



GT DU 8 JUIN 2022

Montreuil, le 10/06/2022

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTIONS

Déclaration liminaire

Vous nous avez convoqué ce jour pour nous présenter votre bilan des LDG Promotion. Et nous disons bien, votre bilan, tant les informations que vous transmettez aux organisations syndicales sont faibles voire inexistantes. Il nous est donc difficile de faire le nôtre, de manière contradictoire.

Au vu du document que vous nous présentez, vous semblez en revanche très satisfait du vôtre, les changements se font pour le mieux.

La CGT Finances Publiques est loin de partager votre point de vue aussi bien au niveau des tableaux d'avancement que des listes d'aptitude et des promotions de cadres supérieurs.

Par ailleurs, ce GT était initialement intitulé : bilan des LDG promotions et taux pro /pro, quid de ces derniers ? Il n'y a rien dans les fiches !

Sur le fond, concernant les tableaux d'avancement la CGT Finances Publiques revendique une carrière linéaire, un déroulement de carrière linéaire, pour les catégories C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification. Ce que vous écrivez dans les documents préparatoires vient d'ailleurs l'étayer « Les avancements de grade des agents B et C n'impliquent pas de changement de fonctions, ils traduisent essentiellement l'acquisition normale d'une expérience et d'une technicité professionnelles accrues » autrement dit d'une carrière linéaire normale.

Pour autant vous êtes bien loin de cette carrière linéaire puisqu'en plus des taux promouvables vous ne cessez d'ajouter de nouvelles conditions à ces tableaux d'avancement comme la règle des 30 points sur le tableau synoptique. Vous êtes bien les seuls à trouver qu'elle apporte de la clarté alors qu'elle permet au contraire au directeur d'écarter qui il souhaite. Nous aurons l'occasion de revenir là-dessus plus en détail durant le GT.

Concernant les listes d'aptitude la CGT Finances Publiques revendique que le concours soit la voie

de recrutement privilégiée, car il constitue le seul rempart possible contre le système arbitraire de la liste d'aptitude qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de leur hiérarchie. Pour autant, la CGT Finances Publiques admet que la promotion puisse s'exercer de manière dérogatoire au concours par la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

En supprimant les CAPL et CAPN de Listes d'aptitude, vous avez ôté tout droit de regard sur ce qui pouvait être fait dans l'élaboration de ces listes, qui deviennent encore plus le fait du Prince, puisque l'essentiel des candidats arrive avec un tableau synoptique au maximum et une aptitude confirmée. Le départage se fait donc par le choix arbitraire du directeur ou du délégué.

S'agissant des LDG promotion concernant l'encadrement, pour rappel, les taux pro/pro ne sont jamais saturés à la DGFIP, quels que soient les grades concernés comme nous l'avons déjà fait remarquer lors du GT du 31 mars 2021 : sur les trois années 2018/2020, 227/402 AFIPA soit 56 %, 318/663 IP soit 48 %, 959/1246 IDIVHC soit 77 % et 2548/3589 IDIVCN soit 71 % dont seulement 900 en cours de carrière ...et la dernière sélection n'a retenu que 282 candidats.

De plus, les emplois comptables passeront de 3100 en 2020 à 1750 en 2025 et il suffit d'ailleurs de voir le libellé d'un prochain GT prévu en 2023 « GT techniques SIP- devenir des structures » pour se douter que le « resserrement » du réseau va continuer.

Enfin, les emplois administratifs passeront de 5990 à 6955 (dont -310 IDIVHC et - 210 IDIVCN), c'est à dire mathématiquement de plus en plus de postes d'adjoints.

Et ces chiffres constituent un minimum puisque nous aurons un nouveau COM en 2023 ! Certainement que les départs massifs en retraite d'ici 2025 (environ 3300 chiffre provisoire) pourront constituer une aubaine pour réduire encore les effectifs d'encadrement.

Pour la CGT finances publiques, faire abstraction du

compte-rendu de la CGT Finances Publiques

✉ : cgtfinancespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr Suivez-nous sur facebook ou twitter : @cgt_finpub (CGT Finances Publiques)



contexte que nous venons de présenter, ne pas le mettre en perspective avec la fermeture de 50 % des structures, et vouloir aborder le bilan des LDG promotion, c'est un leurre. Il ne permet pas de faire la lumière sur la réalité du réseau, les possibilités réelles de promotions et l'avenir des cadres. Cadres au surplus, recrutés à plus de 87 % au choix. Il ne suffit plus d'accéder au grade par une sélection de plus en plus sévère, il faut aussi être sélectionné par un recruteur en vertu des LDG !

Nous sommes donc loin du satisfecit présenté dans les fiches, qui ne fait que rappeler les règles mises en œuvre, sans projection

possible pour les cadres ou futurs cadres et renvoyer aux bilans des sélections sur Ulysse.

Normalement un bilan sert à pouvoir établir des perspectives, or aujourd'hui c'est impossible quelles que soient les catégories concernées !

Donc pour toutes ces raisons, la CGT Finances Publiques revendique toujours l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique et des lignes directes de Gestion. Le retour des Commissions Administratives Paritaires seul moyen de contrôle et de lutte face à l'arbitraire qui est devenu votre règle.

Compte-rendu

☛ Réponses de la direction générale aux liminaires

Lecture positive du bilan

Nous faisons effectivement une lecture très positive du bilan et assumons la volonté d'augmenter la place du mérite même si cette orientation n'est pas partagée par les organisations syndicales.

Nouveaux taux promus sur promouvables (pro/pro) et non saturation des taux

Nous n'avons pas d'éléments techniques à ce stade sur les nouveaux taux le taux pro/pro

Nous ne reviendrons pas sur les raisons de la non saturation des taux : les besoins sont sans rapport avec les emplois disponibles. Cela doit répondre aux besoins en termes de cartographie des emplois et nous devons nous conformer à cette nécessité légale, ou dans le cadre de négociations. Cela n'a rien de mécanique. Plus les taux pro/pro sont hauts plus cela permet de la souplesse si on veut augmenter les recrutements dans une catégorie.

Fléchage du handicap

Les chiffres distinguant les hommes et les femmes ont été communiqués, en revanche le fléchage sur le handicap n'est pas forcément opportun. Cela revient à demander aux agents s'ils sont handicapés ou pas. Comment s'assurer qu'il n'y pas de discrimination sur des remontées chiffrées (avec des étiquettes nécessaires sur la nature des handicaps.). Les non remontées sont déjà une indication !

Ce sujet spécifique sera abordé lors du GT handicap, il faut trouver des solutions, c'est un point d'attention.

Place de l'évaluation dans le dispositif et règle des 30 points :

La règle des 30 points est une approche qui fait le lien entre évaluation et promotion.

On ne note pas de forte augmentation des recours sur les 30 points : cela s'explique peut-être par un temps de réaction nécessaire à la compréhension ou parce qu'à contrario les explications sont satisfaisantes.

☛ Intervention de la CGT

La règle des 30 points dépend du Chef de service (CDS) : en cas d'agent insuffisant c'est clair, mais distinguer, bon, très bon, ou excellent, cela varie d'un CDS à l'autre. On ne peut pas estimer que cela soit un critère objectif, sauf à démontrer qu'il existe une méthode rigoureuse pour remplir le tableau synoptique.

S'agissant des raisons de non-saturation des taux de promotion, nous avons bien compris que cela permet d'augmenter les recrutements, notamment en cas de négociation. Donc pour la CGT le message est clair et entendu. Grâce au rapport de force, il y a des marges de manœuvres !

Examen des fiches

➔ Tableaux d'avancement (TA) A B et C :

☛ Intervention de la CGT

Pourquoi des exclusions ? Agents rattrapés : répartition par grade ?

Les agents ne remplissant pas la condition des 30 points sont-ils pointés parmi les recalés ou comptés à part ?

Pourquoi ont-ils été écartés ? Ils ne devraient pas avoir à demander les raisons. Il faut leur fournir les éléments systématiquement. Comment se répartit le zonage ?

Les chiffres sur le zonage seront communiqués. S'ils ne totalisent pas les 30 points ils sont comptés à part. Les chiffres seront également communiqués (taux et nombre d'agents).

☛ Intervention de la CGT

Comment sont gérés les collègues qui arrivent des autres administrations et qui sont en dehors de la règle des 30 points. Dans les LDG, la mobilité géographique ou fonctionnelle participe du critère de mérite. Donc comment expliquer l'exclusion des collègues des autres administrations alors qu'ils remplissent les conditions d'évaluation ?

C'est effectivement une contradiction, il faut réfléchir à cette question.

La règle des 30 points est un élément de transparence pour le CDS qui sort du bois au moment de l'évaluation. Le CDS sait que cela va l'exclure du TA. Il faut le faire sans démotiver l'agent, mais c'est mieux que de le laisser dans l'ignorance et le faire espérer inutilement. On peut avoir une appréciation très élogieuse alors que l'agent ne sera pas poussé. Il ne faut pas s'appuyer seulement sur l'appréciation littérale, le tableau objective les choses. C'est un problème en soi et il faut progresser dans la manière dont on s'adresse aux agents. Dans la vraie vie cela peut être mal ressenti mais laissons vivre le dispositif. Le sous-jacent est le mérite que cela soit par un tableau ou autre, il doit être retracé d'une manière ou d'une autre. De fait on écarte que 15 % des agents. Si on était dans une méthode LA on aurait pas le même pourcentage avec l'ancienneté. Cette méthode prend en compte le mérite de façon très dosée. Certains CDS remettent à niveau les profils croix en cas de changement de poste et c'est normal. Il faut sensibiliser les CDS sur les enjeux du profil croix de façon à ne pas exclure de la promotion par méconnaissance du dispositif. Les CDS ont peut-être besoin d'être mieux formés sur ces règles RH.

👉 **Intervention de la CGT**

TA ou Listes d'aptitude (LA) ? Le CDS ne propose pas ses agents, c'est la Direction générale qui publie la liste. Les CDS ne savent pas si l'agent peut prétendre au TA et cela nécessite qu'il se projette sur les 3 années....

Les LDG préconisent de mettre plus de mérite et les 30 points sont une forme de mérite. Si on supprime cette règle, ce sera autre chose à la place, mais on ne reviendra pas à l'ancienneté.

➔ **LA de C en B**

👉 **Intervention de la CGT**

L'incidence de la mobilité est énorme pour les LA. Si le collègue a fait une mobilité sur les 5 dernières années, son dossier n'est même pas examiné parce que son tableau n'est plus au complet !

La CGT demande la dissociation des chiffres entre administratifs et techniques pour les C et idem pour les B géomètres et administratifs.

Il ya des progrès a faire en matière de retour pour les managers, sur les conséquences de la mobilité.

Les chiffres seront communiqués par catégories.

➔ **LA de B en A**

Pourquoi les délégués sont associés au processus de choix ? Établir des arbitrages sur le nombre entre directions c'est compréhensible mais participer au choix des candidats alors qu'ils ne connaissent pas l'agent positionné par le directeur, c'est aberrant !

Les LA sont des documents édités au niveau national. Il est difficile de défendre que les agents sont totalement égaux dans toutes les directions. On ne peut pas faire de discrimination

strictement géographique. Certains départements n'ont pas eu de promotion pendant 4 ans. En l'absence de mécanisme d'ajustement on pourrait être mis en difficulté juridiquement au regard d'une sélection au mérite. Les LA sont discrétionnaires, ce sont des publics différents de ceux des concours et examens professionnels. Ce mécanisme a sa pertinence et le jugement des directeurs n'est pas arbitraire. Ce mode doit être préservé parce que cela permet de toucher des publics différents.

👉 **Intervention de la CGT**

Nous entendons qu'il faut faire remonter les problèmes et qu'il est nécessaire qu'on intervienne. Avant cela s'appelaient les CAP ! Donnez-nous les moyens de fonctionner ! Si nous n'avons pas de documents ni de droits, cela ne peut pas fonctionner !

Les CAP ne sont plus nécessaires pour faire remonter les dossiers particuliers à RH. La régulation du système peut toujours se faire.

➔ **TA IDIV personnel**

👉 **Intervention de la CGT**

La possibilité offerte de demander cette promotion à compter du 8ème échelon conformément aux règles statutaires, ne doit pas conduire à réduire les possibilités pour les échelons supérieurs. Il faut que la volumétrie le permette.

Certains collègues s'inquiètent d'avis laconiques sur leur CREP pour la promotion à titre personnel, au regard d'autres collègues ayant des avis beaucoup plus élogieux. La règle du 8ème échelon va-t-elle changer la doctrine sur les avis ? Un simple avis favorable sera-t'il toujours suffisant ?

La DGFIP est la seule à avoir cette promotion à titre personnel et la lier à PPCR est un moyen de la maintenir au regard des autres administrations. L'ouvrir au 8ème échelon est une avancée pour répondre aux collègues qui remplissent les conditions statutaires pour accéder à IDIV. C'est un déroulement sur 2 grades pour les A rentrés par concours externe.

C'est de la promotion au grade qui est comprise dans le taux pro/pro pour IDIV CN. Les avis réservés ou défavorables écartent les candidats et permettent de promouvoir ceux qui ont un avis favorable, en respectant les taux pro/pro.

La rédaction des avis ne sera pas modifiée. Un avis favorable suffira.

➔ **TA IDIV CN, TA AFIPA, échelons spéciaux IDIVHC et AFIPA**

👉 **Intervention de la CGT**

Pour les IDIVCN, les modalités de sélection ont changé en 2021, elle se cale sur celle des AFIPA et IP. Désormais, seule l'existence d'un vivier les différencie. A ce rythme on peut considérer qu'il est lui aussi menacé !

La sélection IDIV comporte en effet un descriptif dans le dossier de candidature d'une réalisation professionnelle. Les avis du jury sont sans appel sur la qualité médiocre des documents et « La plus grande sélectivité opérée cette année a permis aux

comités d'écarter tout doute sur la qualité et les compétences des candidats sélectionnés qui ont démontré qu'ils disposaient de toutes les qualités attendues d'un IDIV ».

Les candidats ont-ils été aidés dans leurs préparations ? Aucun chiffre n'est communiqué dans les fiches sur ce sujet et quels sont les dispositifs mis en œuvre par les directions !

Sur la plus grande sélectivité opérée en 2021...est-ce à dire que les autres années le jury a recruté des incompetents ? Ou s'agit-il seulement de réduire leur nombre en vue de purger le vivier ? Le vivier IDIV comprend actuellement 396 inspecteurs combien ont perdu leur sélection parce qu'ils n'ont pas trouvé de poste ?

Par ailleurs, compte tenu de l'augmentation des responsabilités pour les IDIVCN liée à la fongibilité des doctrines d'emploi(cf. appels à candidatures sur Ulysse ou pour un même poste on appelle des IP des IDIV HC des IDIVCN et des inspecteurs du vivier), de la taille des structures à encadrer (+ de 50 agents) et des règles de gestion et modalités de recrutement qui deviennent identiques avec les IP et AFIPA, la CGT finances publiques continue à porter logiquement la revendication claire et simple : l'instauration d'un déroulement de carrière à l'ancienneté sans mobilité géographique, pour passer de la classe normale à la hors classe et ainsi pouvoir accéder aux futurs indices administratifs (accessibles à compter d'IDIVHC). Indices dont la cartographie était annoncée pour le printemps mais dont le GT a été reporté au 2ème semestre. Quand aura-t-on leur répartition dans les directions et combien pour chaque grade IDIVHC, IP et AFIPA ?

S'agissant des TA AFIPA et IP, nous rappelons que les quotas ne sont pas saturés. Quels sont les retours faits aux candidats ?

Quid de la prochaine sélection pour accéder au corps des administrateurs de l'État, cette année étant la dernière sélection AFIP ?

Quelles garanties auront les AFIPA d'accéder au corps des Administrateurs de l'État : 50 % de combien ? Quelle plage d'appel (il suffira d'être 2 ans AFIPA alors que la plage actuelle est réservée aux promotions 2016 et antérieures) quel taux de sélectivité? Quels moyens pour la préparation ? Quelle composition du comité de sélection ? Quid des lignes directrices de gestion interministérielles (LDGI)?

Concernant les échelons spéciaux AFIPA comment est constitué le vivier 2, combien sont écartés, quels retours ?

Qu'entendez-vous par « un dispositif d'amélioration de l'attribution des échelons spéciaux, prenant en compte une part plus importante du mérite, pourra faire l'objet d'échange dans un GT A+ ad hoc » ?

Combien de contractuels cadres vont-être recrutés cette année et selon quels critères ?

Concernant les IDIV CN la réalisation professionnelle est un exercice nouveau. Elle a déjà mise en place l'année dernière. Une fiche a été faite et les services de formation ont été sollicités pour aider les candidats. Cette année des réunions d'information ont eu lieu. Elle n'est pas notée, mais sert à révéler la personnalité du candidat. C'est une sorte de carte de visite. L'accompagnement des candidats par l'ENFIP doit être limité, parce qu'il s'agit d'une sélection et non d'un concours. Au niveau des moyens mis en œuvre pour aider à la préparation on constate des différences entre les régions, la centrale... Nous avons préparé un dispositif en cours de finalisation.

Sur la linéarité du grade d'IDIVCN : l'enjeu de mobilité des cadres est très fort. On ne voit plus la différence entre les postes d'IDIV d'IP et D'IDIVHC, cela offre plus de possibilités. Ces questions existaient déjà il y a 10 ans. Il faut donner du sens au déroulement de carrière. 9 % des candidats ont perdu leur sélection.

👉 Intervention de la CGT

Les IDIVCN comprennent les enjeux de mobilité mais ne trouvent pas de postes d'IDIVHC puisque les C2 disparaissent et les postes administratifs aussi (-310 sur 2020/2025 a minima). C'est pourquoi la CGT maintient sa demande de linéarité sur place !

Les TA IP et AFIPA sont au choix. Ils sont une petite lumière au fond du couloir, c'est à dire « ce n'est pas impossible » (SIC) !

Il n'y a rien sur les Administrateurs des finances publiques dans les fiches parce qu'ils ne sont pas dans le périmètre des LDG et il n'y a rien de nouveau sur les Lignes Directrices de Gestion Interministérielle.