



Liminaire groupe de travail du 10 décembre 2020
« Plan d'accompagnement managérial, accompagnement des cadres, classement des postes comptables et GPEEC »

Madame la Présidente

Après le GT « Suites de PPCR » du 27 novembre dernier, l'immense déception ressentie au sujet de PPCR sur deux grades quant au « *traitement* » réservés aux inspecteurs, nous souhaitons tout d'abord revenir sur ce sujet emblématique.

Nous espérons qu'il s'agit d'un malentendu et que l'administration va revoir ses positions en allant dans le sens des propositions que nous lui avons transmis. Nous ne pouvons nous satisfaire du seul dispositif de fin de carrière qui ne respecte pas les principes fondamentaux du protocole PPCR, assimilant les non promus à quantité négligeable. Vous ne pouvez laisser ces collègues sans espérance.

Dans ce contexte, nous avons beaucoup de circonspection vis-à-vis des projets présentés aujourd'hui, même si certains postulats de départ peuvent être partagés quant à la « *visibilité* », à une carrière dynamique, à des postes plus ouverts et plus variés. On voudrait y croire. Mais que se cache-t-il derrière ces bonnes intentions ?

Tout d'abord, nous sommes ravis d'apprendre que la séquence précédente de la GPEEC à la DGFIP, s'est bien déroulée. Sauf que nous n'avons pas été tenus au courant.

De fait, la DGFIP s'est bornée à laisser le temps œuvrer, attendant que les [sur]effectifs des A+ se « résorbent », également érodés par les épisodes ASR puis NRP. Cette politique attentiste et/ou résignée, c'est selon, a prévalu.

Cette période n'a été émaillée que de quelques expériences : revue des cadres réservée aux A+ les plus prometteurs, détachement sur statut d'emploi HEA non comptable pour une poignée d'AFiPA, multiplication des nominations au choix... Pendant ce temps, la majorité des cadres voyait fondre ses perspectives comme neige au soleil, appartenant à la « *génération sacrifiée* ».

Faisons néanmoins preuve d'un optimisme forcené, pour un temps ; retenons quelques orientations qui pourraient être qualifiées de positives si des objections sous-jacentes n'existaient pas :

=> **Le principe d'un rééquilibrage de l'attractivité entre les métiers de la sphère administrative et les métiers comptables** : nous estimons que l'idée est cohérente dans une dynamique d'évolution de l'administration et de nouvelles perspectives ouvertes aux cadres.

Cependant, dans la mesure où il s'agit là uniquement de transferts d'indices par vases communicants, nous sommes opposés à une démarche de réallocation sous forme de pénurie.

Les efforts accomplis et les gains de productivité devraient, conformément aux engagements, profiter à tous et non conduire à « *déshabiller Pierre pour habiller Paul* ».

Nous dénonçons aussi une forme de « *RIFSEEP par la fenêtre* » qui est incontestablement sous-jacente dans le « pastillage » annoncé des fonctions.

=> **Offrir un accès plus large aux différentes fonctions et aux nouveaux métiers.** Nous ne pouvons qu'y être favorables dans la perspective d'une dynamique de carrière diversifiée, valorisée, et pas seulement par le biais de promotions sur postes comptables.

Nous noterons toutefois que la mobilité transverse dans d'autres administrations, mais aussi le détachement sur des postes extérieurs, l'échange des cultures managériales, sont absents de vos propositions actuelles. C'est très regrettable. On ne peut vivre uniquement en vase clos.

=> **Un plan d'accompagnement des cadres, à une vaste échelle :** c'est une nécessité et notre administration a beaucoup à faire en la matière, tout à construire. Cependant nous prônons les principes de valorisation, de transparence, d'accompagnement humain, pas le technocratisme déshumanisé qui pourrait régir le process décrit dans votre dernier document.

Tous les collègues n'ont pas les mêmes appétences, les mêmes compétences, les mêmes approches, les mêmes ambitions. Donner des outils, et même les rendre obligatoires, pour tirer par le haut et améliorer un management qualitatif, de soutien, nous y sommes favorables.

En revanche nous dénonçons les outrances des orientations actuelles de notre administration :

- multiplication **des postes au choix** « bridant » la mobilité et les parcours professionnels ;
C'est un mauvais signal de défiance vis-à-vis des cadres, de leur parcours, de leur formation qui va à l'encontre de l'objectif affiché. Nous exigeons que l'administration réexamine cette escalade de « *revue de beauté* » qui s'avère déjà ingérable (appel à candidature, fiche de poste, CV, lettre de motivation, entretien...).

- **le manque de transparence, d'équité, de professionnalisme perçu dans le processus d'évaluation des cadres.** Beaucoup sinon tout reste à faire en la matière.

- Dans ces conditions, sans nous opposer à l'octroi de marges de manœuvre au directeur local, comme à tout bon manager, force est de constater que les pré-requis d'équité, d'impartialité et de transparence n'apparaissent pas dans le paysage.

C'est bientôt la période des vœux, alors énonçons en quelques-uns :

=> le vœu d'une administration DGFIP dynamique mais bienveillante et à l'écoute ;

=> qui donne confiance aux cadres, les valorise, les associe aux processus décisionnels ;

=> qui offre des perspectives de carrières, avec des paliers, des évolutions, des réorientations.

Un parcours riche et varié, motivant, engageant, ouvert...

Ce serait autant d'engagements qui nous permettraient, UNSA-CGC, de ne pas éprouver ce désagréable sentiment de « *froid dans le dos* » qui pèse actuellement sur notre avenir. Faites en nous la démonstration dans les actes.