

# LDG PROMOTIONS LA FOIRE AU MÉRITE



Les organisations représentatives du personnel étaient conviées le 12 septembre 2024 à un groupe de travail (GT) sur le **bilan 2024 des lignes Directrices de Gestion (LDG)** portant, aussi bien sur les **promotions intra** que sur les **promotions inter-catégorielles**.

## + 7,6 % ET C'EST L'AUTOSATISFECIT !

Le ton est donné dès le début de la première fiche avec une **progression de 7,6 % entre 2023 et 2024 du nombre des promotions**. La Direction générale **s'autorise à claironner que l'ascenseur social fonctionne bien à la DGFIP !**

Comme à l'accoutumée, elle dégage les cohortes de 1986 et 1997 afin d'asséner pléthore de promotions. C'est ainsi que 25 % des agents de catégorie C recrutés en 1997 ont pu accéder à la catégorie A+/A après seulement 15 ans de carrière à la DGFIP.

C'est oublier qu'un **bon nombre d'entre eux sont surdiplômés** et que les **promotions suivantes s'obtiennent uniquement par concours, à mettre au crédit des lauréats** et pas de l'administration.

Souhaitons comme Archimède que « **tout corps plongé dans les LDG promotions remonte à la surface** » afin de pouvoir se projeter sur son avenir professionnel ...

Notre **Direction générale a bien du mal à se remémorer les plans ministériels exceptionnels de qualification** qui ont été mis en œuvre dans les années 2010. Désormais, la DGFIP **s'arc-boute sur l'accord collectif signé le 16 octobre 2023 avec les organisations syndicales** visant à reconnaître l'engagement professionnel des agents de la DGFIP.

**Si F.O.-DGFIP ne reniera pas sa signature, nous rappelons qu'il ne s'agit pas d'un solde de tout compte.**

Pour mémoire, l'accord prévoit :

- ▶ une **augmentation des promotions inter-catégorielles** de + 200 pour 2024 et 2025, dont + 130 pour les C en B, et + 70 pour les B en A .
- ▶ Un **renforcement des promotions de grade au sein de la catégorie A** pour 2024 et 2025 également (AFIPA, IP, IDIV CN) ;
- ▶ un **engagement à maintenir les niveaux de promotions intra-catégorielles** actuels à leur maximum s'agissant des B et C.

Nous approchons de la fin de l'année 2024. A ce stade, **rien n'est prévu pour l'après 2025**, soit dans un an !

Pour mémoire, ce n'est pas avec un **modique 1,5 % d'augmentation** de la valeur du point d'indice au

1<sup>er</sup> juillet 2023, l'octroi de **quelques points d'indices sur les grilles C1 et B1**, à la même date, et **5 points d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2024** que nous viendrons à bout d'années d'**austérité en matière salariale dans la Fonction publique**.

La Direction générale ne peut nier que **les promotions sont depuis plusieurs années un moyen de lutter contre l'érosion d'un pouvoir d'achat dévoré par une inflation galopante**.

Les agents de la DGFIP ont désormais bien compris que ce qui n'a pas été donné par une revalorisation du point d'indice doit être arraché dans les promotions.

Au cours de ce GT, **F.O.-DGFIP** à rappelé notre **opposition à toute résurgence d'une pseudo « réforme GUERINI »**. Nous rappelons que cette réforme était aussi « détonante » pour les carrières des fonctionnaires que la Loi de transformation de la Fonction publique l'a été, en 2019, pour le dialogue social.

**Notre vigilance restera intacte dans les prochaines semaines face au risque réminiscence d'un texte poursuivant potentiellement les mêmes objectifs, aussi bien sur le fond, que sur la forme.**

**F.O.-DGFIP** a dénoncé une fois encore, non seulement la **faiblesse des gains indiciaires à l'occasion des promotions de C en B**, mais aussi la **double sanction de la mobilité imposée** trop souvent lors de ce changement de corps.

**Pour F.O.-DGFIP l'inertie de l'administration à vouloir répondre sur ces sujets est un camouflage aux agents méritants. Nous rappelons que puisque le mérite est exigé il doit être récompensé à sa juste valeur !**

Face à cette situation, l'administration reconnaît les conséquences du « tassement des grilles ». Au mieux elle s'autorise à étudier le sujet. **F.O.-DGFIP rappelle que pour les intéressés, il y a urgence !**

**Si en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), la DGFIP n'a jamais été à la hauteur, elle anticipe dos au mur la saturation de certaines promotions. Il faut croire que notre Directrice générale est une procrastinatrice !**

C'est ainsi que nous avons appris dans les fiches de ce GT qu'un **courrier** avait été envoyé au **Secrétariat Général** afin de **demande une augmentation des taux de promotion sur l'accès aux grades terminaux des catégories B et C de + 2 points sur le triennal 2025-2027**.

Le Sous-directeur en charge des effectifs, des parcours et des compétences à confié qu'en l'**absence de réponse** à son courrier initial de mars, une relance avait été envoyée en juillet.

**F.O.-DGFIP espère que cette missive ne restera pas lettre morte. Certes une hirondelle ne fait pas le printemps en cette fin d'année mais 2 points nous les prendrons sans toutefois nous en satisfaire !**

Dans la continuité des espoirs que nous espérons ne pas voir déçus, nous notons concernant la liste d'aptitude de B en A du millésime 2024 que si les **femmes** représentaient **54 % de la population des candidats**, elles n'étaient **plus que 49 % dans les promus**. En **2022**, les femmes représentaient **56 %** des candidats et **62 % des promus !**

## **« UNE ATTENTION TOUTE PARTICULIÈRE SERA PORTÉE SUR CE POINT AU TITRE DE LA L.A. 2025 »**

Cette affirmation extraite des documents préparatoires de ce GT afin de court-circuiter nos interpellations n'a pas été en mesure de nous rassurer.

**F.O.-DGFIP a donc demandé les mesures effectives qui seront mises en œuvre pour concrétiser ce revirement.**

**L'administration n'a pas été en mesure de nous répondre, ni sur les mesures correctives, ni sur les origines du constat** (structurels ou conjoncturels).

Sur ce constat, nous ne doutons pas que la Direction générale aura à cœur de s'expliquer dans le menu détail auprès du réseau des « femmes de la DGFIP » !

# LE MÉRITE NE RUISSELLE PLUS, IL DÉBORDE DE PARTOUT !

Le **mérite est désormais un véritable mantra** pour notre Direction générale.

S'agissant des tableaux d'avancement en catégorie B et C, l'**administration s'arc-boute sur le dogme des 30 points minimaux requis dans les 3 derniers tableaux synoptiques des CREP** pour figurer sur un tableau d'avancement.

Dans les éléments préparatoires, l'administration indique que « *la prise en compte du mérite a été objectivée* ».

**F.O.-DGFIP a des doutes sur le fait que les 11 000 évaluateurs, dont beaucoup étaient néophytes pour cette première campagne dans ESTEVE, maîtrisaient les subtilités de la comptabilisation des points impactant les tableaux d'avancement sur ces catégories.**

Dans sa mansuétude, la direction générale s'autorise à **pousser jusqu'à 7 ans en arrière si l'évaluation a été partielle** sur les 3 dernières années.

Il n'en reste pas moins que l'entrée en application de cette mesure en **2020** aura été cinglante. Si sur le millésime précité **125 agents** étaient **exclus des plages utiles de sélection** au titre de la valeur professionnelle ou de la manière de servir, ils étaient **466** à l'être en **2021** et **785** en **2024**.

Il n'y a aucun doute pour l'administration « **le mérite professionnel des agents de catégories B et C a été mieux pris en compte dans les sélections pour l'inscription au choix sur les tableaux d'avancement de grade** » !

Sur ce point, le message envoyé est très clair et l'administration ne bougera pas d'un iota.

**F.O.-DGFIP ne peut donc qu'inviter tous les agents à engager des réclamations ou des recours sur les évaluations professionnelles au regard des conséquences qu'ils entraînent sur le déroulement des carrières.**

S'agissant de la **liste d'aptitude (L.A.) de C en B**, nous nous félicitons que la **proportion des femmes**

parmi les candidats et les promus de cette L.A. reste **stable et équitable**.

Pour autant, les chiffres du Rapport Social Unique sont têtus : la **moyenne d'âge** des femmes promues est **plus importante** que celles des hommes. C'est une conséquence de la mobilité forcée pour cette promotion.

Si Président ne peut nier ce constat, il n'entend pas déroger à la **rhétorique managériale** sous-tendue à la DGFIP qui veut que tous les événements de carrière qui peuvent **générer une mobilité** soient **une bonne chose**.

**F.O.-DGFIP dénonce ce dogmatisme qui induit trop souvent une punition au moment de l'affectation en catégorie B. Nous continuons de revendiquer la disparition de la mobilité de C en B.**

S'agissant de la **L.A. de B en A**, nous restons **toujours dans l'attente de la plus value apportée par les Délégués de la Directrice Générale (DDG)** dans le processus ...

Sur ces promotions, les **volumétries** sont **toujours aussi faibles année après année**. Il en est de même pour l'examen professionnel et le concours interne d'inspecteur. **Ces moyens d'accès ont été sacrifiés** par notre ancien Directeur général qui entendait amener du « sang neuf » dans la catégorie A.

Avec plus de 1 000 lauréats au titre du concours externe 2024, **F.O.-DGFIP s'inquiète sur l'avenir professionnel** qu'entend réserver notre administration à ces jeunes diplômés.

## L'ATTRACTIVITÉ C'EST BIEN, LA RÉALITÉ C'EST MIEUX !

**Si nous félicitons ces nouveaux promus, nous avons des doutes sur le fait qu'ils rentreront tous dans l'ascenseur social tant vanté au cours de ce GT.**

Si en **2019 76,20 % des inspecteurs accédaient à la catégorie A+** (IDiV ou IP), dans le grade d'IDiV ils ne sont **plus que 65 % en 2024**.

Concernant ce grade, nous rappelons que si le **taux de sélectivité** était à **42,5 % sur le vivier 2019** (soit une chance sur deux), il tombe à **31,60 % sur le vi-**

**vier 2025** (soit moins d'une chance sur 3). Il a même chuté à **moins de 30 % sur le vivier 2023**.

Les recrutements importants depuis 10 dans le grade d'inspecteur à titre externe emportent déjà des effets avec une **inflation du nombre des candidats au concours d'IP** (1129 présents aux épreuves d'admissibilité en 2022 et 1601 au concours 2024).

Le même constat vaut pour les **IDiV** où nous avons **783 candidats** sur le vivier **2019** pour **1 019** sur le vivier **2025**.

Au cours de ce G.T. **F.O.-DGFIP** a évoqué la porosité des doctrines d'emplois sur ces deux grades. S'il est **urgent d'instaurer la linéarité** de la carrière d'IDIV, le sujet est loin d'être clos.

## L'ADMINISTRATION PRISE À SON PROPRE PIÈGE !

Il est des moments où nous prenons un malin plaisir à la lecture des fiches d'un G.T.

Ce fut le cas en découvrant que la **volumétrie de l'échelon spécial (ES) d'AFIPA** allait rapidement arriver à **ses limites**.

Depuis 2020, il est possible d'y accéder beaucoup plus jeune au titre du mérite sur un vivier spécifique (vivier 2). Parallèlement, l'administration a laissé subsister un vivier 1 permettant aux cadres d'accéder à cet ES 6 mois avant la retraite.

Notre crainte évoquée à l'époque était fondée concernant la **saturation des potentialités**. Le « turn over » ne se faisant plus sur la base de l'intégralité des départs en retraite, **les ES se sont évaporés comme neige au soleil !**

Afin de desserrer le collet, l'administration va promouvoir les AFIPA au titre du vivier 1 dès l'âge de 62 ans mais avec un engagement de partir à la retraite dans les 3 ans. **F.O.-DGFIP** a fait remarquer qu'**aucun fonctionnaire n'avait l'obligation de partir pour ce motif**.

Penaude, l'**administration en a convenu** mais n'a rien d'autre à proposer !

Ah si ! Elle **invite les cadres mécontents et désormais les inspecteurs à se rapprocher des conseillers mobilité carrière-référent managérial (CMC-RM)** afin « *qu'ils soient accompagnés dans leur volonté d'évolution de carrière.* »

A n'en pas douter, ces mêmes CMC-RM porteront **bientôt** la bonne parole auprès des **catégories B et C**.

Sur ce point, nous nous permettrons comme sait si bien le faire l'administration de « prendre note ».

Pour **F.O.-DGFIP** c'est un pansement qui cache bien mal la plaie des frustrations.

**Au cours de ce G.T. F.O.-DGFIP a dénoncé, une fois encore et avec force, les enjeux démesurés du compte-rendu d'entretien professionnel et les pouvoirs des Directeurs locaux qui peuvent clouer au pilori les promotions d'un agent sur plusieurs années.**

**Pour la reconnaissance comme pour l'attractivité, il est grand temps de sortir la boîte à outil pour dépanner l'ascenseur social !**



**C'EST  
POUR VOUS  
QU'ON SE BAT !**