

Objet : Groupe de travail - Bilan LDG Promotions

Monsieur le Président,

La DGFIP dresse aujourd'hui le premier bilan des deux dernières campagnes de promotions construites sous l'ère des Lignes Directrices de Gestion.

Force est de constater que ce bilan s'apparente à un satisfecit de l'administration. L'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques ne partage pas cette satisfaction.

Ce n'est pas parce qu'aucun agent n'a fait de réclamation ou n'a saisi le juge que les LDG ont pour autant été bien accueillies par ces derniers. Le combat étant perdu d'avance, faute de transparence, les agents ont, pour nombre d'entre eux, abandonné toute velléité contentieuse. Pour autant, le sentiment d'injustice perdure. N'oublions pas non plus que les CAP étaient l'occasion pour les représentants des personnels de tous grades de faire remonter ces réclamations et de discuter de solutions. Avec la suppression des CAP, l'administration a certainement perdu un canal d'information qui aujourd'hui lui fait défaut et l'a conduit à estimer que tout se passe bien !

C'est pourquoi, l'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques veut rappeler quelques principes qu'elle continuera à défendre, s'agissant de la politique de promotion de la DGFIP.

- Tout d'abord, notre attachement à ce que chaque agent puisse dérouler de manière linéaire sa carrière, a minima sur deux grades. L'alliance **CFDT-CFTC** rappelle son attachement à un passage linéaire d'inspecteur à IDIV CN et de IDIV CN à IDIV HC, et de la même manière demande le passage linéaire d'IP à AFIPA. La DGFIP ne doit pas rester la seule administration obligeant ses cadres A à trois concours et sélections pour évoluer vers la catégorie A +.
- Ensuite, l'alliance **CFDT-CFTC** Finances Publiques demande une mise en regard des compétences et de l'expérience professionnelle acquises avec les attendus des missions liées à la doctrine d'emploi du corps supérieur, qui définirait une vraie politique de promotion interne. Nous attendons donc que la DGFIP se mette rapidement en capacité de mettre en œuvre une véritable RAEP. La rédaction des LDG promotions, en ce sens qu'elles consacrent le « soutien de la chaîne hiérarchique [qui] constitue un critère prioritaire en termes de promotion au choix » tend à démontrer que la DGFIP ne veut pas d'une telle méthode de reconnaissance de ces agents. Les promotions de corps restent soumises aux décisions arbitraires des directeurs locaux, voire de comités (pré-arbitrage, arbitrage et autres) et enfin à celles de la DG. Le CREP, dont on connaît la subjectivité, ne peut pas être le seul outil de sélection. Tout comme ne peut pas l'être la concurrence entre les agents pour un nombre limité de promotions.

● L’alliance **CFDT-CFTC** demande également une sélection qui applique une réelle politique zéro discrimination. Votre document précise, je cite, que “les règles de sélection sont conformes à la politique de prévention des discriminations du ministère”. Pour traduire cette position, vos documents présentent des tableaux tendant à démontrer le respect de l’égalité Femmes/Hommes. Mais qu’en est-il de nos collègues porteurs d’un handicap ? Trop souvent, les représentants de la CFDT et de la CFTC Finances publiques, sur le terrain doivent accompagner des agents porteurs de handicap dont les appréciations portées sur les CREP et les croix du tableau synoptiques les empêcheront de prétendre à une promotion de grade ou de corps. En effet, trop souvent, ces agents sont comparés à leurs collègues sans handicap pour apprécier leurs capacités et compétences professionnelles faisant fi de leur handicap. Ces agents sont de facto exclus. L’alliance **CFDT-CFTC** vous demande de lui communiquer les taux de promotions de nos collègues porteurs de handicap. C’est seulement à l’examen de ces statistiques qu’il sera possible d’apprécier le respect de votre politique de discrimination.

● Enfin, l’expertise, qui structure les emplois de la DGFIP, doit être reconnue comme un vecteur de promotion quels que soient les grades. Or les LDG de la DGFIP en matière de promotion vers les catégories supérieures sont toutes entières commandées par un prisme managérial ignorant quasiment totalement l’expertise qui ne reçoit qu’un modeste strapontin, celui du critère subsidiaire.

Pour en revenir plus spécifiquement au document de travail de ce GT, l’alliance **CFDT-CFTC** s’interroge sur:

● l’absence d’étude des promotions des AFIP et plus. Aurait-ils déjà quitté le giron de la DGFIP alors que la réforme de leur statut n’intervient normalement qu’au 1er janvier 2023 ? Ou alors, la DGFIP ne souhaite-t-elle pas nous en parler ? L’accès à AFIP concerne des AFIPA, le suivi de la promotion de ce dernier grade de catégorie A doit figurer dans votre bilan

● les modalités et la qualité des retours des oraux de sélection. Comment pouvez-vous nous assurer de la qualité du bon niveau de retour des informations aux candidats “malheureux” ?

● la définition des quotas qui préside à l’accès aux échelons spéciaux. En effet, l’administration se réfère à un quota de grade pour limiter l’accès à ces échelons alors que le texte prévoit des quotas de corps. La nouvelle cartographie de la catégorie A doit inciter l’administration à revenir sur des considérations plus ouvertes pour le basculement sur les échelons spéciaux et ainsi ouvrir cet accès à tous les cadres le méritant, en se référant à un quota basé sur le corps au lieu du grade comme prévu par le texte initial.

S’agissant toujours des éléments portés dans les documents de travail, votre satisfecit vous conduit à conclure qu’aucune évolution des LDG n’est à stade nécessaire. Cela revient à dire que l’absence de recul sur leurs effets néfastes qui impactent la carrière des collègues conduit à sacrifier des promotions entières qui, le jour où l’administration corrigera la trajectoire, ne seront plus dans les plus utiles pour une promotion.

Votre affirmation de transparence des sélections confond la communication de données chiffrées diverses et variées et la transparence des critères qui objectivent le choix, or c’est ce dernier point qui intéresse les agents.

Pour conclure, en guise d’aménagements nécessaires - en référence à vos documents-, l’alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques revendique :

● Un déroulé de carrière linéaire

● Des critères de promotion basés sur une reconnaissance des acquis de l’expérience professionnelle et non pas sur le seul CREP

● Une promotion qui prend en compte le critère de l’expertise au même titre que la capacité managériale

● La garantie d’une absence totale de discrimination.