

RÈGLES SOUPLES POUR ADMINISTRATION RIGIDE



27 avril 2021

« Le meilleur moyen d'obtenir l'abrogation d'une mauvaise loi est de l'appliquer dans toute sa rigueur ». Cette citation d'Abraham Lincoln convient parfaitement face au zèle de notre Directeur général dans l'application qu'il fait à la DGFIP de la Loi de transformation de la fonction publique.

La déclinaison de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et de ses corollaires : les Lignes Directrices de Gestion (LDG), connaît en effet une mise en application laborieuse à la DGFIP...

S'agissant de la thématique «Promotion et avancement», l'administration pensait expédier le sujet dès le [GT du 19 janvier 2021](#). Elle fut néanmoins contrainte à y revenir à 3 autres reprises : le [12 février 2021](#), le [1^{er} mars 2021](#) et ce 15 avril 2021 pour tenter de museler les représentants des agents de la DGFIP.

Ces Lignes Directrices de Gestion sapent méthodiquement des années d'échanges.

A ce stade, et malgré la subsistance de nombreux désaccords, le représentant de l'administration estime que le dialogue ou plutôt l'apparence de dialogue a assez duré et qu'il peut désormais présenter une copie, identique aux souhaits du Directeur général, à un futur comité de réseau.

Ces Lignes Directrices de Gestion sapent méthodiquement des années d'échanges qui, s'ils ne permettaient pas toujours d'aboutir à un accord commun sur les différents dossiers, permettaient de maintenir des liens réguliers, dans des instances ad hoc, entre les bureaux de gestion et les élus du personnel. Sur ce point, comme sur beaucoup d'autres, c'est un pan important du dialogue social soit le paritarisme qui tombe au motif d'économies budgétaires et d'autoritarisme. Ces LDG suppriment les

compétences des CAP, instances de dialogue paritaires au profit de décisions opaques et unilatérales émanant de directeurs qui seraient nous dit-on, les garants de la reconnaissance du mérite...

Contraindre l'administration à apporter des réponses précises sur l'application des LDG.

Afin d'exiger des réponses fermes, la délégation **F.O.-DGFIP** a demandé que le document envoyé tardivement, qui faisait mention des propositions de l'administration, soit étudié méthodiquement afin de contraindre l'administration à apporter des réponses précises sur l'application des LDG. Il nous paraissait inconcevable, à ce stade, qu'un document intrinsèquement imprécis sur le fond soit évoqué sans un minimum de méthode.

Poussé dans ses retranchements, le président de séance s'est tout de même engagé sur le formalisme de la réunion en rappelant toutefois que ce GT n'est pas conclusif et que la partie finale se jouera lors d'un Comité Technique de Réseau.

L'entretien professionnel devient la « clé de voûte » permettant de dérouler une carrière.

Pour autant, quand **F.O.-DGFIP** a réaffirmé ses revendications et ses oppositions au dispositif présenté, le président, «fâché» a répondu que nous pouvions «affûter» nos arguments pour le CTR mais qu'il n'y aurait pas de modifications notamment sur la mobilité forcée des agents promus de C en B. Sur le fond, l'affaire est pliée

pour lui : ces LDG valident les compétences acquises, l'entretien professionnel devient la « clé de voûte » permettant de dérouler une carrière et les directeurs sont à la manœuvre concernant les promotions et les avancements. S'agissant des taux (promus/promouvables), il a admis le fait que la DGFIP n'utilise pas l'intégralité de ses droits à promotion pour tous les grades car, de son point de vue, le réseau n'aurait pas des besoins à la hauteur des possibilités proposées.

Les taux de promotion ne sont pas saturés au motif d'économies.

Dans une période où la technicité et l'expertise des personnels est de plus en plus sollicitée, il est permis de s'interroger sur la dose de provocation et de cynisme contenue dans cette réponse. Il est certain que si on peut y arriver en tablant sur la conscience professionnelle des agents, le réseau n'a pas de besoin. Les personnels par contre, en ont des besoins eux et notamment un sérieux besoin de reconnaissance autrement que par de belles paroles.

Pour **F.O.-DGFIP** la mise en adéquation du niveau d'engagement et de technicité des agents avec leur grade et donc leur niveau de rémunération justifierait au contraire l'utilisation de la totalité des possibilités de promotions et leur augmentation significative.

A l'issue de cette discussion, il a fini par reconnaître ce que nous savions déjà : que les taux de promotion ne sont pas saturés au motif d'économies qui se font, encore une fois, aux dépens des agents de la DGFIP.

Le mérite professionnel est apprécié annuellement, les classements réétudiés chaque année

Ces LDG ne concernent pas les promotions par concours et s'appliquent à tous les agents qu'ils soient dans les services de la DGFIP ou bien en mobilité externe. **L'entretien professionnel** devient déterminant dans son intégralité (appréciations générale et tableaux synoptiques) concernant la progression de carrière professionnelle.

Cet entretien doit faire apparaître le mérite professionnel lequel est apprécié annuellement. Une carence dans un seul CREP emporte donc des conséquences directes sur une promotion à venir et peut retarder voire compromettre durablement l'obtention de cette dernière.

Les classements sur les tableaux d'avancement et listes d'aptitude seront réétudiés chaque année, sans conservation obligatoire des rangs détenus au titre de l'année précédente. Pour mémoire, sauf carence professionnelle avérée postérieurement au classement et justifiée devant la CAP, les cartes étaient rarement rebattues chaque année.

Pour F.O.-DGFIP, le droit à l'oubli doit s'appliquer pleinement.

Les sanctions disciplinaires impactent lourdement toutes les formes de promotion. Il convient de veiller à exiger le retrait de ces sanctions le moment venu. Sur ce point, **F.O.-DGFIP** a demandé que les directions prennent l'attache des agents concernés à l'échéance des effets de la sanction afin d'en obtenir l'effacement au dossier individuel. Pour **F.O.-DGFIP**, le droit à l'oubli doit s'appliquer pleinement et les faits concernés ne doivent plus être évoqués pour refuser une promotion ou un avancement. Le cas échéant, les avis défavorables aux demandes de promotion doivent être communiqués aux agents dans des délais précisés dans la note de campagne.

Les potentialités sont réparties par la Direction Générale qui affirme, sans toutefois le prouver, qu'elle effectue une répartition équitable entre les directions (DG, DDG, DNS...). Les préparations aux concours sont des éléments qui peuvent favoriser une promotion. Toutefois, il est entendu que la réussite à l'admissibilité n'est pas exigée comme cela était prévu initialement. Il convient donc d'être assidu à la préparation et de pouvoir le prouver à l'évaluateur.

Pour l'établissement des tableaux d'avancement des catégories B et C, l'agent n'a pas à candidater. L'ancienneté administrative est prise en compte pour départager les agents dont la valeur professionnelle et la manière de servir sont considérées comme satisfaisantes.

Un barème de cotation imposera de totaliser 30 points.

Outre les critères « classiques » d'exclusion des tableaux (contexte disciplinaire, non-noté, etc.), le tableau synoptique devient prépondérant. En effet, un barème de cotation imposera de totaliser 30 points. Pour se faire, les items des trois derniers CREP octroieront un nombre spécifique de points afin d'atteindre ce score.

De plus, une cotation « insuffisant » toujours sur les trois derniers exercices deviendra réhabilitaire.

Enfin, le CREP ne devra pas comporter de critiques ou réserves récurrentes et l'agent ne devra pas faire l'objet d'une note de service récente constatant une insuffisance ou un comportement professionnel inapproprié. La direction générale (DG) confirme que ces tableaux n'emportent, ni une mobilité géographique ni un changement de fonctions ce qui rend l'utilisation excessive de la notion de mérite pour l'établissement des dits tableaux plutôt inappropriée.

F.O.-DGFIP rappelle son opposition à la mise en avant du mérite dans le cadre des tableaux d'avancement

dont nous ne rappellerons jamais assez qu'il s'agit d'un déroulement de carrière normal. Les LDG précisent que les agents sont départagés annuellement dans la limite des possibilités de promotions. La sélection au bénéfice de la fin de carrière, concernant les agents âgés de plus de 60 ans, n'est plus reconduite. Lors de la publication sur Ulysse, l'administration s'engage à fournir la « coupure » détenue par le dernier agent inscrit sur le tableau d'avancement et à communiquer vers les agents écartés dans la composition du tableau.

La promotion de C en B par liste d'aptitude entraîne toujours une obligation de participer au mouvement national de mutation

S'agissant des listes d'aptitude de C en B et de B en A, les agents devront candidater. Malgré l'insistance de **F.O.-DGFIP**, la promotion de C en B par liste d'aptitude entraîne toujours une obligation de participer au mouvement national de mutation et donc, à la clé, une mobilité géographique qui se double, dans certains cas, d'une mobilité fonctionnelle. Nous rappelons, une nouvelle fois, que les gains indiciaires qu'entraînent cette promotion ne justifient pas d'imposer une mobilité géographique aux agents promus. Dans les faits, il s'agit d'une véritable discrimination envers les femmes qui constituent la plupart des ayants vocation. N'en déplaise au Président, nous maintiendrons cette légitime revendication autant de temps qu'il le faudra afin de la faire aboutir. Nous rappelons que les LDG visent à lutter contre les discriminations. En la matière, passons des mots aux actes !

La non-reconduction des candidats proposés classés doit faire l'objet d'une information systématique.

La Direction générale confirme que le choix s'opère pour les listes d'aptitude « *sur le dossier du candidat, son aptitude et sa motivation à exercer les fonctions du corps supérieur, son aptitude à la mobilité fonctionnelle ou géographique et son parcours professionnel* ».

Sur la base de cette définition sibylline, nous ne pouvons qu'inviter, une nouvelle fois, les camarades à la plus grande vigilance sur le contenu des CREP qui sont étudiés sur une profondeur de 5 ans. L'avis du directeur est donc déterminant et doit être communiqué aux agents concernés. A ce titre, la non-reconduction dans la catégorie des candidats proposés classés doit faire l'objet d'une information systématique.

Le classement est annuel et peut être revu sur décision unilatérale du directeur. Sur ce point, le Président a indiqué qu'un agent arrivant d'une autre direction dans laquelle il était excellemment classé peut parfaitement être positionné en tête de liste au détriment des autres agents de la direction d'arrivée.

On peut difficilement être plus imprécis et offrir par ce biais un véritable courant d'air à la libre interprétation des directeurs locaux.

De même, un agent qui se « révèle » au titre d'une année peut très bien être « gratifié » par le directeur d'une évolution rapide dans le tableau et passer devant ses collègues préalablement classés devant lui et qui n'ont nullement démérité. **F.O.-DGFIP** rappelle son attachement à une lecture en profondeur des candidatures et s'oppose au fait du « prince-directeur » qui, dans la plupart des cas, ne se justifie pas. En complément, les LDG ambitionnent de prendre en compte « *divers éléments* » pour apprécier la valeur d'un candidat. On peut difficilement être plus imprécis et par ce biais un véritable courant d'air à la libre interprétation des directeurs locaux. Les durées effectuées sur les affectations constituent pour la DG des éléments à prendre en considération. Il en est de même pour la nature des affectations, même ceux effectués en dehors de la DGFIP. Une attention particulière est portée sur les affectations peu demandées, comme les postes amendes. **F.O.-DGFIP** est réservé sur ces éléments qui ne relèvent pas forcément des libres choix des agents et qui instaurent une hiérarchie des affectations.

Parcours utile en catégorie A, l'administration se refuse à communiquer sur un âge pivot laissant les directeurs placer le curseur où ils veulent.

Pour la promotion au grade d'inspecteur par liste d'aptitude, la DG exige des postulants de pouvoir dérouler « *un parcours utile en catégorie A* ». L'administration se refuse à communiquer sur un âge pivot laissant les directeurs placer le curseur où ils veulent. Pour information, elle précise qu'un peu plus de 10 % des promus au grade d'inspecteur sur la dernière liste d'aptitude à ce grade était sexagénaire.

F.O.-DGFIP indique que les carrières sont aujourd'hui plus longues qu'auparavant et, qu'une nouvelle fois, les LDG qui se veulent garantes de la lutte contre les discriminations ne doivent pas laisser la mainmise aux directeurs sur cette notion de « *parcours utiles* ». Il est inconcevable que cette notion varie d'une direction à une autre.

Une concession du bout des lèvres au regard de l'injustice faite aux IdivHC lors de la transposition de PPCR.

Les principes déroulés ci-dessus s'appliquent aussi aux promotions au sein des catégories A et A+. Au-delà des tableaux d'avancement à titre personnel au grade d'IDIV CN et d'IDIV HC, la DGFIP ose se féliciter d'avoir procédé dans le cadre de PPCR à la création d'une nouvelle promotion : l'avancement d'échelon à titre personnel. Pour mémoire, elle oublie qu'il s'agit là d'une concession du

bout des lèvres au regard de l'injustice faite aux IdivHC lors de la transposition de PPCR, vivement dénoncée alors par **F.O.-DGFIP**.

Pour un avancement d'échelon, le directeur devra émettre un avis spécifique pour un cadre à 6 mois de la retraite et évalué tout au long de sa carrière.

Là encore la reconnaissance du mérite et le parcours professionnel devront être démontrés. A cette occasion, et même pour un avancement d'échelon, le directeur devra émettre un avis spécifique pour un cadre à 6 mois de la retraite et évalué tout au long de sa carrière. On croit rêver mais, en matière RH à la DGFIP, on n'est jamais trop prudent. La volumétrie des promotions étant contingente et, l'administration très parcimonieuse sur la saturation des quotas disponibles, nous ignorons si elle est en mesure d'ouvrir ces promotions et avancements d'échelon à une population plus large (notamment les IFIP qui ne sont pas à l'échelon terminal du grade).

Ce n'est plus de la prudence en matière RH, c'est de la défiance vis à vis des personnels !

Elle s'engage à effectuer un bilan annuel portant sur les diverses sélections à l'encadrement supérieur et à le diffuser sur Ulysse Cadres. A noter que les comités seront formés par une personnalité extérieure sur la base de « compétences » qui ne nous sont pas communiquées. Dans la même logique, nous retrouvons ces mêmes personnalités extérieures comme membres des comités. Ce n'est plus de la prudence en matière RH, c'est de la défiance vis à vis des personnels.

Une réponse zélée à une commande politique visant à réduire les droits et garanties des personnels.

Au final, les LDG promotion/avancement apparaissent comme un fourre-tout assez peu contraignant des réputées bonnes intentions que l'administration se fixe à elle même. Elles entérinent la fin des échanges entre l'administration et les représentants élus des personnels au sein des CAP. Elles constituent surtout une réponse zélée à une commande politique visant à réduire les droits et garanties des personnels en retirant à leurs représen-

tants la capacité de vérifier qu'ils sont respectés. Mieux l'administration enfonce le clou en déclarant ne pas souhaiter « *donner toutes les réponses car sinon cela risquerait de geler les promotions.* ». Il est permis de se demander en quoi des réponses précises pourraient entraver les promotions.... Mystère. Ce qui apparaît de plus en plus clairement, c'est que moins les critères seront précis et plus on pourra les interpréter. L'autoroute de l'arbitraire est donc clairement ouverte et nous connaissons déjà quelques directeurs locaux qui ne vont pas se gêner pour dépasser les limites autorisées !

F.O.-DGFIP ne laissera pas l'administration s'arroger le rôle de « juge et partie ».

Pour les mécontents, il restera le recours hiérarchique avant de saisir, éventuellement le juge administratif dans les 2 mois de la publication de l'acte après sa publication au [Bulletin officiel des Finances publiques – section Ressources Humaines et Organisation \(BOFIP-RHO\)](#)

En outre, le décret n° 2021-249 du 15 avril 2021 portant expérimentation de la saisine du médiateur vient étendre les compétences de ce dernier aux décisions individuelles affectant la situation administrative et statutaire des agents. Autrement dit c'est le médiateur qui va remplacer les élus en CAP. Nous reviendrons vers vous concernant les conditions de l'expérimentation de la médiation à la DGFIP ultérieurement. Sur ce point, **F.O.-DGFIP** ne laissera pas l'administration s'arroger le rôle de « juge et partie ».

Au final, ces LDG promotion/avancement s'apparentent à un recul sans précédent pour les personnels et à une attaque en règle contre le dialogue social. Pour pasticher un comique disparu : « on fait ce qu'on veut, c'est nous qu'on décide ! »

F.O.-DGFIP ne cessera d'exiger un retour à un paritarisme respectueux de la défense des droits des agents et l'accès au grade supérieur par tableau d'avancement dès lors que les conditions statutaires sont remplies.



POUR NOS MISSIONS, NOS RÉMUNÉRATIONS, NOS CONDITIONS DE TRAVAIL, NOS DROITS ET GARANTIES

LUNDI 10 MAI | TOUTES ET TOUS EN GRÈVE !
À L'APPEL DE L'INTERSYNDICALE