



## **Réunion Technique Approfondie du 4 décembre 2019 : Mouvements comptables 2020**

Paris, 4 décembre 2019

### **OBJET : Déclaration liminaire**

Madame la Directrice,

Cette réunion RTA est l'occasion d'expliciter les nouvelles règles, ou plutôt leur disparition, dans le cadre des mouvements comptables à venir.

Quelque part, nous ne regretterons pas les périodes passées, faites de successions de jongleries RH destinées à pallier conjointement l'imbroglio des grades à la DGFIP et l'application de l'ASR – Adaptation des structures au Réseau – autrement dit les vagues successives passées de restructuration des postes comptables.

Aujourd'hui, tout est balayé, et nous pourrions vous dire « grand merci » car le système était devenu totalement absurde et souvent illisible ! Cependant, ce serait trop nous demander face à la nouvelle règle RH qui vous nous destinez : le pouvoir souverain du directeur local. Pourquoi avez vous choisi de tout déréglementer à un moment où les cadres ont besoin de visibilité sur leur avenir et donc de connaître les règles de gestion ? Ici, il n'y en a plus ...

Tout en faisant confiance au savoir faire et aux qualités de jugement de nos directeurs, nous ne pouvons en effet accepter le nouveau système que vous nous proposez de but en blanc :

- => primauté au pré-mouvement local départemental organisé à l'initiative du directeur ;
- => libre choix du directeur à équivalence, voire en promotion sur place sans autre garde-fou que celui de la DG, et encore ...
- => disparition de la règle de l'ancienneté (et de l'expérience acquise sur le métier) ;
- => disparition de facto des quotas par grade sans évolution positive pour tous, en corrolaire ;
- => le grade d'inspecteur principal une nouvelle fois lésé, n'entrant pas à son juste niveau ;
- => disparition des priorités de repositionnement pour les comptables dont les postes sont supprimés ;

Nous avons des propositions pour rendre le dispositif plus équitable et lisible, moins arbitraire :

- => Tout d'abord, définir les catégories de poste accessibles par grade pour les nouveaux entrants et en promotion, de manière plus évolutive, prenant réellement en compte le positionnement hiérarchique de chaque grade sur chacune des catégories de poste ;
- => Revoir le dispositif d'entretien professionnel qui devrait notamment intégrer un avis express et explicite du directeur sur l'aptitude à encadrer un service comptable ;
- => Intégrer un stage pratique de deux mois pour les nouveaux entrants, et d'un mois en cas de changement de métier (nous n'utilisons pas le mot « *filière* » à dessein, car il devrait être banni).

A ces conditions, de manière pragmatique et progressive, vous pourriez insuffler un nouvel élan à la carrière comptable, la rendre plus attractive et lisible.

Bien entendu, c'est sans compter avec l'impact du Nouveau Réseau de Proximité sur la substance du réseau, ni l'héritage de la fusion et de son méli-mélo des grades et des filières d'origine, ainsi que sur la déficience patente et chronique d'une GPEEC dynamique digne de ce nom à la DGFIP, dont la seule ligne directrice est d'attendre, attendre encore ... que le stock s'épuise.

Dans ces conditions, nous vous posons directement la question : quel est l'espace de discussion dans le cadre de cette réunion, et ultérieurement ? Êtes vous prêt à discuter de propositions alternatives ?