



# GROUPE DE TRAVAIL REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr)

Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

## GT LDG promotion et avancement Séance du 19 janvier 2021 : épisode 1 Panne de l'ascenseur social en vue!

Ce groupe de travail prévu sur une matinée en visioconférence était présidé par Olivier Rouseau, sous-directeur RH, en charge des personnels et des parcours professionnels.

L'ordre du jour était particulièrement ambitieux puisqu'il portait sur les lignes directrices de gestion (LDG) promotion et avancement.

Autant dire que les travaux de ce GT ne sont pas clos et qu'ils devront encore se poursuivre sur une, voir deux demi-journées. En même temps, en imposant d'embarquer tous les grades en un seul GT, le trop-plein était inévitable.

À ce jour, 2 autres rendez-vous sont prévus : un le 9 février et un autre le 1<sup>er</sup> mars.

En réponse aux différentes liminaires, le président de séance a indiqué que l'ascenseur social n'était pas en panne.

Pourtant, la volumétrie des promotions interne laisse apparaître le contraire. La fin des CAP en matière de promotion d'avancement va permettre à la « toute puissance » des directeurs locaux de s'exprimer. Pour résumer, c'est le mérite avant tout, partout et sur tous les modes de promotions.

À ce stade, l'administration développe une manière particulière de reconnaître les mérites des agents en fin de parcours professionnel. Ainsi, elle prévoit les modalités suivantes :

### - sur les tableaux d'avancement :

- Elle exige a minima 3 cotations à « très bon » dans le tableau synoptique du CREP sur les 3 dernières années pour pouvoir envisager un avancement ;
- Elle supprime en outre la sélection dérogatoire pour les agents les plus âgés. Nous rappellerons pour mémoire que depuis la création de la DGFIP, parmi les agents figurant dans la plage utile, seuls ceux faisant l'objet d'une mention d'alerte ou d'une procédure disciplinaire étaient écartés des tableaux d'avancement.

### - sur les listes d'aptitude :

- La notion de pouvoir dérouler un « parcours utile » pour être promu revient dans le paysage et écarte les agents d'un âge certain ou d'un certain âge. Tout dépend encore une fois, de qui prend la décision.
- Les directeurs placeront donc le curseur de l'âge où ils veulent...

La phrase exacte dans le document de travail est : *La promotion par liste d'aptitude ne doit pas être considérée comme une promotion « coup de chapeau ». Autrement dit, cette promotion ne se réduit pas à saluer un parcours. Il s'agit de permettre la promotion de fonctionnaires durablement méritants et aptes à exercer des fonctions supérieures.*

Cette nouvelle approche ne manque de sel quand on regarde la moyenne d'âge des agents promus jusque-là et quand on sait que de nombreux dossiers soutenus par les lus en CAPL n'étaient pas retenus au motif que l'agent aurait été trop jeune.

- L'étude des CREP sur une durée de cinq ans est importante pour évaluer les capacités d'un agent à exercer des fonctions du corps supérieur, toutefois dans le nouveau dispositif prévu par la direction générale, un agent pourra être proposé classé n° 1 en N et ne plus l'être en N + 1 !

**F.O.-DGFIP** a fait état de situations kafkaïennes rencontrées dès cette année, notamment sur des déclassements incompris par les agents concernés. Dans sa grande mansuétude, le président de séance a reconnu qu'à l'avenir les directeurs devront informer les agents concernés des raisons de ce déclassement. C'est la moindre des politesses... Pour FO DGFIP, le déclassement doit être particulièrement motivé.

Les LDG étant révisables annuellement, les personnels n'auront donc plus aucune visibilité sur leur carrière, ainsi que sur les échéances hypothétiques d'une promotion. Les promotions étant généralement assorties d'une mobilité professionnelle, il risque de devenir difficile de l'anticiper sur un plan personnel. Pour certains, les postes au choix pourront permettre de limiter probablement les dégâts.

**La délégation F.O.-DGFIP a en outre souligné la grande démotivation des agents** face à des méthodes managériales qui produisent des effets contraires à ceux annoncés à grand renfort de COM.

Globalement, sur les fiches présentées lors de ce GT, force est de constater que **la Direction Générale préfère le saupoudrage à une véritable ambition de progrès social.**

**C'est le directeur qui choisit si l'agent monte dans l'ascenseur où s'il reste au RDC. Place à l'arbitraire en lieu et place du paritarisme.**

**F.O.-DGFIP** continuera à exiger le retour des CAP Nationales et locales, et le passage au grade supérieur dès lors que les conditions statutaires sont remplies.

## Liminaire GT LDG Promotion du 19/01/2021

Nous abordons les lignes Directrices de Gestion "promotion et avancement" pour la première fois, alors que le processus a déjà été mis en œuvre sans la moindre concertation.

Puisque aucun débat n'a pu avoir lieu, **F.O.-DGFIP** aurait souhaité qu'au moins les dispositions antérieures soient conservées.

À la lecture de cette fiche et de son annexe, vous mettez en avant une "évolution positive" mais pour qui ?

Il est clair que c'est uniquement pour les Directeurs locaux.

En effet, les LDG, concentrent la liquidation des potentialités au sein de la DG et des délégations et le choix des promus entre les mains des Directeurs locaux.

Avoir concentré, autant de pouvoir dans les mains de certains DDFiP, DRFiP, sans respecter certaines situations personnelles que nous avons pu vous faire remonter, c'est prendre un grand risque.

Aussi, **F.O.-DGFIP** revendique des règles de gestion claires et transparentes et que l'ascenseur social continue de fonctionner pour les agents méritants.

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° matricule : ..... ADRESSE MÈL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....

déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)