



Compte-rendu du GT sur les taux de promotion intra-catégorielle mardi 23 mars 2021

Cette réunion de travail présidée par Mme ORANGE LOUBOUTIN (SGA) du MEFR, portait sur le bilan des promotions réalisées durant la période 2018-2020 et les projections pour l'année 2021.

La Secrétaire Générale Adjointe reconnaît que ce GT s'est tenu tardivement cette année, en raison de la lourdeur des travaux techniques à conduire et de la validation tardive des taux pro notamment la décision de Bruno Lemaire pour les cadres C et B.

Le Secrétariat Général précise que l'objectif de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) est d'harmoniser les taux de promotions dans l'ensemble de la fonction publique. Les taux de promotions au MEFR seraient, selon la SGA, supérieurs aux autres ministères.

Ainsi, les taux de promotions s'établiraient en moyenne à :

- 16 % pour la catégorie B contre 10 % pour l'interministériel ;
- 25 % pour le 2ème grade de la catégorie C contre 15 % dans la Fonction publique ;
- 15,5 % pour le 3ème grade de la catégorie C contre 6,7 % pour la Fonction publique.

Les fédérations UNSA/CGC regrettent cet alignement progressif, voulu par la DGAFP, qui harmonise vers le bas les taux de promotion interne. Les métiers du MEFR sont très techniques et cette singularité doit être reconnue. Par ailleurs d'autres ministères obtiennent des avancées notables.

Le SG souligne que la décision du ministre d'augmenter le taux de promotion de 1 point pour la catégorie B et C pour 2021 (en raison de la mobilisation du ministère dans la gestion de la crise sanitaire) est un message très fort car le MEFR détient déjà un taux très supérieur aux autres administrations sur ces 2 catégories.

Les fédérations UNSA/CGC considèrent que cette augmentation est très insuffisante et ne compense pas la diminution des taux des dernières années. Elles s'étonnent que ces mesures circonstanciées soient réservées aux seules catégories B et C. Faudrait-il ainsi interpréter que les autres catégories ne se seraient pas pleinement mobilisées ou qu'elles ne mériteraient pas une telle mesure de reconnaissance, aussi modeste soit-elle ?

Le bilan des promotions sur la période 2018-2020 au MEFR.

En préambule les fédérations UNSA/CGC et l'ensemble des fédérations ont dénoncé dans leur liminaire, la non saturation des taux notamment pour la catégorie A.

En effet si le taux de « réalisé » des promotions potentielles s'élève à 91,75 %, des disparités sont très fortes selon les catégories concernées, en particulier à la DGFIP :

➤ 1) Corps et grades de la catégorie A +

8 promotions annuelles ont été réalisées pour l'accès au grade d'AGFIP classe normale sur une potentialité de 34.

3 promotions pour le grade d'AGFIP 1ère classe pour une potentialité de 9.

➤ 2) Corps et grades de la catégorie A

Les taux de promotions réalisés sont très loin d'être saturés pour l'ensemble des corps de la DGFIP et pour certains corps de la DGDDI , DGCCRF et l'industrie et des mines.

Dans le détail, selon les Directions :

=> Corps de la DGFIP

- AFIPA : 227 promotions sur 402 possibles pour un taux réglementaire « promu/promouvables » de 3,5 % des effectifs du grade.
- Inspecteur des finances publiques: 318 promotions sur 663 possibles pour un taux réglementaire de 1 % des effectifs du grade ;
- inspecteur divisionnaire de classe normale : 2548 promotions sur 3589 possibles pour un taux réglementaire de 12 % des effectifs du grade ;
- inspecteur divisionnaire hors classe : 959 promotions sur 1245 possibles pour un taux réglementaire de 22 % des effectifs du grade.

=> Corps de la DGDDI

- inspecteur régional de 1ère classe : 185 promotions sur 209 possibles ;
- inspecteur régional de 2 ème classe : 202 promotions sur 238 possibles ;
- inspecteur principal de 2 ème classe : 43 promotions sur 48 possibles.

=> Autres corps

- inspecteur principal de la DGCCRF : 46 promotions sur 48 possibles ;
- ingénieur divisionnaire de l'industrie et des mines : 213 promotions sur 294 possibles.

➤ 2) Corps et grades de la catégorie B et C

Toutes les promotions potentielles ont été réalisées à l'exception des :

- géomètre des finances publiques : 61 promotions sur 73 possibles ;
- technicien supérieur en chef de l'économie et de l'industrie : 87 promotions sur 90 possibles ;
- technicien supérieur principal de l'économie et de l'industrie : 24 promotions sur 29 possibles ;
- agent de constatation principal de 2ème classe des douanes : 44 promotions sur 48 possibles.

Nos fédérations dénoncent les taux de promotions réalisés, inférieurs aux potentialités, notamment pour la catégorie A et demandent à l'administration de justifier une telle situation.

Pour la DGFIP.

M Rousseau sous-directeur de RH2 précise que les potentialités sont sans rapport aux besoins de gestion de la Direction pour la catégorie A+ et A et notamment pour les AGFIP et les inspecteurs divisionnaires. Pour ces derniers, les besoins de gestion sont assez faibles mais on utilise une partie des potentialités pour des promotions de fin de carrière.

Les taux sont beaucoup trop élevés, c'est pourquoi ils ne peuvent être saturés.

M Rousseau s'interroge sur la nécessité de revoir à la baisse ces taux. Ce n'était pas la vision de la DGFIP pour bénéficier d'une marge de manœuvre précise-t-il.

Mais pour éviter des malentendus il faudrait sans doute, à l'avenir, réduire ces taux pour établir « une vérité des prix ». M Rousseau ajoute que les agents dans leur immense majorité ne regardent pas les taux potentiels mais suivent les volumes de promotion sur tel ou tel grade pour se projeter.

En raison de la très faible réalisation des taux pour les catégories A, les fédérations ont demandé à l'administration quel était la destination du budget correspondant, non utilisé. Serait-il utilisé pour recruter et financer des emplois de contractuels à la Direction ?

Au-delà des besoins en cadres, les fédérations UNSA-CGC demandent qu'une réflexion soit portée sur les fins de carrière, notamment celles des inspecteurs divisionnaires.

Pour la DGDDI

Les taux non saturés pour les A, concernent principalement les inspecteurs régionaux et les inspecteurs principaux de 2ème et 1ère classe.

Pour l'administration des douanes, la baisse de réalisation des taux pour les IR1 et IR3 est liée à l'état actuel de la « population » mais n'est pas représentatif d'une volonté de la Direction. Par contre un effort a été porté pour la catégorie C.

Pour les fédérations la baisse de promotion en 2018 pour les IR2 et 1 ne peut pas être expliquée par la diminution du vivier. Concernant les IR1 il s'agit plus d'un problème d'attractivité pour les chefs de service.

Par ailleurs la baisse des taux de promotions des IP de 1ère classe alors que le vivier augmente de 42 effectifs, interpelle. On observe également une légère baisse pour les IP2.

La SG rappelle que la baisse de la réalisation des taux s'explique par la baisse des besoins et non d'une volonté de ne pas saturer les taux en tant que tel ; ce que contestent les fédérations notamment pour les IR2.

Pour les IR1, le sous-directeur des douanes reconnaît qu'il y a effectivement une perte d'attractivité dû principalement à l'obligation de mobilité.

Pour la DGCCRF :

Le taux de promotion réalisé pour les IP est très faible : 46 promotions sur 76 possibles pour un taux réglementaire de 2 .

Ce constat est dénoncé par les fédérations.

Pour la Direction de la DGCCRF ce taux résulterait également d'un défaut d'attractivité à ce concours. La Direction proposera l'année prochaine de passer à un taux réglementaire de 3 %. !

Cette dernière proposition paraît très surprenante, le taux de 2 % étant déjà très loin d'être atteint.

*

*

*

L'ensemble des fédérations ont regretté l'absence de plan triennal pour la prochaine période et l'existence d'une simple projection sur 2022.

Les fédérations UNSA-CGC demandent que l'engagement exceptionnel et la mobilisation des agents qui perdurent sur 2021 en raison de la situation sanitaire, soient également reconnus l'année prochaine.

Il ne doit y avoir en aucun cas une diminution des promotions. Ces dernières doivent au contraire continuer de progresser.

Par ailleurs, une vue d'ensemble à la fois sur la GPEEC et sur les promotions inter-catégorielles, s'impose.

De plus dans le cadre du PPCR la réalisation d'un déroulement d'une carrière réelle sur 2 grades devient une absolue nécessité.

Enfin une vision sur la problématique des promotions de fin de carrière pour les cadres A-B-C est nécessaire. Les rémunérations liées au point d'indice étant gelées, il conviendrait de pousser dans ce ministère toutes les possibilités de promotions.