

Compte rendu du groupe de travail du 8 juin 2022 « Bilan des lignes directrices de gestion relatives aux promotions des agents »



Compte-rendu du groupe de travail du 8 juin 2022 « Bilan des lignes directrices de gestion (LDG) » relatives aux promotions des agents de la DGFIP »

Cette réunion de travail présidée par M Rouseau, chef de la sous-direction « Effectifs, parcours et compétences » portait sur le bilan des promotions (A-B-C) sous l'ère des LDG.

1. Le contexte

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique a supprimé les CAP pour l'établissement du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude. Les lignes directrices de gestion (LDG) est le nouvel outil pour la gestion des promotions.

A) Rappel du dispositif pour l'établissement du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude pour les agents B et C :

➤ Tableau d'avancement B et C

L'administration a décidé d'accorder une place plus importante au mérite pour l'inscription sur le tableau d'avancement. La valeur professionnelle des agents est appréciée par l'analyse du CREP et notamment le chiffrage du tableau synoptique. Les agents devront :

- justifier d'un total minimal de 30 points par chiffrage des cotations du tableau synoptique des appréciations du CREP des 3 dernières années.

- ne pas avoir fait l'objet d'une cotation « insuffisant » dans le tableau, ou de critiques ou réserves récurrentes dans les appréciations littérales, ni d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié.

– satisfaire aux obligations déontologiques

➤ Liste d'aptitude de C en B

L'administration sélectionne les tout meilleurs candidats parmi les candidats les mieux évalués.

Ainsi, la valeur professionnelle est appréciée par :

- les évaluations des 5 dernières années et l'avis du directeur
- l'aptitude à exercer des fonctions du corps supérieurs
- l'aptitude à la mobilité fonctionnelle/géographique et ou le niveau d'expertise technique
- le parcours professionnel (diversité et longueur des parcours professionnels)

➤ Liste d'aptitude de B en A

La sélection se fait au regard notamment :

- de la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience, les formations suivies, la capacité d'adaptation, la motivation à se projeter dans ce nouveau grade, la prise de responsabilités, l'investissement personnel dans les préparations aux examens professionnels.
- de la capacité à dérouler un parcours de catégorie A

Il découle de l'application de ces dispositifs de sélection, une volonté de l'administration d'accorder désormais une place plus importante au mérite qu'à l'ancienneté, cette dernière devenant secondaire et n'intervenant plus que pour départager des dossiers de valeur égale pour les TA. Elle n'existe d'ailleurs plus pour la LA de B en A.

La délégation UNSA-CGC a demandé à l'administration ce qu'elle entendait par cette notion de « mérite » et ce qu'elle recouvrait exactement.

A cette question, nous avons bien compris que cette définition était très floue et que son appréciation passait par l'établissement du tableau synoptique censé rendre plus objectivable les qualités des agents.

La délégation UNSA-CGC rappelle que la notion du mérite n'est pas adéquate. Nous ne sommes pas pour le mérite stricto sensu mais sur la valorisation des parcours, des profils de formation, l'expertise, la reconnaissance des acquis professionnels tout en intégrant le dispositif égalité H/F.

B) Rappel du dispositif pour l'établissement du tableau d'avancement pour les agents A+ (Idiv à Afipa, les Afip étant hors du périmètre des LDG):

➤ Tableau d'avancement aux grades d'AFIPA et d'IDIV classe normale

Les épreuves de sélection sont uniformisées :

- dossier du candidat qui comprend la description du parcours professionnel, les CREP et la rédaction d'une réalisation professionnelle
- l'avis du supérieur hiérarchique
- l'avis émis par un comité de sélection

➤ l'accès aux échelons spéciaux de la catégorie A+

Deux échelons spéciaux contingentés ont été créés pour les AFIPA et les IDIV HC.

Ils sont accessibles par TA :

- qui combine la reconnaissance du parcours des cadres et la prise en compte de l'ancienneté
- l'avis du directeur pour apprécier les mérites des agents

➤ L'accès à ldiv CN à titre personnel

Il est désormais ouvert dès le 8 ème échelon (auparavant l'accès était ouvert aux seuls Ifip du 11ème échelon).

2. Le bilan des promotions au regard de l'application de ces LDG

Sans surprise l'administration en tire un bilan positif prenant notamment comme critère le faible taux de contestation des agents et une évolution des promotions qui se situe dans la continuité de la pratique de gestion.

La délégation Unsa-CGC a une appréciation plus circonstanciée quant aux modalités concrètes des sélections des agents et soulève les problématiques suivantes :

◆ L'évaluation professionnelle pour le TA des agents B et C

Elle est l'élément clé de la sélection. L'administration reconnaît qu'elle peut-être ressentie de manière brutale mais c'est un élément de transparence pour l'agent.

Or pour la délégation UNSA-CGC, la règle des 30 points sur 3 ans, désormais établie pour les TA, n'est nullement un élément objectivable contrairement à ce que dit l'administration.

Par définition l'évaluation est subjective. Il en est ainsi pour tous les grades et les appréciations littérales.

Les agents ne doivent pas être exclus des sélections par méconnaissance des enjeux et du dispositif par les chefs de service.

C'est pourquoi la délégation UNSA-CGC a maintes fois demandé à l'administration qu'un GT dédié à l'évaluation professionnelle soit mise en place pour définir des méthodes et des formations en ce domaine pour les évaluateurs.. Cette demande a été acceptée pour le second semestre.

Par ailleurs la délégation UNSA-CC relève l'incohérence faite par l'administration de privilégier la mobilité fonctionnelle ou géographique comme critère du mérite alors qu'un agent venant d'une autre administration sera exclu du dispositif et repartirait de zéro. Ce point est à revoir. De même un agent affecté dans un nouveau service verra une progression moindre des croix.

◆ LA de C en B

Le dossier de l'agent est analysé au travers de ces 5 derniers CREP.

Pour avoir une chance d'être retenu l'agent devra avoir un dossier excellent avec des croix sur le tableau synoptique en rapport.

La délégation UNSA-CGC fait remarquer que les agents qui connaîtront des mobilités pendant cette période ou un changement de chef de service risquent d'être pénalisés dans leur appréciation. Là encore, la mobilité si souvent mise en avant par l'administration comme critère positif risque « dans la vraie vie » d'être un handicap.

- ◆ LA de B en A

La délégation UNSA-CGC et les autres organisations syndicales ont interrogé l'administration sur le fait que les délégués régionaux interviennent pour arbitrer les dossiers des candidats entre les différentes directions de leurs ressorts.

Pour l'administration, il s'agit de réaliser des ajustements entre les différentes directions. En effet des directions n'ont pas connu de promotions pendant plusieurs années d'où ce mécanisme d'ajustement.

La délégation UNSA-CGC a rappelé que les CAP servaient à étudier, dans la transparence toutes ces particularités.

- ◆ Taux de promotions

La délégation UNSA-CGC est revenue sur la non saturation des taux de promotion.

En réponse l'administration précise que les besoins sont sans rapport avec les emplois disponibles mais qu'elle souhaite garder cette souplesse plus élevée. Plus ils sont hauts moins c'est une contrainte. La Direction du Budget souhaiterait d'ailleurs les réduire...

- ◆ L'accès au grade d'Idiv CN à titre personnel

Cet accès est désormais possible dès le 8^{ème} échelon (contre le 11^{ème} auparavant).

Pour la délégation UNSA-CGC cette avancée ne doit pas réduire l'accès pour ceux qui sont aux échelons supérieurs.

L'administration a par ailleurs été très évasive quant à la pérennité de ce dispositif. Elle serait contrainte de le lier au PPCR (carrière sur 2 grades) pour le justifier et le maintenir.

La délégation UNSA-CGC dénonce l'interprétation minimale du dispositif PPCR par la DGFIP. La carrière sur 2 grades se résume à un accès au 2^{ème} grade 6 mois avant la retraite ! D'autres administrations font beaucoup mieux.

Enfin cet accès reste soumis à l'avis motivé du supérieur hiérarchique pour évaluer le mérite du candidat en fonction de la manière de servir, sa valeur professionnelle, l'investissement professionnel et son parcours.

- ◆ L'accès au grade d'idiv par sélection

Les modalités de sélection ont changé. Désormais le candidat doit joindre à son dossier une réalisation professionnelle ;

Ainsi toutes les épreuves pour accéder aux différents grades A+ sont identiques.

Cette nouveauté a « déboussolé » certains candidats faute de communications et d'informations claires sur la présentation de cette réalisation.

La délégation UNSA-CGC est intervenue pour sensibiliser et demander à l'administration d'approfondir l'information et la formation dans ce domaine. De nombreux candidats ont contacté les organisations syndicales à ce sujet.

Pour l'administration, des réunions d'information ont été réalisées mais seront amplifiées et une préparation sera sans doute mise en place. Il n'y aura pas de lignes directrices strictes données ou de formatage pour laisser aux candidats une liberté et une originalité dans la présentation de la réalisation. Cela doit être une sorte de carte de visite faisant transparaître la personnalité du candidat.

Enfin l'administration rappelle qu'elle a un niveau d'exigence élevé sur la sélection des candidats d'où une plus grande sélectivité.

- ◆ La linéarité des grades Idiv CN et Idiv HC

La délégation UNSA-CGC est revenu sur sa revendication pour la linéarité de ce grade, nécessité d'autant plus forte que les débouchés Idiv HC se restreignent.

L'administration oppose son refus. Pour elle il s'agit de maintenir une souplesse de gestion et la mobilité et un élément fort d'une promotion. Elle reconnaît cependant la problématique des débouchés.

- ◆ Doctrine d'emploi entre le grade d'Idiv et IP

La délégation UNSA-CGC a soulevé le grand flou qui régit actuellement les emplois d'Idiv et IP. En effet pour une même fiche de poste il peut être fait appel aux IP ou au Idiv ; alors qu'ils ne bénéficient pas du même régime indemnitaire.

Là encore, pour l'administration, il s'agit de garder une souplesse dans la gestion de ces emplois.

- ◆ TA pour l'accès aux échelons spéciaux AFIPA et Idiv HC

L'avis du directeur est systématiquement requis pour apprécier notamment le mérite. L'accès à ces indices est contingenté ce que déplore la délégation UNSA-CGC.

De plus l'administration entend donner une place encore plus importante au mérite soi-disant pour en améliorer l'attribution.

Pour la délégation UNSA-CGC c'est l'incompréhension. Où veut en venir réellement l'administration ? Cette possible évolution devra être discutée dans un groupe de travail dédié au A+.

- ◆ Le handicap

La délégation UNSA-CGC et les autres organisations syndicales ont rappelé l'importance de suivre la situation de l'handicap dans le cadre des promotions. Si l'égalité H/F est fléchi, il n'y a rien par contre en matière de suivi de l'handicap.

L'administration en convient et des solutions seront étudiées dans le cadre d'un GT « handicap ».

- ◆ Publication et transparence

L'administration soutient que les LDF ont amené de la transparence dans les sélections. Est-ce à dire que les CAP ne jouaient pas ce rôle.

Certes des informations sont mis en lignes sur la construction des tableaux, mais pour la délégation UNSA-CGC de réelles améliorations sont possibles dans l'appréciation des critères, le déroulé des entretiens etc...

Annexe

Liste d'aptitude de C en B

TA 2022	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Candidats	1882	58,8	1321	41,2
Promus	295	60,1	196	39,9

Liste d'aptitude de B en A

TA 2022	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Candidats	2192	56,05	1719	43,95
Promus	75	61,98	46	38,02

Tableau d'avancement au grade d'AFIPA

TA 2022	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Candidats	79	50,3	78	49,7
Promus	37	48,7	39	51,3

Tableau d'avancement au grade d'Idiv CN filière encadrement

TA 2022	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Candidats	462	50,4	454	49,6
Promus	142	50,4	140	49,6

Tableau d'avancement aux échelons spéciaux AFIPA

TA 2022	Vivier 1	Vivier 2
	Nombre	Nombre
Nombre de promouvables statutaires	20	257
Promus	20	72

Tableau d'avancement aux échelons spéciaux Idiv HC

TA 2022	Nombre
Nombre de promouvables statutaires	1353
Promus	284

**La CGC Finances Publiques vous informe, sans polémique
mais sans compromis.**

**Elle vous représente, vous soutient et vous défend au
mieux de vos intérêts.
Soutenez-la ! Adhérez !**

***Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info***