



SECTION



PUY-DE-DOME

**FOLE DIRE**

« OSER ENSEMBLE POUR NE PAS SE RESIGNER SEUL » Léon JOUHAUX

e-mail : [fo.ddfip63@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:fo.ddfip63@dgfip.finances.gouv.fr)

## GT « ACTUALITÉ DU SERVICE DES COLLECTIVITÉS LOCALES » DU 6 JUILLET 2020

Extrait sur le thème SGC / CDL LA MAUVAISE FOI COMME SEULE RÉPONSE :

*« aucune réponse n'a été apportée dans des groupes locaux aux objections des comptables et nous aurions souhaité que la DGFIP, qui maintient son projet vaille que vaille, nous apporte la contradiction. Face à nos arguments parfaitement fondés, les réponses de la DGFIP l'ont été nettement moins et ont même relevé parfois du sophisme. Il nous a ainsi été demandé si nous avions discuté avec des CDL en retour d'expérience. Or cette mission a été créée en pleine pandémie et les collègues, un nombre de 30, pour un projet de 1400 collègues, ont assuré leurs missions dans des conditions si particulières qu'il apparaît très hasardeux, voire carrément de mauvaise foi de vouloir en tirer un quelconque enseignement ».*

### Lignes directrices de gestion « Promotions »

#### LE RETOUR DU FAIT DU PRINCE !!!

Le GT qui s'est tenu à Bercy sur le thème de la suppression des CAP « Promotions » dès 2021 est une nouvelle étape dans la mise en oeuvre de la funeste loi de la transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019.

Elle succède à un ensemble de textes publiés depuis un an, qui détricote par pans entiers tout ce qui a été construit depuis l'élaboration du Statut de la Fonction Publique. Après la fin des CAP « Mutations »<sup>1</sup> et avant la suppression des CHSCT, l'élaboration des Lignes directrices de gestion (LDG) pour les promotions est une urgence pour nos ministres.

**FO** Finances a condamné une nouvelle fois cette loi et rappelé ses conséquences néfastes pour les agents, comme l'a démontré la publication des premières mutations sans CAP (voir à la DGFIP le mouvement des contrôleurs!).

L'objectif est de réduire le dialogue social et plus précisément l'expression et le rôle des organisations syndicales dans la défense des intérêts des personnels, en garantissant la plus grande opacité dans la gestion des carrières.

Les lignes directrices de gestion ministérielles sont établies pour chacun des corps de la DGFIP, la DGDDI, la DGCCRF, l'INSEE et l'administration centrale.

### Principes RH erronés, listes d'aptitude et tableaux d'avancement dévalorisés

Dans le document de travail, Bercy mentionne que « l'examen professionnel et les concours internes demeurent la voie privilégiée de promotion interne ».

Une lecture stricte d'une telle phrase est non seulement particulièrement dégradante voire discriminante pour les promus par liste d'aptitude ou tableaux d'avancement mais de plus elle est erronée **juridiquement** !

Tous les statuts particuliers des corps de fonctionnaires ouvrent trois voies de recrutement pour l'accès au corps ou grade supérieur, sans hiérarchiser une voie plutôt qu'une autre :

**concours interne, examen professionnel et liste d'aptitude ou tableau d'avancement.**

**FO** Finances se refuse à privilégier une voie plutôt qu'une autre et a demandé une réécriture voire une suppression de cette phrase.

## **Les critères de choix**

Le document de travail énumère les critères déterminant l'acceptabilité d'une promotion interne par liste d'aptitude ou par tableau d'avancement.

### **Trois sont communs à tous les agents :**

- L'affectation sur des postes exposés ou peu attractifs,
- La mobilité géographique ou fonctionnelle, intégrant des parcours hors du ministère voire même dans le privé !
- Les marqueurs forts de l'engagement professionnel.

Pour les encadrants, un critère supplémentaire est mentionné : *«la valeur professionnelle et l'engagement, appréciés sur la base d'un faisceau d'indices intégrant, les éventuelles capacités managériales, en fonction du grade concerné»*.

L'exercice de fonctions d'encadrement constituerait le 1<sup>er</sup> critère à examiner, avant même la technicité ! Cela pose question sur la définition d'un agent encadrant et sur les possibilités de promotion qui seraient offertes au personnel non encadrant.

Face aux multiples échanges de la matinée, le Secrétariat Général a convenu d'envoyer un document de travail amendé. Un nouveau groupe de travail pourrait avoir lieu au plus tard début septembre. Les LDG «Promotions» devraient être à l'ordre du jour du CTM en octobre.