



**Liminaire groupe de travail du 6 avril 2021  
« Reclassement des postes comptables et GPEEC A+ »**

Mesdames les Présidentes

Lorsque l'on lit dans votre présentation « Cycle GPEEC A+ 2020-2024 » parmi les objectifs : « des carrières plus attractives avec PPCR », nous ne pouvons que grincer des dents.

=> nous avons déjà eu un aperçu frappant de l'interprétation très restrictive que vous faites de PPCR : la carrière sur 2 grades des inspecteurs se résumant à un deuxième grade déroulé sur une durée de ...6 mois ;

=> nous avons maintenant « l'autofinancement » des grilles PPCR par une sévère saignée opérée sur les indices des postes comptables ;

=> des promesses d'obtention – limitées - d'indices CSC NC pour les IP et les Idiv.

C'est bien faute de ne pas avoir répondu favorablement à nos demandes formulées en 2017-2018 réclamant le 1015 pour tous les Idiv et le HEA1 pour tous les IP. La présente concession, tardive, démontre que les gains PPCR n'étaient pas à la hauteur. Et ces indices seront également récupérés sur les postes comptables supprimés, fusionnés, déclassés...

Donc, voici une partie de votre prochain cycle GPEEC, avec en contrepoint les marges de manœuvre octroyées aux directeurs munis des leviers managériaux pour « rendre docile »...

Votre GPEEC se fonde aussi sur les départs en retraite massifs espérés par notre administration : un tiers des effectifs A+ sur les trois prochaines années. De quoi rêver ! « L'administration reconnaissante à ses cadres partis... ».

Le calendrier de mise en place de la nouvelle GPEEC s'échelonnant sur plusieurs années, autant dire que le nombre de bénéficiaires méritants potentiels sera singulièrement réduit.

Et pour ceux qui restent, ou qui intégreront notre administration si séduisante, vient le temps de « la course à l'échalote », aux nominations « au choix », bientôt ouvertes à tous, Idiv compris !

Pour la CGC et l'UNSA, la DGFIP a besoin de cadres expérimentés, pragmatiques, qui ont déjà fait leurs preuves et apporté une plus-value dans les différents emplois qu'ils ont occupés. Pour cela nul besoin de passer des entretiens oraux à 45, 50, 55 ou 60 ans pour expliquer aux recruteurs que le choix, c'est eux, parce qu'ils sont encore les meilleurs.

Ils ont déjà été sélectionnés lors des concours, examens professionnels ou oraux de sélection et évalués chaque année avec, à l'appui, les résultats contenus dans la fameuse DPA du service.

**Pour la délégation CGC/UNSA, mais également en considération des remontées critiques du réseau, vous êtes allé trop loin.** Et d'ailleurs, balayer ainsi totalement la règle de l'ancienneté, n'est-ce pas introduire une forme de discrimination, y compris par l'âge ?

Ce nouveau système « *au choix* » séduira et satisfera sans doute un petit nombre, mais fera beaucoup de déçus, créera de l'amertume et de la démobilisation, de la souffrance au travail, rompra le lien avec les n° 1 et la hiérarchie.

\*

\*

\*

En définitive, nous prenons aujourd'hui l'information telle quelle avec finalement peu d'attentes positives. Cette « *réunion de concertation* » n'en porte que le nom. Nous savons que vous avez décidé de naviguer sur un océan de certitudes , « *sans retour en arrière possible* »...

Reste l'aspect GRH et la situation des collègues qui seront impactés négativement par ces changements. La DGFIP doit au moins se faire un devoir - et prendre les engagements - de les traiter, nous l'espérons, avec bienveillance. Voici notre seule véritable attente dans l'immédiat.