



la DGFIP persiste et signe



Mardi 28 Juin 2022

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), a connu une mise en application laborieuse à la DGFIP...

Il aura fallu 4 groupes de travail en 2021 pour que la Direction générale impose ces lignes. L'année 2022 sonne donc comme le moment du premier bilan.

Le Sous-directeur en charge des effectifs, des parcours et des compétences se montre ravi des premiers résultats obtenus puisque les recours devant les juridictions administratives sont peu nombreux !

Si un mot devait résumer l'état d'esprit de la Direction générale c'est bien l'auto-satisfecit... et sur toute la ligne !

**Si le mérite est la clé
pour les promotions,
le dialogue social
est mis sous les verrous !**

F.O.-DGFIP ne va pas tergiverser : 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 représentants élus du personnels.

Sur ce point, comme sur beaucoup d'autres, c'est un pan de démocratie qui tombe au motif d'économies budgétaires et d'autoritarisme.

La déclinaison des LDG à la DGFIP est à l'image des suppressions d'emplois, le moins que l'on puisse dire c'est que le zèle est à la manœuvre !

Si jusqu'à il y a deux ans, les organisations syndicales représentées bénéficiaient des moyens de défendre les agents au sein des CAP, les LDG suppriment ces instances de dialogue au profit de décisions unilatérales émanant de directeurs qui sont, soi-disant, les seuls garants de la reconnaissance du mérite.

S'agissant des taux pro/pro (promus / promouvables), la Direction générale affirme sans scrupule ne pas utiliser l'intégralité des droits à promotion dont elle dispose.

Elle justifie ce choix au motif que le réseau n'a pas, selon elle, des besoins à la hauteur des possibilités offertes ! On peut s'interroger sur le point de savoir si la Direction générale dispose d'une analyse réelle et fiable des besoins du réseau.

A une époque où l'on parle d'un manque d'attractivité pour nos concours, il conviendrait de saturer les taux de promotion afin de démontrer qu'il est encore possible d'évoluer professionnellement à la DGFIP.

En réponse à notre souhait d'une augmentation des taux de promotion, la DGFIP répond par une inflation du nombre des recrutements de contractuels. Il est vrai que sur une durée de 1 an, 3 ans ou 6 ans, la question de la promotion est rapidement soldée.

Les grands principes qui prévalent dans les LDG promotions :

➔ **L'entretien professionnel (CREP)** devient déterminant dans son intégralité (appréciations littérales et tableaux synoptiques) concernant la progression de carrière professionnelle. Cet entretien doit faire apparaître **le mérite professionnel qui est apprécié annuellement**. Une carence dans un seul CREP emporte donc des conséquences directes sur une promotion à venir et peut interrompre durablement l'obtention de cette dernière.

➔ Les classements sur les **listes d'aptitude sont réétudiés chaque année**, sans conservation obligatoire des rangs détenus au titre de l'année précédente.

➔ Les **contextes disciplinaires** (avant ou après sanction) impactent lourdement toutes les formes de promotion. Il convient pour les agents désormais de veiller à exiger le retrait de ces sanctions le moment venu. Sur ce point, **F.O.-DGFIP** demande que les directions prennent l'attache des agents concernés à l'échéance des effets de la sanction afin d'en obtenir le retrait au dossier individuel.

➔ Le cas échéant, **les avis défavorables** aux demandes de promotion doivent être remis aux agents dans des délais précisés dans la note de campagne.

➔ Dans tous les cas, **les potentialités** sont réparties par la DG qui affirme, sans 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.

Les tableaux d'avancement en catégories C et B : 30 points sur 3 ans sinon rien

Désormais, si promotion il y a, elle doit se dessiner progressivement au cours des 3 derniers CREP. L'objectif est d'atteindre les 30 points pour bénéficier d'une promotion par tableau d'avancement.

F.O.-DGFIP relève que la plupart des évaluateurs ne maîtrisent pas encore cette technique et que, du côté des agents, la résignation l'emporte le plus souvent alors que le CREP devrait être légitimement contesté.

La crainte des représailles de la hiérarchie fait perdre du temps à des collègues qui attendent d'hypothétiques « jours meilleurs » pour être promus...

Pour certains, la démarche s'apparente au deuil puisque la profondeur de 3 ans ne s'effectue que sur les CREP de la DGFIP. Les douaniers ou les agents du Ministère de la Transition écologique qui doivent nous rejoindre apprécieront cette décision !

Maigre consolation, nous constatons que notre analyse sur la non pertinence de l'égalité hommes /femmes en, matière de tableau d'avancement est reprise par l'administration.

Liste d'aptitude de C en B : la mobilité forcée reste le talon d'Achille

La DGFIP n'en sort pas : la mobilité forcée dans le cadre de cette promotion (ainsi que pour le CIS) nuit particulièrement aux femmes. Sur ce

point, les LDG n'apportent aucune amélioration à la situation.

En effet, bien que la proportion femmes/hommes soit sensiblement identique au volumes d'hommes et de femmes présents dans le vivier des promouvables, la moyenne d'âge de ces dernières est nettement supérieure à celle des hommes.

F.O.-DGFIP dénonce l'absence de transparence qui prévaut désormais dans les directions et les modes très disparates qui sont constatés afin d'informer les agents non retenus.

Nous rappelons que ces échanges ne peuvent se suppléer à ceux que nous avons en CAPL dans le cadre du paritarisme.

Liste d'aptitude de B en A : l'omnipotence des délégués du directeur général (DDG)

Il est un acteur qui n'était pas annoncé lors des travaux préparatoire à l'instauration des LDG promotions, celui du délégué du directeur général (DDG).

F.O.-DGFIP se refuse à admettre que ce dernier puisse déjuger les classements établis par les directeurs qui sont placés sous son autorité ! Lorsque ces promotions relevaient des CAPN, ni la Direction générale, ni les organisations syndicales représentées, ne se permettaient de déjuger les Directeurs locaux qui demeurent les plus à même de se prononcer sur la valeur des postulants.

La Direction générale se drape sur le caractère national de cette promotion qui obligerait, du fait de la disparition de la CAPN, d'impliquer les DDG afin de l'extraire d'un périmètre que le juge pourrait estimer trop local ...

Pour le reste, cette liste d'aptitude est évacuée en quelques lignes dans le document qui nous a été remis.

Si l'administration fait le choix d'être avare en informations complémentaires, nous espérons

qu'elle ne le sera pas concernant les volumétries de cette liste d'aptitude.

Rappelons qu'au titre de 2022, 20 agents ont pu être ajoutés dans le cadre de l'accord relatif à la reconnaissance professionnelle de l'engagement des agents.

F.O.-DGFIP fidèle à sa revendication concernant la liste d'aptitude, considère qu'à minima cette mesure doit être pérennisée et augmentée au regard des recrutements externes.

Les tableaux d'avancement à titre personnel IDIV classe normale et IDIV hors classe : suspendus aux réformes ...

Manifestement, la réforme des services RH intervenue en administration centrale devrait aboutir à un rapprochement des modes opératoires pour ces deux tableaux qui relèvent désormais du même bureau de gestion. Dans cette logique, les calendriers des deux campagnes seraient bousculés pour se rapprocher très probablement.

Nous avons mis l'accent sur le maintien des taux de promotion actuels qui permettent de définir les volumétries des promus sur ces tableaux.

Sans attendre les annonces des partisans d'une possible réforme des retraites, **F.O.-DGFIP** s'alarme des conséquences que celle-ci pourrait avoir sur les promotions « à titre personnel ».

A minima, nous exigeons la pérennité de ces tableaux aussi longtemps que des collègues bénéficieront d'une pension liquidée sur les 6 derniers mois.

Le tableau d'avancement au grade d'IDIV de classe normale : une doctrine d'emploi particulièrement malmenée

Une nouvelle fois, notre délégation à demander l'application de la linéarité de la carrière d'IDIV. Cette revendication est d'autant plus légitime

que l'accès au réseau comptable s'obscurcit pour les IDIV au fur et à mesure que le NRP progresse.

En parallèle, sur les emplois administratifs, nous constatons une grande porosité des doctrines d'emploi, aussi bien entre les deux niveaux du grade d'IDIV, que celui d'IP.

En réponse, la Direction générale met en avant son appétence pour la mobilité des cadres aux dépens de la vie de famille et des aspirations de ses cadres.

Cette situation est d'autant plus inique que les conditions d'accès au grade d'attaché principal (référence PPCR) sont quasiment identiques à celles de la sélection au grade d'IDIV de classe normale.

La bonne nouvelle réside dans l'annonce de la Direction générale de mieux préparer les candidats à cette sélection. Nous attendons donc les modalités pratiques qui seront instaurées afin de répondre à une sélectivité de plus en plus élevée.

A l'heure actuelle, 9 % des lauréats présents dans le vivier ne prennent pas le grade au terme des 3 ans. De fait, ils perdent le bénéfice de la sélection.

Accès à l'échelon spécial (ES) : l'administration va y ajouter encore plus de « mérite »

L'accès au tableau d'avancement permettant de bénéficier de l'échelon spécial est contingenté. A ce jour, il permet de prendre en compte les demandes des IDIV hors classe qui peuvent en

bénéficier 6 mois avant la retraite, sous réserve de l'avis favorable du directeur local.

Sur le fond, nous ne parlons que d'un avancement d'échelon qui représente un gain de 8 points d'indice majoré ...

Pour notre délégation, il s'agit ni plus ni moins que d'une mesure de défiance envers des cadres au terme d'une carrière professionnelle.

Le « mérite » devenant le leitmotiv de notre Directeur général, ce dernier nous annonce un prochain GT afin « *de prendre en compte une part plus importante du mérite* » dans l'octroi de cet échelon spécial.

Les différents projets portant sur la réforme des retraites mettent à mal la liquidation de la pension des fonctionnaires sur les 6 derniers mois. Sur la base de ce constat, devons-nous en déduire que la Direction générale envisage de modifier les conditions d'accès à l'échelon spécial ? Il est très possible que la DGFIP franchisse la ligne ...

Discriminations

Notre administration s'était engagée à suivre plus particulièrement 4 thèmes de discrimination en matière de promotion sur les 25 listées officiellement : Il s'agissait de l'égalité femmes/hommes, du handicap, de l'âge et enfin de l'activité syndicale.

Force est de constater que, pour ce premier exercice, la DGFIP n'a pas les outils ou la volonté pour nous fournir un bilan sur ces 4 items sauf de manière très incomplète pour l'égalité femmes/hommes.



Élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022

