



Ce groupe de travail (CLASSEMENT DES POSTES COMPTABLES ET ACCOMPAGNEMENT DES CADRES) présente le nouveau cycle GPEEC 2020/2024 qui poursuit 3 objectifs principaux : mieux valoriser les parcours professionnels, renforcer le soutien à l'encadrement, mieux identifier et valoriser les compétences.

Le dossier comprend des fiches, qui présentent un dispositif composé de plusieurs volets qui se conçoivent et se déploient progressivement :

- fiche 1 : les cadres supérieurs de la DGFIP : présentation fonctionnelle et démographique
- fiche 2 : la valorisation des parcours professionnels
- fiche 3 : perspectives de classement des postes comptables
- fiche 4 : le plan d'accompagnement managérial et l'accompagnement des cadres

Selon la direction générale ce nouveau cycle se démarquerait du précédent aux motifs :

- qu'il a été limité à la sphère administrative,
- qu'il n'a pas appréhendé les dimensions relatives à la gestion des compétences et à l'accompagnement individuel des transformations,
- qu'il n'a pas suffisamment répondu au besoin de visibilité des parcours régulièrement exprimé par les cadres.

En résumé, la DGFIP resserre le réseau comptable grâce au NRP combiné aux nombreux départs en retraite. En échange, elle utilise les indices comptables pour valoriser les parcours administratifs. A première vue cela peut paraître alléchant pour certains, voire les rassurer sur le maintien des indices à la DGFIP.

La CGT a une autre lecture de ce contrat léonin !

En effet, la direction générale annonce la couleur du plan d'accompagnement des cadres :

« Le déploiement de réformes stratégiques et notamment du nouveau réseau de proximité à la DGFIP aura, d'un point de vue RH, notamment pour conséquences : **l'augmentation de la taille des équipes et le management d'équipes à distance (multi-sites, télétravail).**

Il nécessitera un renforcement des capacités managériales des cadres de la DGFIP tant pour prendre en compte cette nouvelle donne que pour aider les cadres à conduire le changement auprès des agents...

Un référentiel de compétences managériales associé à des campagnes d'évaluation des compétences permettra de recenser les compétences existantes et celles restant à acquérir, permettant la conception des démarches de développement de compétences... **Le référentiel des compétences managériales est à lier avec les grands défis que devra relever, dans les prochaines années, la DGFIP.** »

On vous distribue des indices à condition de porter les réformes à la DGFIP !

Le message envoyé, outre qu'il est insultant pour les cadres qui exercent leurs fonctions en marquant leur attachement au service public, aux collectifs de travail et aux missions de la DGFIP en particulier, constitue une menace pour la communauté managériale toute entière !

N'oublions-pas que la Loi (LTFP) prévoit le recrutement de contractuels, que la Loi Mobilité est toujours en vigueur, que les LDG généralisent les postes au choix et que les statuts d'emplois sur-indiciés sont précaires !

Jusqu'à maintenant les indices servaient à valoriser des responsabilités comptables ou des parcours, maintenant c'est une monnaie d'échange pour répondre aux grands défis de la DGFIP des prochaines années !

[.../... suite pièce à télécharger](#)

fichiers:



[Télécharger communiqué_gt_gpecc_et_postes_comptables_hg_17_12_2020.pdf](#)

(356.64 Ko)

Public: [GT 2020](#)

[Les cadres](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank

