

OPACITÉ POUR LES PERSONNELS ET REcul DES DROITS DES ÉLUS



10 mars 2021

L'administration comptait bien dès janvier faire « avaler » aux organisations syndicales ses propositions concernant les LDG (Lignes directrices de gestion) en matière de promotion et d'avancement en une, voir deux réunions. C'était sans compter avec la détermination de **F.O.-DGFIP** qui, sur un sujet aussi important que les promotions, a contraint l'administration à écouter ses revendications. Ce 3ème épisode s'est donc déroulé le 1er mars et faisait suite aux deux précédents du [19 janvier](#) et du [12 février 2021](#) (liens hypertextes sur les dates). Promis juré, la Direction générale finalisera son projet de LDG sur les promotions lors d'une 4ème et dernière réunion conclusive qui aura lieu prochainement. Sans faire preuve de pessimisme exacerbé, nous pouvons d'ores et déjà dire que c'est le règne de l'arbitraire qui se profile.

**Même au prix
d'injustices flagrantes
le mérite sera au coeur
de toutes les promotions**

Désormais, la pierre angulaire en matière de promotion est la reconnaissance du mérite. L'administration reconnaît qu'il est difficilement « objectivable » mais quoi qu'il en coûte, même

au prix d'injustices flagrantes, le mérite sera au cœur de toutes les promotions y compris intra catégorielles. Or, à **F.O.-DGFIP**, nous distinguons bien le tableau d'avancement qui procède du déroulement de carrière à l'intérieur d'un même corps et la liste d'aptitude (changement de corps) dont nous avons toujours assumé qu'elle repose sur le mérite dans la mesure où elle ouvre à de nouvelles fonctions. Face à cet exercice que l'administration reconnaît d'emblée risqué, on aurait pu espérer qu'elle communique auprès des agents non promus. Et bien, pas du tout car les directions ne feront un retour que si l'agent le demande, ces explications pouvant très bien se faire à l'oral. Pourquoi pas entre deux portes pendant que nous y sommes !

Au passage, l'administration omet de préciser que la fin des CAP telles que nous les connaissons entraîne la nécessité d'un système procédural écrit afin de pouvoir saisir le juge administratif. Là, réside la grande crainte de l'administration qui cherche par tous les moyens à « éviter un contexte pré conflictuel ».

**Refuser de répondre par
écrit c'est nier les droits
élémentaires des agents**

F.O.-DGFIP tient à préciser que ce « contexte » résulte intrinsèquement des

LDG et que refuser de répondre par écrit revient, ni plus ni moins, à nier les droits les plus élémentaires des agents qui sont aussi des citoyens. Si nous devons faire un parallèle, un CREP qui fixe les objectifs au titre d'une année, se fait à l'écrit et respecte une procédure qui intègre des recours. De la même manière, **F.O.-DGFIP** exige qu'en matière RH les réponses aux interrogations des agents se fassent pas écrit et que, d'une manière générale, l'administration se montre proactive auprès de ces derniers pour communiquer avec sincérité. Toujours sur les voies de recours, la médiation en matière RH prévue dans les LDG ministérielles ne s'appliquera pas pour le moment à la DGFIP.

Dissuader l'agent d'aller au contentieux par tous les moyens

Elle se dit toutefois prête à l'expérimenter quand les contours seront plus aboutis : Médiateur ministériel ou directionnel ? Nous n'en savons encore rien. L'administration est encore discrète sur le périmètre éligible, ainsi que sur le processus et les intervenants. L'objectif reste le même : dissuader l'agent d'aller au contentieux par tous les moyens, même les moins avouables ...A ce stade, l'administration ne peut confirmer qu'une seule chose : le délai de recours de 2 mois contre une décision de l'administration court à compter de la publication au BO-FiP-RH. **F.O.-DGFIP** reviendra sur ce thème sur lequel tout reste à conquérir ou reconquérir !

Dans cette mouture des LDG, l'administration est prête à jeter le bébé et l'eau du bain. L'administration considère en effet, c'est tout le charme des idées simples, que la suppression des compétences des CAP en matière de mobilité et promotion justifierait la suppression des informations aux élus du personnel.

Nier ce droit revient à nier le statut d'une part et le droit des personnels à être défendus d'autre part

F.O.-DGFIP a donc rappelé que la qualité de représentant élu par le personnel octroie, de fait, une légitimité à l'accès aux informations lors des campagnes de promotion. C'est sur cette base qu'un mandat peut et doit être exercé. Nier ce droit revient à nier le statut d'élu d'une part et le droit des personnels à être défendus d'autre part. Les représentants **F.O.-DGFIP** savent parfaitement faire la part des choses et la position de l'administration n'est qu'une preuve de son dédain, aussi bien pour les élus du personnel, que pour les agents eux-mêmes. Au final, l'administration consent à une réunion bilan a posteriori et au mieux, à informer les agents en mobilité sortante. Sur ce point, nous attendons de ces réunions que leur contenu soit précis et exhaustif.

L'administration refuse de communiquer sur les potentialités qu'elle répartit aux Directions

F.O.-DGFIP après avoir de nouveau dénoncé les discriminations entraînées par les LDG sur l'âge des ayants vocation (ou trop jeune, ou trop âgés), est revenu sur la liste publiée au niveau national. En effet, elle ne respecte pas les classements faits au niveau local, au grand étonnement des agents. Les listes des promus par directions, ou à défaut une liste nationale par ordre alphabétique nous sembleraient plus cohérentes. Si l'administration ne ferme pas la porte à cette demande, elle refuse en revanche de communiquer sur les potentialités qu'elle répartit aux directions

(= droit de tirage par direction). La DGFIP reconnaît qu'elle discrimine une promotion nationale sur la base d'une répartition territoriale. Sur ce point, nous connaissons l'existence de ce processus opaque sur lequel elle refuse de communiquer.

Dire, c'est avouer ! Les LDG seraient donc à ce point inavouables ?

La psychose du juge gagne l'administration qui voit là une raison supplémentaire pour maintenir l'arbitraire sur la répartition des potentialités. Dire c'est avouer ! Les LDG seraient donc à ce point inavouables ? Pourquoi avoir honte de dire clairement les choses ? L'administration dans sa mansuétude a accepté à la demande de **F.O.-DGFIP** de répondre aux postulants à la liste d'aptitude écartés de ce mode de promotion en 2021. S'agissant de la remise en cause annuelle du classement local pour l'accès à la liste d'aptitude, le manque de visibilité ne gêne en rien l'administration puisque l'arbitraire est le leitmotiv des LDG.

La DG s'exonère à bon compte sur le dos des cadres

Le Directeur général semble compter sur les chefs de service pour annoncer aux agents qu'ils ne remplissent pas les critères pour accéder à une promotion lors de l'entretien professionnel. Au-delà des informations sur le Compte Personnel de Formation (CPF), ces derniers doivent désormais expliquer les motivations statutaires ou de gestion pour lesquelles un agent ne peut être promu. S'il a compétence pour se prononcer sur la manière de servir qui influe sur une promotion, le chef de service n'a pas à se substituer à l'administration concernant les autres motifs d'exclusion. La DG s'exonère à bon compte sur le dos des cadres concernés qui apprécieront l'exercice, tout comme les agents.

Le droit à l'oubli serait interdit et la DGFIP déterrerait des cadavres

Un petit retour à des fondamentaux réglementaires est un préalable nécessaire : à l'exception des sanctions de 4ème groupe (les plus graves), les sanctions des autres groupes s'effacent après un certain temps, d'une manière automatique ou bien à la demande de l'agent. Pour autant, des directions ont une fâcheuse tendance à déterrer des notes de services, parfois très anciennes, pour s'opposer à une promotion. Devons-nous en déduire que la rancune est tenace ? Ainsi, le droit à l'oubli serait interdit et la DGFIP déterrerait des cadavres. Au cas d'espèce, la Direction générale met donc au même niveau une sanction du 4ème groupe et une note de service pour refuser une promotion. Le sous-directeur RH s'est montré quelque peu embarrassé face à cette aberration et a indiqué que « les faits restent ». Pour **F.O.-DGFIP**, les conséquences d'une note de service doivent disparaître une bonne fois pour toutes, à moins que de nouveaux faits impliquent de nouvelles sanctions plus graves. Pour clore le sujet, il a estimé que « si on évoque une note de service de 20 ans, c'est que le problème perdure à l'heure actuelle. » Il y a fort à parier que le juge administratif n'aura pas la même appréciation !

Échanger l'avis des élus du personnel contre celui de personnalités extérieures «qualifiées»

En matière de promotion de grade au sein de la catégorie A, l'administration ne sait plus faire seule. Désormais, une personnalité qualifiée extérieure à la DGFIP rendra un avis à destination de l'autorité de nomination. Autrement dit, l'idée serait d'échanger l'avis des élus du personnel pour celui de personnalités extérieures qualifiées. Qui dit mieux ?

De qui s'agira-t-il ? Sur la base de quels critères seront-elles choisies ? Quelles seront leurs qualifications ? Pourquoi ne pas trouver ces talents en interne ? Quelle est la finalité de cette démarche ? Autant de questions sans réponse. L'administration a trouvé plus confortable de se déclarer choquée par « le corporatisme des organisations syndicales ».

Des questions surprenantes de certains membres de jury

A entendre ces propos, il est permis de se demander si certains représentants de la DG pourtant issus de l'ENA n'ont pas « séché » le cours relatif au mouvement syndical voire tout celui sur le dialogue social.... C'est dommage, ils auraient pu y apprendre, entre autres, que le syndicalisme confédéré s'est précisément construit en opposition au corporatisme.

F.O.-DGFIP a fait part de l'étonnement de certains collègues au regard des questions surprenantes de membres du jury lors de l'accès à A+ ou encore de l'absence d'oraux blancs. La Direction générale n'en n'avait pas connaissance. Ceci démontre à l'évidence que le dialogue avec des élus, représentants du personnel, est impératif dans une administration qui compte près de 100 000 agents.

Abolir toute forme de discrimination en matière de promotions intercatégorielles

Les promotions doivent être conformes à la politique de prévention des discriminations.

Parmi les 25 critères légaux de discriminations, quatre seront plus particulièrement suivis. Il s'agit de l'égalité hommes/femmes, du handicap, de l'âge et des activités syndicales. Pour **FO**, s'il est important d'abolir toutes formes de discrimination en matière de promotions inter-catégorielles, la même démarche n'est pas très pertinente pour les Tableaux d'Avancement dont le critère principal était jusque là l'ancienneté administrative.

Au terme de cette 3ème réunion, la Direction générale s'arc-boute dans les « LDG promotion avancement » sur l'arbitraire et l'opacité de ses propres décisions. Ainsi, elle fait fi du rôle des élus, représentants du personnel, qui détiennent un mandat démocratiquement obtenu et qui, du fait des LDG, ont le sentiment de devoir entrer en résistance pour faire valoir leur droit et celui des agents à obtenir des informations précises.

Une nouvelle fois, et autant qu'il le faudra, FO ne cessera de dénoncer les effets de la Loi de transformation de la fonction publique, et revendique le retour du paritarisme au niveau local et au niveau national, ainsi que l'accès au grade supérieur par tableau d'avancement dès lors que les conditions statutaires sont remplies.



**AVEC LA SUPPRESSION DES CAP
LA PERDANTE
C'EST L'ÉGALITÉ !**