



**FINANCES
PUBLIQUES**

GT DGFIP

EVALUATION, LISTE D'APTITUDE ET TABLEAUX AVANCEMENT, LA DGFIP SERRE LA VIS...

La DGFIP finit par reconnaître que son projet de refonte des LA et TA n'a rien à voir avec PPCR

A la suite de la lecture de la liminaire de la CFDT Finances publiques, et de nos interventions appuyées pour contester le fait que la direction générale « colle courageusement tout sur le dos de « parcours professionnel carrières rémunérations » PPCR ([cf liminaire](#)) » pour modifier les règles régissant l'entretien professionnel, les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude. la direction générale s'est rangée à nos arguments. Elle a reconnu son erreur en considérant que PPCR n'obligeait pas à modifier l'entretien professionnel et les modes de sélection à un avancement ou à un changement de corps.

Les prochaines instructions ne feront aucune référence à PPCR

La CFDT se félicite que PPCR ne soit pas pollué par les choix de gestion de la direction générale.

LA SUPPRESSION DU CADENCEMENT VARIABLE D'AVANCEMENT D'ÉCHELON

Comme il se doit, la DGFIP prend en compte cette modification législative. Elle se matérialise par la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté. Elle démarre en 2017 pour l'évaluation des contrôleurs et en 2018 pour les A et les C, et se traduira par une unique attribution que la DG appelle « REF » comme « référence au statut ». Cette attribution concerne tous les agents évalués.

Aucune modification majeure ne sera à attendre sur l'application EDEN. La CFDT a enfin obtenu à travers ces modifications techniques, la fin de le lien entre l'évaluation et la fiche de paye. .

LES TABLEAUX D'AVANCEMENT 2018 ET SUIVANTS:

La DGFIP a souhaité renforcer la notion de mérite dans la sélection au TA. Et de fait ses propositions initiales ne le faisaient pas très subtilement...

Actuellement, les critères pour être inscrit au TA : l'agent doit être en position d'activité, avoir été évalué au moins une fois dans le grade de sélection et l'avoir été les 3 dernières années. Le mérite est acquis par principe à tous les agents hormis ceux qui ont reçu des majorations ou pénalisations lors de l'évaluation.



CFDT-FINANCES.FR

Il en est de même pour les agents ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire grave.

Cette notion est importante : Par principe tous les agents sont méritants au tableau d'avancement sauf ceux qui sont pointés formellement lors de l'évaluation ou la discipline.

Une fois les agents inscrits au TA, ils sont classés par ancienneté (grade - échelon - date d'entrée dans l'échelon). En cas d'égalité et seulement en cas d'égalité on compare la date d'accès au corps (B ou C). Ce n'est qu'en cas de nouvelle égalité que l'on compare les 3 dernières évaluations des agents. Ce dernier critère n'intervient qu'en 3ème position. Il est donc extrêmement peu utilisé.

Le projet de la direction, pour la CFDT, était assez radical puisque là où l'on aurait pu s'attendre à un durcissement du classement, en faisant par exemple remonter le critère de l'évaluation de la 3ème position vers la première, la DGFiP l'introduit directement dans les critères de sélection ! En amont donc du classement des agents.

Les conditions d'accès au TA :

Tout d'abord, ces conditions d'accès sont cumulatives. Ce qui signifie qu'il suffit qu'une seule ne soit pas remplie pour exclure l'agent de la sélection.

Les quatre premières sont les mêmes qu'auparavant (position d'activité, évalué une fois dans le grade de sélection , absence de contexte disciplinaire et absence de majoration ou pénalisation).

La suivante est nouvelle car c'est ici qu'apparaît réellement la notion de mérite. Et cette notion est particulièrement contraignante :

L'agent ne doit avoir aucune croix du tableau synoptique « insuffisant » sur les 3 dernières années, ET ne pas avoir plus de 5 « moyen » sur les 3 dernières années

ET pas plus d'un seul « moyen » sur la dernière année.

Mais ce n'est pas fini. L'agent ne sera pas inscrit au TA si figurent dans ses appréciations littérales « des critiques ou réserves récurrentes sur la manière de servir ».

Pour la CFDT Finances publiques, rien ne justifie que l'ancien système soit modifié. Elle a donc demandé à la DG de conserver les anciennes conditions de sélection, de supprimer le troisième critère de classement, qui reposait sur les majorations-réductions, et de le remplacer le numéro d'ancienneté déjà utilisé pour départager les postulant à une mutation. La DG a refusé.

Toutefois la CFDT a obtenu un projet plus acceptable.

La future instruction si elle maintient « le contexte disciplinaire récent », les critiques et les réserves récurrentes sur la manière de servir, ainsi que d'avoir fait l'objet d'une note de service circonstanciée », abandonne les profil croix moyen pour écarter un agent du tableau d'avancement. Seuls les profils croix « insuffisant » empêcheront un agent d'obtenir un avancement de grade,

Malgré cela, la CFDT Finances publiques reste convaincue que de tels bouleversements dans la manière de sélectionner les agents qui désirent passer au grade supérieur par TA auront de fâcheuses conséquences sur le déroulement des carrières.

A l'heure où la CFDT Finances publiques a gagné en obtenant la suppression des majorations-réductions de l'évaluation pour en faire un moment d'échange professionnel entre un supérieur et son subordonné, la DGFiP, rame à contre courant en renforçant le poids du tableau synoptique et de l'évaluation dans la sélection au TA.

La CFDT Finances publiques le désapprouve et considère qu'il s'agit là d'une vision du management complètement dépassée ([Cf notre liminaire](#)).

La CFDT Finances publiques a également obtenu alors que la DG voulait limiter la proportion d'agents en fin de carrière qui accèdent au grade supérieur par sélection dérogatoire à 33 %, de ramener ce taux à 40 % La DG va monter le seuil de 58 ans à 60 ans pour tous les grades.

LES LISTES D'APTITUDES

Il s'agit de la petite reine de la promotion au choix. Avant il fallait pédaler très vite pour se faire remarquer et ainsi espérer accéder au corps supérieur, après la réforme il faudra pédaler toujours très vite. C'est juste le vélo qui change...

La DGFiP, propose deux méthodes et affirme qu'entre les deux son coeur balance (!)

La première méthode repose sur l'avis exclusif du supérieur hiérarchique. Celui-ci pourra indiquer simplement trois avis sur l'aptitude de l'agent à passer au corps supérieur : « aptitude non acquise », « aptitude en cours d'acquisition » ou « aptitude confirmée ».

On pourrait à loisir discuter sur ce que revêt la notion d'aptitude pour un B, pour un A, mais cette piste n'est pas davantage détaillée dans les fiches, gageons donc qu'elle ne sera jamais choisie. Ne perdons pas de temps là-dessus et passons à la seconde piste qui est beaucoup plus détaillée.

Celle-ci démarera pas la reprise des 5 derniers tableaux synoptiques en une synthèse chiffrée élaborée par le directeur local.

Ensuite nous aurons droit à une valeur chiffrée annuelle, synthèse de la manière de servir pour les 5 dernières années. Ces 5 valeurs seront alors à même de représenter l'évolution de la manière de servir de l'agent durant ces 5 dernières années.

Ce système sera à même, la CFDT n'en doute pas, de nourrir des heures de débats chronophages entre les agents et leur évaluateur, entre les agents et leurs défenseurs syndicaux, entre les évaluateurs et les directions locales et enfin entre les défenseurs des agents et les représentants de l'administration lors de CAPL et CAPN dantesques.

La CFDT est farouchement opposée aux promotions aux choix parce que les critères d'un choix humain sont forcément subjectifs et injustes. Pour la CFDT Finances publiques, la DGFiP ferait bien mieux de travailler sur des modèles de véritable RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) qui pourraient s'appuyer sur des bilans de compétences par exemple.

La CFDT Finances publiques revendique une carrière linéaire pour tous à la cadence accélérée ainsi que l'instauration d'un entretien professionnel déconnecté de l'avancement de carrière.