

Lignes Directrices de Gestion promotions

Montreuil, le 19/07/2021

Après de longues heures sur le bilan de la crise sanitaire, la direction générale avait mis, pour avis, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) Promotions.

Un vote unanime **CONTRE** des organisations syndicales a été fait.

Le but affiché de ces LDG Promotions est de positionner le CREP comme pilier de tous les actes de gestion. Ce ne sont que des reculs pour les agents.

Elles visent à donner du pouvoir aux directions locales et aux chefs de services en particulier, qui au travers du CREP pourront faire miroiter TA ou LA. L'exercice devenant annuel, toute modification à la baisse aura de lourdes conséquences.

Les LDG ne mettent en place aucun critère objectif, tout relève de l'appréciation des chefs de service contenue dans le Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) qu'il a lui-même rédigé ou du directeur local qui pourra décider d'écarter un agent d'une promotion.

LES LISTES D'APTITUDES :

La direction entérine le fait que les agents peuvent être jugés presque promouvables une année et plus du tout l'année suivante. On arrive donc à une situation assez ubuesque, où il faut d'une part présenter une situation stable dans le temps avec examen sur les 5 dernières années et un tableau synoptique qui doit être au maximum dans la plupart des directions. Et d'autre part, subir de se faire écarter d'une année sur l'autre sans justification.

Tout aussi ubuesque est la nécessité d'être mobile pour montrer son aptitude et dans le même temps chaque mobilité peut entraîner une dégradation du Tableau Synoptique, donc potentiellement aboutir à écarter l'agent.

Comme il n'y a plus de CAP en cas de réclamation, l'administration n'est même pas obligée de répondre, puisque par défaut le silence vaut refus.

LES TABLEAUX D'AVANCEMENT DES CADRES C ET B :

➔ D'une part ils devront remplir les conditions d'ancienneté administrative et de ne pas avoir été écarté pour des raisons disciplinaires ou de choix du directeur. D'autre part les collègues devront avoir au moins l'équivalent de 2 très bons et 2 bons dans leur tableau synoptique principal de CREP (hors fonction d'encadrement pour les B) et ne pas avoir d'insuffisant sur les 3 dernières années pour pouvoir prétendre accéder au grade supérieur. On sait d'expérience que l'annotation de ce tableau varie énormément d'un chef de service à l'autre. Cela constitue donc une vraie rupture d'égalité entre les agents puisque les listes de sélection sont nationales. Par ailleurs c'est d'autant plus compliqué en pleine période de NRP, où chaque changement de mission peut entraîner pour les agents un abaissement du CREP.

PROMOTIONS DANS LA CATÉGORIE A

➔ La sélection dérogatoire au titre de la fin de carrière qui permettait d'accéder au grade supérieur au bénéfice de l'âge est supprimée : le mérite avant tout !

(pour mémoire la CGT revendiquait la sélection dérogatoire au titre de fin de carrière non contingenté et la carrière linéaire pour les TA).

S'agissant des promotions des A+, la DGFIP ne tient pas ses engagements contrairement à ce qu'elle affirme en matière de volume de promotion tous cadres confondus.

Le détail sur les trois dernières années est le suivant : 227/402 AFIPA (56 %), IP 318/663 (48 %), IDIVHC 959/1246 (77 %), IDIVCN 2548/3589 (71 %) [dont seulement 900 en cours de carrière pour ces derniers].

En conclusion, les LDG promotions combinées aux LDG mobilités qui posent le choix comme principe (principalement pour la catégorie A pour le moment mais qui sera décliné sur les B et C à terme), la suppression

de 50 % des postes comptables et les restructurations permanentes, le recrutement de contractuels sur des missions habituellement exercées par des titulaires, les changements rapides et fréquents de périmètre des missions, voire les attaques contre notre rôle de contrôleur ou de régulateur de l'économie, les délais de séjours planchers et plafonds imposés (mobilité imposée suite à entretien de carrière tous les 5 ans), le recrutement en circuit court par les directeurs locaux sans règles avec le risque de bloquer les mouvements, les réductions de m² à venir, les difficultés à obtenir des informations fiables auprès des services RH exsangues..., **plus aucun agent de la DGFIP, quel que soit son grade n'a de visibilité en termes de carrière, de métiers et de localisation géographique. Bref de son avenir à la DGFIP...**

S'il y avait la perspective de partir rapidement en retraite, pour un certain nombre comme l'indique les chiffres de votre GPEEC, au vu des annonces à venir sur un report de l'âge de départ à 64 ans, vos prévisions vont avoir du plomb dans l'aile !

Vous vous inquiétez du manque d'attractivité de la DGFIP, certainement qu'une partie des raisons sont là !

Combinées à la multiplication des postes au choix pour les mutations, ces nouvelles règles pour les promotions, affichent ouvertement que le seul principe de gestion des personnels est dorénavant le fait du prince.

Réponses de M. MAGNANT :

En 2021, l'idée est d'appliquer les règles. C'est pourquoi les TA sont retardés. La prochaine campagne de promotions de fin 2021 intégrera ces nouvelles règles.

Le parti pris est assez clair dans le document. Il s'inscrit en cohérence avec d'autres éléments décidés les années précédentes. La DG prend acte du désaccord massif des organisations syndicales.

Ce constat ne doit pas avoir pour effet d'écarter de la perception collective, quelques éléments intangibles et quelques bonnes nouvelles.

Premièrement, il y a une chose qui ne change pas : « la DGFIP, c'est la maison de la promotion sociale par opposition avec la plupart des autres administrations de l'État. Quelqu'un qui rentre tout en bas peut finir tout en haut. C'est un des joyaux de notre maison et cela demeurera ... Le DG l'a indiqué, il peut mettre des éléments concrets sur la table et voir dans quelle mesure ils peuvent être améliorés » (!?)

Deuxièmement, les discussions compliquées sur les échelons sommitaux PPCR pour les IDIV HC sont là en termes calendaires.

Quant aux réflexions face aux annonces qui ne sont pas des décisions en matière de retraite : on verra bien ! Les éléments de GPEEC sur les conséquences de ces annonces et après une crise sanitaire entraînant des changements de comportements au regard de la retraite, seront à suivre.

Les statistiques promotions H/F par âge demandées vont être refaites, avant de présumer des résultats, pour voir s'il faut engager une réflexion.

Il est prévu qu'un agent écarté suite à modification du tableau synoptique aura des explications. Un déclassement doit être expliqué, c'est pour cela que l'on rend obligatoire un retour aux agents.

L'impact du vivier écarté est évalué à 5 %.

Les LDG renforcent les possibilités de rapprochement avec les priorités.

La DGFIP ne sature pas les Taux pro /pro sinon on doublerait les cadres à la DGFIP ! Donc on garde les taux tels qu'ils sont et on a les marges de manœuvres qu'on veut. Pour les C et B, 100 % du taux ont été utilisés et ils ont été augmentés.

Concernant l'attractivité et le lien avec ancienneté ou mérite à la DGFIP, les candidats sont plutôt sur le mérite.

INTERVENTIONS DE LA CGT :

Au moment de la fusion, le taux d'encadrement à la DGI était de 18 % et de 34 % à la DGCP. C'est donc que c'était possible de saturer les taux. Plus de 200 IP et 600 IDIV CN étaient recrutés, dans ces années-là !. L'objectif de la CGT n'est pas de créer une armée mexicaine de chefs de services sans postes, ce d'autant que le réseau est considérablement réduit ! En revanche, on pourrait augmenter le nombre des promotions pour faire de l'expertise, afin de répondre aux besoins de soutien au réseau. Il y a de réelles attentes sur ce point du réseau et des cadres A, notamment avec les nouvelles structures d'appui créées. Cela permettrait de valoriser leurs compétences... sinon il y a un vrai risque de les perdre.

C'est pourquoi la CGT regrette le fait que la DGFIP ne sature pas les taux de promotion pour les 20 000 cadres A et cela contredit les propos qualifiant la DGFIP de maison de la promotion sociale.