



La DGFIP : grande maison de la « promotion interne » ? L'affirmation de la DG ne convainc pas l'alliance CFDT-CFTC.

La DG a présenté son texte des Lignes Directrices de gestion (LDG) volet « promotions » lors du Comité technique de réseau (CTR) du 6 juillet 2021.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques a réitéré les revendications qu'elle a portées pendant les 4 groupes de travail mais la DG est restée sourde : les agents seront les grands perdants de cette nouvelle gestion de leur carrière.

L'alliance CFDT-CFTC n'a pu que constater que sa vision des carrières à la DGFIP est aux antipodes de celle de la DG et qu'elles sont inconciliables.

Avec la suppression des CAP en matière de mobilité et de promotion, les Lignes Directrices de Gestion seront le nouveau support de la DG pour [la mobilité](#) ou [les promotions](#) de ses agents.

L'alliance CFDT-CFTC a participé aux 4 séances du groupe de travail relatifs aux LDG « promotions » dans un véritable esprit de dialogue social et de concertation, pour porter ses revendications et faire évoluer le projet de la DG. A contrario, la DG est restée sourde à nos demandes, préférant les réponses dilatoires, les pieds de nez, voire la mauvaise foi. Elle n'a finalement effectué que des modifications purement formelles. Ses LDG consacrent l'opacité et l'arbitraire et ne peuvent conduire qu'à une défiance des agents envers leur administration.

Nos revendications fondamentales en matière de promotion

Pour les tableaux d'avancement : la linéarité de carrière

Pour les listes d'aptitude : une meilleure reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle avec mise en place de critères objectifs et de grilles d'analyse qualitative et quantitative, avec un retour écrit exposant les motifs de non-sélection

Pour les élus du personnel : l'accès aux éléments de sélection pour un réel recours administratif préalable, un rapport annuel sur les TA et LA avec statistiques et analyse qualitative, etc.

Des tableaux d'avancement soumis au compte-rendu d'évaluation professionnelle

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques revendique une carrière linéaire en matière d'avancement. A contrario, la DGFIP a fait le choix d'un avancement « au mérite » sans même se donner la peine d'établir un véritable système d'évaluation.

Pour les tableaux d'avancement, la DGFIP institue, dans un faux-semblant de transparence, une cotation des 5 appréciations du tableau synoptique des 3 derniers comptes rendus de l'évaluation professionnelle.

Les agents potentiellement promouvables devront avoir cumulé un total de 30 points sur 3 années pour prétendre figurer sur un tableau d'avancement :

Autant dire que seuls les agents cumulant les « très bon » pourront accéder au graal.

Par exemple :

Un agent qui aura cumulé 4 TB en N-1, 3TB et 1B en N-2 et 2TB et 2B en N-3 totalisera 33 points.

$[(4 \times 3) + (3 \times 3) + 2 + (2 \times 3) + (2 \times 2)] = 12 + 11 + 10 = 33 > 30.$

L'agent sera donc classé mais risque alors d'être devancé par d'autres collègues ayant pu bénéficier de cotations plus avantageuses pour des raisons très souvent indépendantes d'une réelle différence de compétences ou de manière de servir.

Ce dispositif remettant en cause la linéarité de carrière en matière d'avancement s'oppose à toutes nos revendications.

Information de dernière minute : Publication des TA 2021 et 2022 :

A l'automne 2022, seront publiés deux tableaux d'avancement pour les C et les B :

- TA 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021
- TA 2022 avec effet au 1er janvier 2022.

L'alliance CFDT-CFTC a demandé que le TA 2021 soit un TA de transition : sans application des nouvelles règles (cotation des 30 points).

La DG a refusé cette proposition.

Une fois encore, les agents se voient appliquer des règles qui changent au cours du jeu.

Disparition des promotions dérogatoires de fin de carrière des C et B

L'alliance CFDT-CFTC a demandé le maintien des promotions dérogatoires de fin de carrière pour les agents C et B. De nombreux collègues espèrent cet avancement et ne pas le leur en faire bénéficier serait un déni de reconnaissance de leur carrière à la DGFIP. Sur ce point la DGFIP n'a pas répondu clairement mais a affirmé qu'elle appliquerait les LDG. En d'autres termes, les promotions dérogatoires, c'est terminé !

Des listes d'aptitude sans transparence

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques milite, en matière de liste d'aptitude, pour une véritable reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) qui s'appuie sur des critères précis et incontestables.

La DGFIP – *parce qu'elle ne sait pas faire ou ne veut pas faire* ? – préfère s'appuyer uniquement sur les évaluations du chef de service pour décréter si un agent peut ou non prétendre à un avancement ou une promotion.

L'alliance CFDT-CFTC demande une analyse fine des compétences intrinsèques de l'agent, qui ne repose pas uniquement sur les appréciations portées par la hiérarchie. La DGFIP préfère une comparaison, sans cadre normatif et très largement arbitraire, des agents entre eux pour identifier ceux qu'elle jugera susceptibles de mériter une promotion.

L'expertise : inutile pour une promotion ?

L'alliance CFDT-CFTC exige une véritable reconnaissance de l'expertise des agents de la DGFIP comme vecteur de promotion. La DGFIP la relègue à l'arrière-plan prétextant un besoin en « managers » mais pas en « encadrants experts ». Ce faisant, elle interdit à tous les agents d'envisager une carrière fondée sur les compétences métiers alors même que la DGFIP est avant tout une administration reconnue et prisée pour son expertise.

Des LDG empreintes d'opacité

Ajoutant à l'opacité des promotions, la DGFIP ferme la porte à toute possibilité d'analyse contradictoire des décisions défavorablement rendues en refusant la possibilité pour les représentants syndicaux d'accéder aux éléments de sélection.

Alors que la DGFIP assure mener une politique active en matière de discrimination, l'alliance CFDT-CFTC craint que l'opacité entourant ces LDG ne permette pas de s'en assurer.

C'est donc avec un sentiment de rendez-vous manqué que l'alliance CFDT-CFTC a voté contre le texte des LDG promotions.