



**Compte-rendu du groupe de travail
« Lignes Directrices de Gestion - promotions »
du 12 février 2022
Acte II**

Un deuxième groupe de travail « *Lignes Directrices de Gestion [LDG] - promotions* » s'est tenu sous la présidence de Monsieur Olivier Rousseau, sous-directeur de la gestion des personnels et des parcours professionnels (RH2).

Cette réunion, toujours en distanciel, faisait suite aux premiers échanges du 19 janvier 2021. Il s'agissait donc du deuxième acte d'une pièce de théâtre dont le dénouement est déjà connu mais dont la mince intrigue n'a pas avancé.

Rappelons que le projet LDG - promotions - comporte 4 volets :

- 1 - Les principes généraux et les critères de promotion des agents.**
- 2 - Le déroulement des campagnes de promotion.**
- 3 - Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.**
- 4 - La prévention des discriminations.**

À l'issue du groupe de travail du 19 janvier, le premier point avait été examiné. Monsieur Rousseau souhaitait poursuivre l'examen du texte en repartant du deuxième point. Une organisation syndicale a souhaité que l'on revienne en arrière pour approfondir la partie sur les critères de choix. Après un moment de flottement, le Président de séance y a consenti.

Pour l'UNSA et la CGC, sans méconnaître les vertus d'un nouvel examen des termes du projet LDG - promotions, l'analyse exégétique des textes ne changera rien au fond. Les modifications de forme n'enlèveront rien aux intentions et buts recherchés.

Nous avons préféré formuler des propositions concrètes, cohérentes, afin de rendre les Lignes Directrices de Gestion - promotions « plus transparentes », « plus explicatives », moins « fait du prince ».

Nous vous invitons à prendre connaissance de notre déclaration liminaire figurant à la suite de ce compte-rendu. Seules, l'UNSA et la CGC ont fait œuvre de propositions.

1 - Préambule

En préambule, ainsi qu'en réponse à notre liminaire, Monsieur Rousseau a apporté les commentaires qui suivent.

=> Concernant les taux de promotion, ils feront l'objet d'un prochain groupe de travail intitulé « *Pro / Pro* » [promotions sur taux de promotions]. Monsieur Rousseau a indiqué : « *on va repartir à la hausse* ». Des points supplémentaires ont été obtenus « *de haute lutte* » auprès du

Secrétariat Général et de la DGAFP. Les taux obtenus sont meilleurs à la DGFIP que dans les autres corps de l'État.

=> Au sujet des promotions, Monsieur Rousseau a donné les précisions suivantes :

- La promotion ne doit pas être un outil soumis à l'arbitraire. L'échelle de mérite n'est pas toujours scientifique mais il faut comprendre l'essence du système. Il faut également donner les outils d'information aux agents pour les « rassurer ».

- Concernant l'entretien professionnel, Monsieur Rousseau a convenu que la refonte de l'outil EDEN RH ne suffit pas. S'il y a des attentes, il faudra examiner les points d'attention et revoir, le cas échéant, les modalités.

- S'agissant d'un retour motivé aux candidats « recalés », Monsieur Rousseau y est plutôt favorable. Cependant, nous insistons – UNSA/CGC - sur le fait que ce retour doit être motivé et obligatoire.

- Sur le recours hiérarchique (RH) motivé, Monsieur Rousseau ne nous suit pas. Il estime que ce serait trop lourd pour les services RH et qu'il ne faut pas rajouter des contraintes. Si la décision initiale a bien été motivée (cf. paragraphe précédent), il ne faut pas répéter deux fois à l'agent la même chose par le biais du RH.

Conclusion sur ce point : le recours hiérarchique, ou « recours administratif », contestant une absence de promotion sera de pure forme, le silence de l'administration valant rejet tacite. C'est la confirmation de nos craintes suscitant la proposition n° 4 formulée dans notre déclaration liminaire.

Concernant la proposition de « Commission de transparence » proposée par la délégation UNSA/CGC, postérieure à la publication des listes de promus, Monsieur Rousseau a répondu qu'il valait mieux se servir de l'existant plutôt que d'instituer une commission de transparence.

Nous comprenons parfaitement cette position puisque l'existant est égal à RIEN ! C'est parfait pour l'administration qui profite à plein de la disparition des CAP.

Une petite illustration de nos propos : depuis la publication de la sélection IDiV (vivier 2021) de novembre dernier, aucune information n'a été communiquée. Silence radio !

2 – Retour sur les critères de choix

Il est vrai que les définitions des critères de choix et de l'appréciation du mérite n'avaient été que superficiellement abordés, en toute fin de séance.

Monsieur Rousseau, au travers des échanges avec les syndicats, est donc revenu sur cette séquence, en apportant les précisions suivantes.

Il a énoncé un principe général : « *Toutes les promotions doivent prendre en compte le mérite de l'agent plus l'aptitude à exercer dans le corps supérieur* » (cas des Listes d'Aptitude – LA).

Il faut donc identifier les mérites des uns et des autres et « *avoir des gens motivés* ».

Parmi les précisions apportées sur un certain nombre de critères, relevons :

=> Le mérite et la grille d'analyse : Monsieur Rousseau a indiqué qu'il ne souhaitait pas multiplier les critères et avoir une grille d'analyse avec « *trop de cases à cocher* ». Personne méritante : le

tableau synoptique doit être le reflet de l'appréciation. « *Il s'agit de la formalisation de ce que le supérieur hiérarchique voit au quotidien dans la façon de travailler de l'agent* ».

=> La mobilité (interne et/ou externe à la DGFIP) : c'est un élément que l'on « *doit prendre en compte positivement* ». Cependant, les syndicats objectent qu'en cas de changement de fonction et/ ou de mobilité géographique, le profil croix a tendance à reculer, l'agent n'étant pas encore connu et reconnu dans son nouveau service, d'où une forme de régression qui va à l'encontre de l'argument précédent. Monsieur Rousseau a évoqué la possibilité de correctifs, mais lesquels... ?

=> Le parcours utile : pour Monsieur Rousseau « *il n'est pas question de partir à la retraite 6 mois après une promotion* ». « *Trois ans, c'est bien pour dérouler un poste* ». Pour être précis, il visait les promotions par liste d'aptitude avec changement de corps, B en A ou C en B.

=> « *Résultats significatifs* » pour les concours : ce critère a fait l'objet de nombreuses interrogations de la part des syndicats. Selon Monsieur Rousseau, il s'agit de ceux qui ont tenté un concours ou un examen et « *ont échoué de peu* ». Ce qui ne veut pas dire qu'ils ont été forcément admissibles...(?). On le constate, le critère est bien flou. Sous la pression des syndicats, l'administration a décidé d'en revenir à la définition adoptée pour les Lignes Directrices de Gestion Ministérielles :

La motivation de l'agent pour diversifier son parcours et ses compétences se traduit, notamment, par le suivi de formations permettant d'acquérir des compétences nouvelles demandées par l'administration, ou par les efforts consentis pour la préparation et la présentation aux concours internes et examens professionnels.

=> Sujet expertise / manager - sélection A+ notamment IDiV : un cadre doit être capable d'exercer tous types de fonction dans le grade. Cependant, il y a des besoins différents de l'administration selon le grade. La filière expertise créée pour les IDiV n'est pas transposable à tous les grades. Selon Monsieur Rousseau, il faut un mélange des deux critères manager-expert. Mais dans le contexte de la DGFIP, de son évolution et de ses adaptations, c'est la notion managériale qui l'emporte : « *il faut du management avec un minimum de technicité...* »

=> Cotation synoptique : le projet de LDG - promotions à la DGFIP induit un profil croix comportant au moins trois croix en « *Très Bon* » (TB) pour être potentiellement éligible à une promotion. Pour Monsieur Rousseau, cette cotation « *veut dire quelque chose* ». On est en droit d'avoir des attentes vis-à-vis de l'agent avant qu'il obtienne une promotion, ce qui nécessite un peu de « *profondeur historique* » sur 3 à 5 ans. Les cotations sont susceptibles de recours devant les CAP. Selon les calculs de l'administration, 90 % de l'effectif bénéficierait d'une cotation de trois TB...(!)

En conclusion sur cette partie, Monsieur Rousseau a indiqué « *On ne veut plus de l'ancienneté : on veut promouvoir en fonction du mérite et de l'aptitude à exercer au grade supérieur. Les dispositifs de promotion sont des parcours d'obstacle par construction.* »

Madame Florence Ployart, chef du bureau RH-2A a complété l'analyse au niveau des promotions des cadres supérieurs, brochant quelques principes :

L'ambition de l'administration est d'harmoniser l'ensemble des sélections des cadres supérieurs.

=> Les 3 piliers (dossiers/CREP/présentation parcours de carrière et oral) sont maintenant connus des membres du Comité d'entretien.

=> Les IDiV : il s'agit de les « *ancrer dans l'encadrement supérieur* ». D'où l'importance attachée à la présentation de la réalisation d'un projet professionnel. Les syndicats ont objecté que tous les collègues inspecteurs, notamment les vérificateurs, n'étaient pas sur un pied d'égalité compte tenu de leur parcours professionnel. L'administration ne retient pas cet argument.

=> Les attentes : elles sont différentes suivant les grades. « *On est modeste dans ce qui est attendu, on s'adapte à chaque grade de sélection ...* ».

Il est convenu qu'une présentation des résultats de la sélection d'IDiV serait prochainement effectuée, ainsi que celle des autres grades A+, mais l'administration souhaite d'abord que les rapports des Comités de sélection soient publiés.

*
* *

Nous avons souhaité retranscrire aussi fidèlement que possible les échanges opérés au cours de cette réunion. Pour autant, au-delà de l'exposé des principes et de l'explication de texte, les « lignes » n'ont pas bougées. Ce n'était pas l'objet, on l'a bien compris...

La volonté de l'administration est de se libérer de toute contrainte tout en s'engageant à apporter les explications sur le « *pourquoi* » (vous avez échoué) et le « comment » (quelles sont les marges de progrès attendues).

Nous ne mettons pas en cause la sincérité de ces engagements. En revanche, nous doutons fortement que ces dispositifs de promotions présentent toutes les garanties d'équité et d'harmonisation nationale sous le seul regard [bienveillant !?] de l'administration.

Même si les CAP n'étaient pas exemptes de défauts, elles avaient l'immense mérite de lever une bonne partie du voile sur le fonctionnement du système.

L'UNSA et la CGC renvoient les lecteurs de ce compte-rendu aux propositions que nous avons formulé dans notre déclaration liminaire (reprise ci-dessous) qui permettraient, selon nous, de rétablir un minimum d'équilibre et donneraient des garanties de transparence.



Liminaire CGC - UNSA
Groupe de travail du 12 février 2021
Lignes Directrices de Gestion - Promotions – ACTE II

Monsieur le Président,

Nous abordons aujourd'hui une deuxième séance de « concertation » dans l'examen des LDG Promotions. Nous demeurons très dubitatifs sur la présentation opérée et l'avenir dessiné à la DGFIP en matière de promotions.

Comme déjà indiqués, les principes énoncés dans le cadre des lignes Directrices de Gestion ne présentent pas de novations fondamentales par rapport à ceux déjà existants. Cependant, le diable se cache dans les détails mais également dans le plus ou moins non dit.

Nous vous renvoyons à la déclaration liminaire de la séance précédente du 19 janvier ainsi qu'à la communication adressée à l'ensemble des agents.

Nous dénonçons une nouvelle fois les dérives possibles résultant de l'opacité du « *délibéré* ». Les événements ont toujours démontré la nécessité d'un « *contre pouvoir* ». L'administration souhaite ici, comme ailleurs, s'en affranchir totalement.

Afin de pas rester sur des positions de guerre de tranchée, l'UNSA et la CGC vous font part des propositions suivantes pour lever une part de nos inquiétudes légitimes.

1/ Nous demandons l'institution d'une commission nationale de « transparence » associant les représentants du personnel. Celle-ci aurait pour objet de présenter aux syndicats les résultats des différentes promotions élaborées avec les règles et coupures qui ont été appliquées. Il ne s'agit pas de ré-instituer une CAP a priori.

2/ Nous maintenons la nécessité d'une refonte de l'entretien professionnel. Madame Pelata nous a indiqué que ce sujet pourrait être abordé au second semestre 2021. Une simple refonte de l'application Eden Rh ne répondra pas à nos attentes.

3/ Un retour obligatoire, détaillé et explicatif pour chaque candidature « non retenue », y compris pour les employés supérieurs.

4/ Nous réclamons un recours hiérarchique mieux encadré, prévoyant notamment l'obligation d'apporter une réponse motivée. Nous ne pouvons accepter que le silence vaille rejet implicite. La réponse favorable aux deux précédents points doit permettre d'aplanir bon nombre de recours potentiels. C'est aussi le but recherché.

Si l'administration va dans le sens de nos propositions, nous pensons que le dispositif sera mieux équilibré.

Nous vous remercions pour votre attention.