

Lignes directrices de gestion (LDG)



Edito n°2



La consécration des directeurs

Ce deuxième GT réuni le 12 février faisait suite à celui du 19 janvier. Il s'agissait donc au cours de cette deuxième séance d'entrer dans le dur des nouveaux modes opératoires instaurés, dès cette année, pour les promotions par listes d'aptitude ou par tableaux d'avancement. Si nous vous indiquions dans notre précédent compte-rendu qu'un troisième rendez-vous devait succéder à ces réunions, Olivier Rouseau, sous-directeur RH, en charge des personnels et des parcours professionnels, a finalement concédé une quatrième réunion afin de traiter des enjeux attachés à la promotion.

L'objectif de tuer le débat en imposant un rythme effréné a donc échoué !

Il est pour le coup aberrant que la Direction générale ait pu sous-estimer les interrogations légitimes, aussi bien des agents, que des organisations syndicales, sur des sujets d'une telle importance.

L'objectif de tuer le débat en imposant un rythme effréné a donc échoué ! En préambule, le sous-directeur a pris soin de relever que les taux de promotion/promouvables (taux pro/pro) pour les catégories B et C allaient augmenter. L'administration n'est toutefois pas en mesure de préciser la répartition de cette « bonification » entre les modes de promotion et omet de donner le chiffre dans son message du 8 février 2021 sur Ulysse : 1 % !

Le compte n'y est toujours pas, et loin s'en faut.

Devons-nous y voir une forme de honte à afficher un résultat aussi faible ... La satisfaction du sous-directeur à l'annonce de ce résultat en dit long sur l'ambition de la DGFIP sur ce sujet.

Pour **FO DGFIP** c'est une faible reconnaissance du travail des agents et il aura peut-être fallu la crise sanitaire pour obtenir ce geste. Toutefois, le compte n'y est toujours pas, et loin s'en faut.

Au final, l'avancement des travaux dans le cadre de ce GT se révèle laborieux face à une Direction générale qui s'arc-boute sur sa volonté de valoriser « le mérite » au travers de règles imprécises positionnant les directeurs locaux comme des décideurs omnipotents aux dépens des intérêts des agents. S'agissant des tableaux d'avancement

des catégories C et B, l'administration exige à compter de 2021 a minima 3 cotations à « très bon » dans le tableau synoptique du CREP sur les 3 dernières années.

Une mesure inique qui s'applique dès cette année

FO DGFIP rappelle que le poids du tableau synoptique n'a pas vocation à devenir aussi important pour les tableaux d'avancement (T.A.) que pour les listes d'aptitude (L.A.). C'est une entrave supplémentaire imposée aux agents. Cette mesure est d'autant plus inique qu'elle s'applique dès cette année et que les délais pour contester les CREP des années précédentes sont forclos. Le sous-directeur après avoir tergiversé sur l'objectivité de son choix admet que le caractère rétroactif n'est pas acceptable et proposera des clauses de sauvegarde afin d'éviter les effets de bord. Nous ne nous satisfaisons pas de ces bonnes intentions et souhaitons connaître les propositions de la DGFIP pour neutraliser cette aberration.

TA C et B : au delà d'un certain âge, vous passerez définitivement votre tour.

L'Administration a décidé unilatéralement la suppression de la sélection dérogatoire des TA pour les agents des catégories C et B « au bénéfice de l'âge ». Elle présentait certes l'inconvénient d'aboutir à retarder voire à empêcher l'accès au dernier grade du corps pour les agents entrés directement en catégorie B. Pour **FO DGFIP**, l'introduction de critères permettant de limiter cet effet de bord pourrait permettre de maintenir cette possibilité. Plutôt que d'y réfléchir, l'administration s'arc-boute sur le principe suivant : les promotions y compris par TA doivent prendre en compte le mérite de l'agent et pas l'ancienneté. Les collègues les plus expérimentés sauront donc à quoi s'en tenir : au delà d'un certain âge, vous passerez définitivement votre tour.

Arrivée dans la sélection à Idiv d'une alternative à la présentation du parcours de carrière : la réalisation professionnelle.

Sur le T.A. au grade d'inspecteur divisionnaire (IDIV), la Direction générale confirme l'arrivée dans cette sélection d'une alternative à la présentation du parcours de carrière : la réalisation professionnelle.

FO DGFIP a émis de fortes réserves sur l'introduction de cette option pas toujours à la portée de tous en fonction des emplois occupés. Nous attendrons donc pour nous prononcer définitivement d'obtenir l'assurance que le choix du candidat entre les deux possibilités n'emporte aucune forme d'interprétation et que seule la valeur du candidat soit évaluée.

De même, nous restons dans l'attente de la réunion conclusive de la dernière sélection pour l'accès au grade d'IDIV CN. Sur le maintien du ratio actuel d'IDIV HC et d'IDIV CN (40%/60%),

FO DGFIP restera particulièrement vigilant sur ce point d'autant que la doctrine d'emploi sur ce grade est particulièrement malmenée à l'heure actuelle (NRP, accessibilité aux postes comptables et bascule sur des emplois administratifs...).

Discours contradictoire entre la nécessité de détenir un parcours varié et l'impératif de présenter un tableau synoptique optimal pour obtenir une promotion par L.A

Au préalable, F. O.-DGFIP a dénoncé les conséquences des mobilités sur les CREP et, plus précisément sur le contenu des tableaux synoptiques. L'Administration envoie un discours contradictoire entre la nécessité de détenir un parcours varié et l'impératif de présenter un tableau synoptique optimal pour obtenir une promotion par L.A. De même, **FO DGFIP** exige le maintien dans la direction d'affectation des agents de catégorie C promus en catégorie B. La mobilité doit permettre d'apprécier le parcours de l'agent mais ne doit pas être imposée lors de la promotion.

De quoi parle-t-on ? D'une promotion qui apporte un gain indiciaire ne permettant pas d'assumer des frais de double résidence.

Le sous-directeur a répondu à cette demande d'une manière très abrupte : responsabilités supplémentaires = mobilité. A ce stade d'incompréhension, il nous semble important à **FO DGFIP** de rappeler quelques points essentiels. De quoi parle-t-on ? D'une promotion qui apporte un gain indiciaire ne permettant pas d'assumer des frais de double résidence. L'obstination de l'administration à maintenir l'obligation de mobilité géographique pour cette promotion est en contradiction totale avec le plan d'action égalité femmes/ hommes. Pour rappel, **FO DGFIP** n'est pas opposé à la mobilité fonctionnelle et ne réclame en aucun cas la promotion sur la chaise ce que l'administration feint de croire afin de mieux refuser le débat sur cette question. S'agissant de la notion de dérouler un « parcours utile », le sous-directeur semble, dans sa grande mansuétude, ouvrir une brèche pour les agents qui sont à minima à plus de trois ans de la

retraite. Pour les autres, l'heure du deuil à la promotion par L.A. semble avoir déjà sonné. Le sous-directeur confirme le souhait de l'administration d'utiliser la L.A. de C en B pour saluer des agents affectés sur des « postes exposés ».

Par son refus de fournir des critères tangibles, l'Administration abandonne aux chefs de service et aux directeurs locaux le pouvoir de reconnaître à un agent la possibilité d'une inscription à cette L.A

Sur ce point, le sous-directeur a paru bien embarrassé pour définir la notion de poste exposé au regard de la diversité et des enjeux de nos missions. Ne parvenant pas à sortir de l'ornière, il a proposé de parler de « fonctions particulièrement exposées » tout en laissant le soin aux directeurs locaux d'analyser cette notion dans le dossier des postulants. Toujours sur la liste d'aptitude de C en B, **FO DGFIP** a mis l'accent sur l'obtention de « résultats significatifs » lors des concours in-ternes comme étant un élément à prendre en compte pour la promotion. Le sous-directeur reconnaît lui-même que cette notion est « un peu floue ». Selon lui, le fait d'être admissible n'est pas le seul élément d'éligibilité, on peut aussi reconnaître l'investissement dans la préparation d'un concours.

Là encore, par son refus de fournir des critères tangibles, l'Administration abandonne aux chefs de service et aux directeurs le pouvoir de reconnaître à un agent la possibilité d'une inscription à cette L.A. A l'occasion de ce groupe de travail, le sous-directeur n'a pas été en mesure de donner des informations sur l'appel des listes complémentaires (L.C.).



AVEC LA SUPPRESSION DES CAP, LA PERDANTE C'EST L'ÉGALITÉ !

Au terme de cette 2^{nde} réunion, les «LDG promotion avancement » apparaissent comme un délestage du rôle de l'administration centrale en matière de promotion. Elles consacrent l'omnipotence du directeur, l'absence de hiérarchie objective des critères et donc de transparence, aussi bien pour l'établissement des tableaux d'avancement, que pour celui des listes d'aptitude.

Face à un directeur qui a seul la main pour faire et défaire les classements, la suppression de la compétence des CAP en la matière, risque de faire de gros dégâts.

FO DGFIP dénonce les effets de la Loi de transformation de la Fonction publique, et revendique le retour du paritarisme au niveau local et au niveau national, ainsi que l'accès au grade supérieur par tableau d'avancement dès lors que les conditions statutaires sont remplies.