise en œuvre

L'article L15-II est mis en œuvre sur autorisation de l'administration après demande du cadre

Information au cadre sur son éligibilité en même temps que la notification de changement de situation administrative

Délai d'option de 1 an à compter de la fin de l'occupation de l'emploi

Option écrite et irrévocable

Les cotisations de pension civile sont prélevées sur la base de l'indice afférent à l'emploi occupé ayant ouvert droit à la surcotisation