

HOLD-UP SUR LES POTENTIALITÉS



Le [tableau d'avancement des inspecteurs divisionnaires hors classe \(IDiv HC\) nommés à l'échelon spécial \(ES\) au titre du millésime 2023](#) a été publié sur Ulysse le 31 mai 2023.

Ce tableau d'avancement était en soi une nouveauté puisqu'il ne visait pas seulement les cadres qui s'engageaient à partir à la retraite dans les 6 mois (vivier 1), mais aussi ceux éligibles au « mérite » (vivier 2), sans condition de cessation d'activité.

Le groupe de travail du 20 octobre 2022 prévoyait sur cet acte de gestion une répartition de 50 % des potentialités entre les deux viviers précités au titre de 2023.

Pour mémoire, la DGFIP attribuait l'échelon spécial (indice 1015) à 15 % des IDiv HC. Un peu plus de 300 cadres pouvaient donc obtenir cette promotion 6 mois avant la retraite.

Pour **F.O.-DGFIP**, s'agissant d'un tableau millésimé 2023, il convenait de prendre en compte la population des IDiv HC au 31 décembre 2022 afin de définir le nombre des potentialités, soit 318.

UN TABLEAU D'AVANCEMENT QUI, POUR LE COUP, EST UN **TABLEAU DE REcul** !

La surprise fut grande lors de la publication sur Ulysse de ne constater que 111 inscrits sur le tableau d'avancement 2023 à l'échelon spécial : 56 inscrits « à titre personnel » et 55 figurant « au mérite » !

Un courrier signé du Secrétaire Général de **F.O.-DGFIP** a donc été envoyé le 22 juin 2023 à notre Directeur gé-

néral afin d'exiger des éclaircissements sur ce **braquage des potentialités** perpétré au nom du sacro-saint « mérite ».

ADIEU VEAU, VACHE, COCHON, COUVÉE ET... ÉCHELON SPÉCIAL

S'il était de ce monde, Jean de la Fontaine pourrait ajouter l'ES à sa litanie au regard de la faible volumétrie des promus sur ce tableau d'avancement 2023.

Dans son courrier, **F.O.-DGFIP** exige de connaître les raisons pour lesquelles le **taux de promotion n'a pas été saturé sur le vivier du mérite** (dit vivier 2).

Parmi les 437 IDiv HC ayant postulé, un grand nombre de cadres ont été « recalés » sur le second vivier qui ne compte **que 55 promus**.

Si nous ne remettons pas en cause les qualités des promus au regard de « leur parcours de carrière et de leur fort potentiel », nous sommes convaincus que le rôle des Délégations du Directeur Général dans cette campagne a contribué à élaguer les candidatures en les contenant dans une enveloppe budgétaire jugée « soutenable » par la Direction générale.

F.O.-DGFIP dénonce le rejet de candidatures sur ce vivier pour ce motif. Nous maintenons que la notion de mérite reste particulièrement abstraite et imprécise.

F.O.-DGFIP demande un cadrage précis de la définition du « mérite ». Au cas d'espèce, ce terme est dévoyé pour justifier des économies sur le dos de cadres méritants.

F.O.-DGFIP n'accepte pas que des cadres soient ostracisés au motif qu'ils ne sont pas, ou n'ont pas été dans un passé plus ou moins lointain, la bonne personne au bon endroit à une époque où les carrières professionnelles se prolongent.

LE MÉRITE, UN USAGE DONT LA DIRECTION GÉNÉRALE COMPTE FAIRE SANS MODÉRATION

L'administration a déclaré, à l'occasion d'un groupe de travail en octobre 2022 sur l'ES, se réserver la possibilité de revenir sur les répartitions des proportions d'indices attribués entre les deux viviers.

Suite à la publication de ce tableau d'avancement, **F.O.-DGFIP** ne peut qu'espérer des avancées sur cette nouvelle mouture.

Pour mémoire, à l'occasion du groupe de travail précité, l'administration annonçait que 330 indices seraient attribués au titre 2023 (cf : tableau ci-dessous).

La répartition annoncée sur les prochaines années devait donc se dessiner initialement de la manière suivante :

	2023	2024	2025
Proportion d'indices attribués aux cadres partant en retraite dans l'année	50 %	40 %	30 %
Indices attribués au mérite	50 %	60 %	70 %
Total des indices attribués	330	330	330

F.O.-DGFIP reste donc dans l'attente de l'évolution à la baisse du curseur concernant le « mérite ».

Dans l'immédiat, **F.O.-DGFIP** réclame expressément dans son courrier au Directeur général l'ouverture d'une campagne portant sur un tableau d'avancement complémentaire 2023 permettant l'accès à l'échelon spécial.

Ce tableau devra saturer les possibilités de promotion au titre du millésime 2023, indépendamment des viviers.

CEUX QUI NE « MÉRITENT RIEN », DOIVENT-ILS REMERCIER LA DGFIP ?

La soustraction est simple 437 cadres ont postulé et 111 ont été promus sur l'un des deux viviers.

C'est donc 326 inspecteurs divisionnaires hors classe ayant 3 ans d'ancienneté au 3^{ème} échelon de ce grade au 31 décembre 2022 qui sont « restés sur le carreau » !

L'accès à l'échelon spécial est loin de représenter un « casse » indiciaire puisque le gain n'est que de 10 points d'indice brut.

Pour les cadres non promus, la sanction est d'autant plus insupportable. Ont-ils un parcours professionnel perfectible ? Ne détiennent-ils pas un fort potentiel ? Dans l'immense majorité des cas, ils ne le sauront jamais. Curieuse méthode à une époque où la DGFIP fait profession d'un management ambitieux.

Devons-nous considérer que 56 cadres ayant obtenu une promotion sur le vivier 1 (6 mois avant la retraite) entraîne, de facto, une volumétrie équivalente de promus au titre du vivier 2 (au mérite). Ou bien, à l'inverse, 55 cadres ont-ils été jugés suffisamment méritants sur tout le réseau ? Il semblerait que oui et que, de cette sélection drastique, découle une égale volumétrie sur le « titre personnel »...

Si tel est le cas, **F.O.-DGFIP** exige que pour 2023 ce verrou des quotas (50/50) soit levé et que toutes les potentialités non attribuées bénéficient aux 326 cadres écartés.

Pour cela, **F.O.-DGFIP** demande que le taux de promotion fixé à 15 % soit immédiatement augmenté.

F.O.-DGFIP rappelle que cette promotion ne génère somme toute qu'un modeste avancement d'échelon mais a un effet vexatoire réel sur les « recalés ».



C'EST POUR VOUS QU'ON SE BAT !