

Groupe de travail Lignes directrices de gestion Promotions

DÉCLARATION LIMINAIRE AU GT CONCLUSIF

Paris, le jeudi 15 avril 2021

Monsieur le Président,

Nous arrivons à la séance conclusive d'un groupe de travail qui nous aura mobilisé quatre demi-journées. Les organisations syndicales ont accepté de jouer le jeu du dialogue pour tenter d'infléchir votre projet vers une meilleure prise en compte des intérêts des agents, mais aussi de l'administration, au travers en particulier de notre exigence de rigueur et de transparence dans les processus de promotions mis en œuvre. Force est de constater que nous n'avons guère été écoutés.

L'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques veut rappeler quelques principes qu'elle continuera à défendre. Tout d'abord, nous rappelons notre attachement à ce que chaque agent puisse dérouler de manière linéaire sa carrière, a minima sur deux grades. Nous réaffirmons notre attachement à des promotions par tableau d'avancement linéaires. Par ailleurs, concernant les promotions de corps ou catégorie, l'alliance **CFDT-CFTC** défend des dispositifs fondés sur la reconnaissance du travail des agents, de leurs qualifications, de leurs compétences acquises, de leur expérience professionnelle, de leurs efforts et de leur implication. Nous attendons de la part de l'administration une politique RH ambitieuse au bénéfice de l'ensemble des agents de la DGFIP.

**GT
LDG
Promotions**

Or les LDG promotions telles que la DGFIP les présente aujourd'hui aux OS ne répondent pas à ces attentes.

Pourtant, le cycle de travail sur les LDG promotions, qui s'est déroulé sur 3 séances, aurait pu permettre à la DG de réellement prendre en compte les arguments de la parité syndicale afin d'aboutir à un texte définissant les dispositifs de promotions les plus favorables et transparents possible pour les agents de la DGFIP.

Si le texte initial a connu quelques évolutions, force est de constater que l'alliance **CFDT-CFTC** reste très insatisfaite de son contenu. Ce que nous dénonçons dans notre liminaire en ouverture des travaux de ce GT perdure.

Les promotions de corps restent soumises aux décisions arbitraires des directeurs locaux, voire de comités (pré-arbitrage, arbitrage et autres) – dont les OS n'ont appris l'existence que lors d'une récente réunion informelle sur les promotions –, et enfin à celle de la DG. Aucune grille d'analyse – méthodologie bien éloignée de la caricature que vous en avez faite en simple tableau de cotation... tableau de cotation dont vous usez et abusez d'ailleurs au travers du tableau synoptique. Entre sophismes et incohérences votre cœur balance –, [aucune grille d'analyse, donc] n'a été pensée pour encadrer vos procédures d'évaluation des mérites. La DGFIP conserve et renforce la prépondérance des biais induits par la valorisation comparée des agents qui les met de fait en concurrence pour un nombre limité de promotions, sans octroyer aucunement la possibilité d'en vérifier les éléments constitutifs, donc d'en contester réellement les décisions.

À l'opposée de votre vision, nous vous avons rappelé l'intérêt, pour les promotions de corps, d'une méthodologie mettant en regard des compétences et de l'expérience professionnelle acquises avec les attendus des missions liées à la doctrine d'emploi du corps supérieur, et qui dessinerait une vraie politique de promotion interne.

Vous nous avez opposé une fin de non-recevoir, polie mais justifiée par la seule incapacité de la DGFIP à mettre en place une procédure de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Nous prenons acte et attendons que la DGFIP se mette rapidement en capacité de mettre en œuvre une véritable RAEP. À moins que la DGFIP n'en veuille pas. Le zèle que vous mettrez à faire avancer ce dossier nous permettra d'en juger. À l'opposé de toute RAEP, vos LDG consacre le « **soutien de la chaîne hiérarchique [qui] constitue un critère prioritaire en termes de promotion au choix** ». **C'est malheureusement déjà un début de réponse.**

Refusant de développer pour les promotions de corps une véritable série de critères, quantifiables et qualifiables, constituant une grille d'analyse cadre qui aurait pu servir de support à votre dispositif de promotion au mérite, vous avez tenté de donner un caractère objectif à votre dispositif de tableau d'avancement au mérite en précisant la cotation minimale à obtenir sur 3 années (30 points) pour prétendre y figurer, mais les critères qui sous-tendent cette cotation ne sont pas objectivés. Outre, le recours à un tableau de cotation dont vous moquez l'usage en caricaturant notre propos, vous faites reposer en partie votre processus de sélection sur le compte-rendu d'entretien professionnel dont on connaît la subjectivité. Cela ne peut être satisfaisant en l'état de l'entretien professionnel et ce dispositif inéquitable et arbitraire ne fait que légitimer notre opposition à vos tableaux d'avancement au « *mérite* », que vous ne savez ni définir ni évaluer.

La notion de « *parcours utile* » perdure sans qu'aucune définition n'en soit donnée et alors que nous vous avons clairement alerté sur les biais de cette disposition et notre opposition à l'exclusion des collègues des promotions au seul motif qu'ils sont proches d'une retraite bien méritée. Vous laissez subsister ce concept flou qui, nous n'en doutons pas, sera traduit avec la plus grande latitude possible en fonction des directeurs et des candidats.

Rien dans vos LDG ne prend en compte la baisse d'attractivité de la DGFIP et le désappointement de ses agents devant un horizon trouble et souvent bouché. Devant les difficultés que rencontre la DGFIP au titre de son attractivité pour les sélections, l'alliance **CFDT-CFTC** vous rappelle sa revendication de voir évoluer ces dernières sur le modèle de la sélection des Idiv avec la création de viviers pour toutes les promotions à l'intérieur de la catégorie A et vers la catégorie supérieure.

L'EXPERTISE : PARENT PAUVRE DES PROMOTIONS

Dans votre vision, les promotions vers les catégories supérieures sont toutes entières commandées par une vision managériale du cadre ignorant quasiment totalement l'expertise qui ne reçoit qu'un modeste strapontin. L'expertise n'est qu'un critère subsidiaire dont on parle peu dans les LDG. Or la DGFIP est une administration à haut degré d'expertise et des carrières doivent pouvoir se construire sur les compétences, la technicité, les qualifications et l'expérience acquises autant que sur les talents managériaux ou l'obsédant mantra de la maîtrise de la « *conduite du changement* ». Pourtant, les compétences techniques des agents de la DGFIP sont sans cesse mises en avant par nos Directeurs dans leur communication externe et reconnues par tous bien au-delà de notre administration. Alors pourquoi ne pas avoir mis cette expertise au centre des LDG promotions ? Les Idiv filière expertise sont complètement exclus de votre texte et semblent avoir disparu de vos perspectives.

DES LDG PROMOTIONS QUI « OUBLIENT » CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNELS

De nombreux collègues n'ont pas d'expérience de manager. Sont-ils voués à rester inspecteur ?

L'alliance **CFDT-CFTC** rappelle que PPCR prévoit un déroulé de carrière sur deux grades indépendamment de l'expérience professionnelle de l'agent. Les LDG promotions éludent complètement cet aspect pour les inspecteurs des Finances publiques, les grands perdants. Les inspecteurs qui ont rejoint la DGFIP en passant le concours externe n'ont pour seule perspective que de passer la sélection d'Idiv « encadrement » ou le concours d'IP s'ils veulent progresser. Pour cette catégorie de personnel, promotion rime avec mobilité fonctionnelle et géographique, sans pouvoir

faire prospérer des talents pourtant indispensables à la DGFIP. Pourtant, d'autres administrations au sein même de notre ministère ont fait un tout autre choix, celui d'un accès à un grade similaire à celui d'Idiv de manière linéaire.

Pourquoi la DGFIP ne suit-elle pas cette voie ? Dans un contexte Fonction publique où le point d'indice est gelé depuis des années, les possibilités de promotion à la baisse, et au sein d'un ministère qui ne cesse de réformer, restructurer et supprimer missions et emplois, une telle décision enverrait un signal fort à cette catégorie de personnel.

FIN DE CARRIÈRE

L'alliance **CFDT-CFTC** s'est clairement positionnée pour la mise en place d'une reconnaissance de fin de carrière pour tous les agents de la DGFIP. Ces LDG étaient et sont toujours le levier que nous attendons que vous utilisiez pour instaurer ces dispositifs. L'absence de saturation des promotions et donc la non utilisation des marges budgétaires autorisées par la fonction publique depuis des années vous donne les marges budgétaires pour financer de tels dispositifs. Ces marges doivent vous permettre de créer pour toutes les catégories d'agents et tous les niveaux de grades de la DGFIP des dispositifs de fin de carrière permettant de remercier à leur juste valeur l'ensemble de nos collègues.

NON DISCRIMINATION AFFIRMÉE MAIS CULTURE DE L'ARBITRAIRE PRATIQUÉE

Les LDG promotions affirment un principe absolu de non-discrimination. L'intention est louable mais les faits ne semblent pas aussi clairs. Dès lors que vous inscrivez des principes de choix, et choisir c'est exclure, vous cautionner le principe de discrimination.

Vous l'aurez compris, votre nouvelle mouture des LDG « promotions » ne nous satisfait pas et nous ne pouvons que renouveler notre opposition à l'économie générale du dispositif proposé et des modes opératoires retenus. Nous continuerons à militer pour que ces LDG évoluent le plus rapidement possible vers un dispositif bénéfique pour les agents comme pour l'administration, vers un dispositif équitable, rigoureux, transparent et assurant la possibilité de véritables recours contre les décisions défavorables.

Délégation **CFDT-CFTC**

Karine ROUSSEAU

Jean-Marc GAUCHER

Nathalie SCHOTTE