

Groupe de travail

Lignes directrices de gestion

Promotions

Paris, le mardi 19 janvier 2021

Monsieur le Président,

En ce début d'année 2021, l'alliance **CFDT-CFTC** exprime tout d'abord ses meilleurs vœux à l'ensemble des représentants de l'administration. Nous formons le vœu que cette nouvelle année inaugure aussi le renouveau du dialogue social. L'empressement dans la définition du calendrier du dialogue social et sa modification abrupte qui nous conduisent à tenir cette réunion aujourd'hui, dans une certaine précipitation, ne laissent pourtant augurer rien de positif en la matière.

Alors que le calendrier social fait normalement l'objet d'une concertation vous modifiez unilatéralement, et dans un courriel très laconique, le calendrier que vous aviez par ailleurs pré-défini unilatéralement aussi. De là à penser que ce GT sera mené au pas de charge, il n'y a qu'un pas.

Ce n'est pas la conception du dialogue social que porte l'alliance **CFDT-CFTC** qui ne se satisfera pas d'un simple *cocher la case* « vu les syndicats ».

GT **LDG** **Promotions**

D'autant plus que, le groupe de travail (GT) qui nous réunit ce jour a trait à un domaine fondamental tant pour la carrière des agents de la DGFIP que pour notre administration. Les promotions sont en effet, avec le recrutement et la mobilité, l'une des pierres angulaires du bon fonctionnement d'une administration et de son attractivité. C'est également un élément essentiel de la carrière de tout fonctionnaire et une perspective professionnelle qui s'inscrit dans la construction de tout parcours professionnel stimulant et motivant. A ce titre, il nous faut dès à présent déplorer l'effondrement des promotions internes et avec lui la fin de toute perspective de carrière pour la plupart des agents de la DGFIP. Aujourd'hui, on est davantage dans un loto que dans un exercice de réelle reconnaissance de la valeur des agents. Combien d'agents méritants n'obtiennent jamais de promotion ? La promotion au choix est plutôt aujourd'hui une machine à démotiver !

Ce constat devrait vous interpellier dans un contexte de désaffection pour l'engagement dans la fonction publique.

Il est urgent d'augmenter le nombre de promotions internes pour permettre à tous les agents de réaliser une carrière, a minima sur deux grades comme le prévoit PPCR (parcours professionnel carrières et rémunérations).

L'alliance **CFDT-CFTC** s'interroge en outre sur la méthode : comment définir une véritable politique de promotion interne alors qu'aucune réflexion sur la GPEEC de la DGFIP n'a été entamée. Les deux problématiques sont étroitement corrélées et pourtant une fois de plus la réflexion est construite en silo. La méthode « ceteris paribus » (toutes choses égales par ailleurs) a montré ses limites : une absence de vision à long terme des ressources humaines de la DGFIP condamne à des ajustements permanents et par nature insatisfaisants. Ce manque de visibilité nuit à la construction des carrières professionnelles des agents.

Par ailleurs, si les modalités de promotion sont diverses, l'alliance **CFDT-CFTC** tient à rappeler son attachement au concours ou examen professionnel comme voie privilégiée de promotion interne. En outre, nous condamnons les modalités de promotion au choix dites par voie de liste d'aptitude et souhaitons une évolution vers une véritable reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Les évolutions que vous proposez vont malheureusement dans un sens quasiment opposé puisque vous prétendez privilégier jusqu'à l'outrance le fait du prince en fondant votre système sur le « soutien hiérarchique comme critère prioritaire de promotion au choix ».

Néanmoins, bien que nous ne nous fassions guère d'illusions sur votre intention de faire évoluer l'économie du dispositif que vous allez nous présenter, l'alliance **CFDT-CFTC** entend aborder de manière constructive ce groupe de travail dans le but de faire évoluer vers plus d'objectivité et de transparence le système de promotions que vous comptez mettre en œuvre.

Points clefs pour l'alliance **CFDT-CFTC**, la définition de critères objectifs, la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle dans la procédure de sélection par voie de liste d'aptitude et l'ancienneté comme modalité de départage des candidatures lorsqu'il y a égalité sur les critères, pourraient constituer une première pierre qui, sans avoir la valeur d'une véritable RAEP, améliorerait tout de même un dispositif de promotion au choix devenu fort discrétionnaire sous l'empire de vos LDG promotions en l'état de leur rédaction.

Les documents de travail prétendent intégrer des critères de choix sans véritablement les définir. Les documents de travail précisent que l'entretien individuel annuel est l'exercice privilégié pour prendre en compte les critères de choix, il est même écrit qu'il doit se dérouler avec « objectivité et rigueur ». Le fait même de le préciser traduit votre scepticisme dans ce domaine.

Les lignes directrices de gestion, quelles qu'elles soient, doivent reposer sur une définition de critères objectifs pouvant faire l'objet d'un véritable débat contradictoire. La transparence des critères et de leur évaluation est par ailleurs un gage de comparabilité entre les candidatures dans un dispositif de promotion au choix qui met de fait les agents en concurrence contrairement à la RAEP. L'objectivité, la transparence, la comparabilité et la contestabilité de la procédure, de l'évaluation et des choix effectués sont indispensables pour aboutir à une forme de consensus sur la sélection effectuée. Pour les promotions – comme pour les mutations –, les procédures doivent être claires, connues de tous et partagées afin d'établir la confiance et l'adhésion. Les outils de sélection doivent en outre être prédéfinis par l'administration en concertation avec les représentants du personnel.

Or à ce stade du projet, aucune grille de critères n'est proposée. Les concepts restent flous – vous parlez « d'indices positifs » – et soumis à une appréciation subjective d'un chef de service. En outre, la formation professionnelle continue ne semble être pour vous qu'un outil une fois la promotion obtenue, alors qu'elle peut également permettre aux agents d'être acteurs de leur parcours professionnel tant en termes de mobilité choisie que de préparation d'une candidature à une promotion par voie de RAEP ou, dans le cas présent, par liste d'aptitude.

Par ailleurs, la contestabilité ne peut se réduire à un recours individuel, fut-il juridictionnel. Or, la suppression des CAP de promotions, outre le voile d'opacité qu'elle impose, rend le recours particulièrement difficile et peu satisfaisant. Sans CAP, comment s'assurer de la réalité de cette objectivation quand les faits nous démontrent souvent que la subjectivité et le fait du prince règnent en maîtres ? Quels seront les garde-fous des agents face à l'administration, face aux directions locales dont on voit bien que le poids devient prépondérant dans ce processus de sélection ? Comment comparer sereinement les situations rencontrées et assurer l'équité du processus de promotion au choix ?... Vous nous répondez que l'agent dispose de voies de recours mais ces voies de recours juridiques sont lourdes, longues et n'offrent pas nécessairement la vision d'ensemble dont disposaient les élus en CAPN et CAPL. Les CAP avaient en outre l'avantage d'être souples et de trouver des solutions rapides pour les agents.

L'alliance **CFDT-CFTC** constate enfin que votre projet de texte fait l'impasse sur certaines dispositions prévues par la loi. A ce titre, il manque tout un pan de l'article 12 du décret LDG, notamment la prise en compte des parcours en dehors de nos administrations. Comme dans une réelle RAEP, l'agent doit pouvoir valoriser l'ensemble de son expérience qu'elle soit professionnelle ou associative. Cette expérience ne peut se limiter à celle acquise au sein de la DGFIP. Cet « oubli » serait-il symptomatique d'un manque de formation de l'encadrement de la DGFIP le rendant incapable de reconnaître des parcours diversifiés et atypiques, ou caractérise-t-il un refus de prendre en compte ces dispositions juridiques ? Cela pourrait être constitutif d'une discrimination à l'endroit des agents présentant des aptitudes reconnues en dehors de la DGFIP.

Avec la déclinaison des LDG, promotion ou mobilité, l'arbitraire, l'opacité et la faveur ont trouvé bonne table. À court terme, cela peut paraître confortable aux directeurs locaux et autres hiérarques las de devoir discuter avec les représentants des personnels mais ce système aura des effets délétères. Il est générateur de défiance et peut vite s'avérer sclérosant en induisant un processus de reproduction mimétique et des effets de cour particulièrement néfastes. En outre, les modalités de recours instituées par la loi de transformation de la fonction publique isolent volontairement les agents face à une administration toute puissante. C'est ce que vous cherchiez mais vous constaterez rapidement les limites de l'exercice. Les OS sont des tiers de confiance et en matière de ressources humaines, nous finirons par vous manquer.