



Compte-rendu du groupe de travail du 15 avril 2021 « Lignes Directrices de Gestion promotions » – Acte Final

La séance était présidée par Monsieur Olivier Rousseau, sous-directeur de RH2, assisté de Florence Ployart, cheffe du bureau RH1B, et de leurs équipes.

Il s'agissait de la 4^{ème} et dernière séance de discussions portant sur le projet de texte des Lignes Directrices de Gestion (LDG) promotions, version DGFIP, dont le document final sera présenté au prochain CTR. L'administration a présenté la synthèse des travaux.

Nous vous invitons à prendre connaissance de notre déclaration liminaire en fin de compte-rendu qui résume le contexte et les implications de ce nouveau dispositif issu de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTPF) du 6 août 2019.

Des échanges et de l'écoute ont jalonné ce cycle de groupes de travail mais pas de véritable concertation, l'administration étant liée ou se retranchant derrière les LDG ministérielles.

La délégation UNSA - CGC a maintes fois, dans ses liminaires et ses interventions fait acte de propositions, d'amendements, d'ouverture, mais s'est heurtée, comme les autres syndicats, à une logique administrative voire idéologique (voir notre compte-rendu du 12 février 2021 qui détaille l'ensemble du dispositif avec nos analyses).

Sans revenir sur les principes ni le détail du projet, déjà abordé, nous mettrons l'accent sur les derniers ajouts / modifications au projet.

Notons, à notre demande, qu'une nécessaire clarification a été adoptée dans l'exposé des principes, distinguant mieux les différents modes de sélection :

- => intra-catégoriels : changement de grade au sein de la catégorie B et C (Tableau d'Avancement) ou sélection des IDiV et des AFiPA (au sein de la catégorie A) ;
- => changement de corps : passage de catégorie B en A et C en B (listes d'aptitudes) ;
- => changement de corps au sein de la catégorie A : sélection AfIP.

Avant de présenter le résumé des derniers ajouts / modifications, sans revenir sur le détail des principes déjà abordés au cours des séances précédentes, il est rappelé que les concours et examens professionnels demeurent les accès privilégiés pour changer de grade ou de corps.

1/ Entretien professionnel et avis du directeur : la clé de voûte des promotions.

A) Nouveauté : un barème de points pour l'avancement de grade des agents au sein des catégories C et B

Seront pris en considération, pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade, les dossiers des agents qui :

- ont pu faire preuve d'une valeur professionnelle et d'une manière de servir exemplaire ;

- qui justifient d'un total minimum de 30 points sur le cumul des appréciations portées sur la tableau synoptique (profil croix) des 3 derniers CREP (1 point pour « moyen », 2 pour « bon », 3 pour « très bon » et 4 pour « excellent »).
- ne pas avoir fait l'objet de critiques ou de réserves dans les appréciations littérales.
- ne pas avoir fait l'objet d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle
- satisfaire aux obligations déontologiques

La délégation UNSA - CGC estime que le nouveau dispositif qui met en place un barème de points pour la sélection par tableau d'avancement offre l'avantage d'une meilleure visibilité et lisibilité.

L'entretien professionnel est déterminant et exigeant. Il est essentiel de rappeler aux notateurs que cet exercice est engageant pour l'avenir professionnel des agents. Il devient l'élément central de toute sélection.

L'UNSA et la CGC renouvelle leur demande de formation des chefs de service dans ce domaine. La formation est trop souvent empirique, sur le tas, accompagnée d'un simple briefing annuel. Faute de temps, l'entretien est souvent superficiel et ne permet plus l'appréhension d'une vue objective. L'exercice est loin d'être homogène, dépendant de la façon dont il est pratiqué qualitativement. Il n'est pas non plus toujours transparent : l'emploi ou non de certains mots, les formulations, les non-dits... dans certains cas, on élude, ce qui peut aboutir à une certaine hypocrisie, préjudiciable aux deux parties. Nous sommes partisans de la « *vérité des prix* »...

La délégation UNSA - CGC demande depuis plusieurs années un groupe de travail sur le thème de l'entretien professionnel afin d'améliorer le dispositif, ce qui suppose sa refonte et une bonne définition de ce qui est attendu de part et d'autre - évalué / évaluateur - sur les buts à atteindre.

=> Un principe des LDG promotions : le mérite est apprécié chaque année.

Il n'y a pas de reconduction automatique d'une campagne à l'autre de l'inscription des candidats proposés. L'idée pour l'administration est de pouvoir modifier l'ordre des candidats.

Pour la délégation UNSA - CGC, la valeur d'un parcours professionnel se développe sur plusieurs années et la sélection pour la promotion ne devrait pas être remise en cause chaque année au nom du principe d'annualité. Ce ne serait pas compréhensible pour les agents.

En réponse l'administration indique que ce ne sera qu'à la marge pour tenir compte de situations particulières.

La procédure étant annuelle, la « *liste de mérite* » est revue chaque année. Il ne s'agit pas de remettre en cause l'appréciation des années antérieures mais de pouvoir actualiser le mérite respectif entre les candidats, quitte à en modifier l'ordre. Par exemple, un agent venant d'un autre département avec un excellent dossier doit pouvoir obtenir directement un rang de classement meilleur que celui d'un agent du département dont le dossier est moins bon. Une reformulation de ce principe est possible.

Pour la délégation UNSA - CGC, il est constant qu'un agent qui fait preuve de mobilité est souvent désavantagé dans sa notation, notamment sur l'appréciation portant sur les connaissances professionnelles. Cela constitue un paradoxe, la mobilité étant un critère de sélection mis en avant par l'administration. Mais, dans la pratique, on voit mal comment ce hiatus pourra être articulé.

B) Les critères concernant les changements de corps (C en B et B en A)

La sélection se fera :

- parmi « *les meilleurs candidats possédant l'ensemble des aptitudes requises pour exercer dans les meilleures conditions les fonctions du grade postulé* » ;
- sur la base des propositions formulées par le directeur.

Ainsi seront retenus les dossiers des candidats :

- les mieux évalués (prise en compte des évaluations des 5 dernières années) ;
- aptes à exercer les fonctions du corps supérieur ;
- aptes à une mobilité fonctionnelle et géographique permettant d'apprécier les qualités professionnelles et d'adaptation (*mais voir nos remarques précédentes...*).

Pour la liste d'aptitude au grade d'inspecteur, l'administration a rajouté « *la capacité à dérouler un parcours utile en catégorie A* ».

La délégation UNSA - CGC demande la suppression de ce mot « utile ». Ce vocable est plein de sous-entendu et pourrait être source de discrimination, notamment par l'âge.

Pour l'administration il s'agit de pouvoir dérouler un parcours dans sa nouvelle fonction. Elle précise que parmi les lauréats en 2020, près de 11 % des promus de B en A étaient âgés de plus de 61 ans.

Mais nous observerons en retour que les LDG promotions n'étaient pas encore en application en 2020 et que l'exercice passait devant la CAPN compétente à l'époque. Qu'en sera-t-il pour l'avenir... ?

C) Les modalités de sélection pour l'accès à l'encadrement supérieur

Pour l'administration, la valeur et l'engagement du candidat sont appréciés par une combinaison de critères tels que l'esprit de décision, la capacité à organiser le travail d'équipe, la conception ou la conduite d'un projet, l'animation, la capacité d'adaptation, d'anticipation à conduire le changement, etc.

L'ensemble des éléments est évalué à partir :

- du dossier de candidature ;
- de l'avis du supérieur hiérarchique ;
- de l'entretien avec un comité.

La délégation UNSA - CGC demande que l'avis du directeur soit généré automatiquement suite à l'entretien professionnel. Ce serait rendre efficient l'entretien d'évaluation et lui donner force et constance. Il y a vraiment une incohérence à constater que l'évaluation professionnelle n'est pas suffisante en elle-même et qu'il soit encore nécessaire de produire un avis supplémentaire.

Cette proposition aurait pour avantage de raccourcir les délais de production de l'avis et pour l'agent de connaître l'avis de son directeur avant de se porter candidat, notamment dans le cadre du dispositif de nomination « *au choix* ».

L'administration reconnaît en effet l'importance pour le cadre d'avoir connaissance de cet avis suffisamment en amont. Une date limite devrait être formalisée en ce sens.

Nous constatons une nouvelle fois que l'administration ne va pas jusqu'au bout de la logique de l'entretien d'évaluation et s'appuie toujours sur l'idée d'un avis complémentaire, disjoint et décalé dans le temps. Nous ne pouvons pas être d'accord avec cette ultra formalisation.

=> Un critère essentiel pour être promu « cadre »: être un manager.

L'administration précise que l'expertise peut être prise en compte, mais ce qui compte réellement c'est la capacité du candidat à être un futur manager. Elle veut des cadres sachant gérer des équipes. Les qualités d'expertise ne sont pas suffisantes en tant que telles.

Pour la délégation UNSA - CGC, l'expertise peut et doit avoir toute sa place comme élément de promotions, notamment pour les inspecteurs dans le cadre du déroulement d'une carrière sur 2 grades. Par ailleurs, la notion de « *manager* » ne se disjoint pas de la nécessité d'être un soutien et d'apporter de la plus-value dans ses fonctions d'encadrant, vis-à-vis de son équipe.

2) Autres points

=> La transparence dans les décisions

Les CAP de promotions n'existent plus. Elles permettaient aux représentants d'alerter l'administration sur d'éventuelles erreurs ou injustices.

Dorénavant l'administration œuvrera dans l'opacité n'offrant plus que le recours administratif à l'agent.

La délégation UNSA - CGC a très vivement critiqué cette situation et a proposé la mise en place d'une « *commission de transparence* ».

L'administration a refusé le principe d'une commission mais considère en effet, que l'agent doit connaître précisément les raisons de sa non-sélection. Le retour d'information doit être fait.

Par ailleurs, à la demande des syndicats, une réunion de bilan et de perspective pourrait se tenir chaque année.

Pour la délégation UNSA - CGC, le retour d'information pour les candidats non retenus est essentiel. Le système est très perfectible, pour les cadres notamment. Ils doivent souvent en faire la demande alors que cela devrait être obligatoire. Beaucoup apprennent malheureusement la décision par la « *bande* ».

=> Le déroulement des campagnes de promotion

Seront notamment diffusés par l'administration, le calendrier annuel, les notes de lancement des campagnes, la répartition des promotions, le nombre de promouvables et de candidats, la liste des promus, l'ancienneté administrative du dernier agent inscrit sur le tableau d'avancement (B et C), la liste des agents promus par type de promotion.

=> un entretien de carrière pourra être proposé aux agents afin d'évoquer leur parcours de carrière

L'administration mettra également en place un réseau de conseillers-mobilité carrière (CMC).

*
* *

Lors de différents groupes de travail, l'administration s'est complu à mettre en avant des taux de promotion supérieurs à la moyenne interministérielle pour les agents de catégorie C et B de la DGFIP. Il n'en va pas de même pour les cadres A dans leur ensemble, dont les taux de promotion sont ridiculement non saturés.

Le dispositif des LDG promotions engendrera une opacité plus grande, nous en avons la certitude. Mais c'est finalement l'un des objectifs de l'administration : décider toute seule dans son coin de la carrière des agents !

L'UNSA et la CGC renvoient les lecteurs de ce compte-rendu à nos propositions formulées dans nos déclarations liminaires et nos précédents compte-rendus.



Déclaration liminaire groupe de travail du 15 avril 2021 Lignes Directrices de Gestion - Promotions – Acte Final

Monsieur le sous-Directeur,

La CGC et l'UNSA ne peuvent que réitérer leur profonde défiance envers les projets de transformation de la fonction publique et parmi ses nouveaux outils, les Lignes Directrices de Gestion (LDG), qu'elles soient « mobilité » ou « promotions ».

Présentement, concernant les nominations et les promotions, nous dénonçons l'opacité, les risques d'arbitraire, qui sont les corollaires de cette nouvelle doctrine qui vient écorner un peu plus les principes d'une administration de carrière et son statut.

Les nominations « *au choix* » apportent les premières illustrations. Sous couvert d'une « *meilleure adéquation du poste au profil* », elles remettent en question le parcours professionnel et les appréciations portées sur celui-ci. Un manque de transparence généralisé prévaut de même que des retours d'information lacunaires. Le nouveau dispositif est mis à l'abri du regard intrusif qui pourrait être porté sur le respect des principes d'équité et d'objectivité...

Vous allez nous répondre : « Faites confiance à l'administration et à ses directeurs » ! Mais la confiance se mérite, elle ne s'édicte pas ! Nous observons pour notre part que, malgré les communications du Directeur général qui vantent les capacités d'adaptation et l'engagement des cadres et des agents de la DGFIP, le ressenti dans les services n'est pas celui d'une confiance mutuelle et réciproque.

C'est dans ce contexte que se situent les discussions portant sur le volet LDG promotions.

À cet égard, nous constatons une nouvelle fois que l'administration ne prend pas en considération ni ses interlocuteurs, ni leurs propositions. Nous ne sommes pas très surpris que notre proposition de mettre en place une « *commission de transparence* » ne soit pas reprise . Ce constat confirme la volonté de la DGFIP en la matière. C'est désormais l'administration et elle seule qui a la main.

C'est justement toute la question sous-jacente. Au-delà de la lettre du texte, sur lequel nous ne nous battons pas sur les mots, dans quel esprit va-t-il être appliqué par ses auteurs ?

Nous redoutons que les LDG conduisent à une mise en concurrence exacerbée au sein des services administratifs, poussant à l'individualisme, affaiblissant le collectif. Nous espérons que la qualité du service public ne sera pas une victime collatérale de ces évolutions.

Votre « *transformation* », sur des modèles anglo-saxons et nordiques, réductrice dans sa composante humaine, n'entre pas dans nos valeurs. Nous ne la souhaitons pas pour le bien-être des agents et des administrés.

Nous ne pouvons que constater une profonde divergence de vues sur ces questions et sur la conception que nous avons de l'avenir de nos organisations.

Nous vous remercions pour votre attention.