



Après de longues heures sur le bilan de la crise sanitaire, la direction générale avait mis, pour avis, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) Promotions.

Un vote unanime **CONTRE** des organisations syndicales a été fait.

Le but affiché de ces LDG Promotions est de positionner le CREP comme pilier de tous les actes de gestion. Ce ne sont que des reculs pour les agents.

Elles visent à donner du pouvoir aux directions locales et aux chefs de services en particulier, qui au travers du CREP pourront faire miroiter TA ou LA. L'exercice devenant annuel, toute modification à la baisse aura de lourdes conséquences.

Les LDG ne mettent en place aucun critère objectif, tout relève de l'appréciation des chefs de service contenue dans le Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) qu'il a lui-même rédigé ou du directeur local qui pourra décider d'écarter un agent d'une promotion.

Les listes d'aptitudes :

La direction entérine le fait que les agents peuvent être jugés presque promouvables une année et plus du tout l'année suivante. On arrive donc à une situation assez ubuesque, où il faut d'une part présenter une situation stable dans le temps avec examen sur les 5 dernières années et un tableau synoptique qui doit être au maximum dans la plupart des directions. Et d'autre part, subir de se faire écarter d'une année sur l'autre sans justification.

Tout aussi ubuesque est la nécessité d'être mobile pour montrer son aptitude et dans le même temps chaque mobilité peut entraîner une dégradation du Tableau Synoptique, donc potentiellement aboutir à écarter l'agent.

Comme il n'y a plus de CAP en cas de réclamation, l'administration n'est même pas obligée de répondre, puisque par défaut le silence vaut refus.

Les tableaux d'avancement des cadres C et B :

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

□ D'une part ils devront remplir les conditions d'ancienneté administrative et de ne pas avoir été écarté pour des raisons disciplinaires ou de choix du directeur. D'autre part les collègues devront avoir au moins l'équivalent de 2 très bons et 2 bons dans leur tableau synoptique principal de CREP (hors fonction d'encadrement pour les B) et ne pas avoir d'insuffisant sur les 3 dernières années pour pouvoir prétendre accéder au grade supérieur. On sait d'expérience que l'annotation de ce tableau varie énormément d'un chef de service à l'autre. Cela constitue donc une vraie rupture d'égalité entre les agents puisque les listes de sélection sont nationales. Par ailleurs c'est d'autant plus compliqué en pleine période de NRP, où chaque changement de mission peut entraîner pour les agents un abaissement du CREP.

Promotions dans la catégorie A

□ La sélection dérogatoire au titre de la fin de carrière qui permettait d'accéder au grade supérieur au bénéfice de l'âge est supprimée : le mérite avant tout !

(pour mémoire la CGT revendiquait la sélection dérogatoire au titre de fin de carrière non contingenté et la carrière linéaire pour les TA).

S'agissant des promotions des A+, la DGFIP ne tient pas ses engagements contrairement à ce qu'elle affirme en matière de volume de promotion tous cadres confondus.

Le détail sur les trois dernières années est le suivant : 227/402 AFIPA (56 %), IP 318/663 (48 %), IDIVHC 959/1246 (77 %), IDIVCN 2548/3589 (71 %) [dont seulement 900 en cours de carrière pour ces derniers].

En conclusion, les LDG promotions combinées aux LDG mobilités qui posent le choix comme principe (principalement pour la catégorie A pour le moment mais qui sera décliné sur les B et C à terme), la suppression de 50 % des postes comptables et les restructurations permanentes, le recrutement de contractuels sur des missions habituellement exercées par des titulaires, les changements rapides et fréquents de périmètre des missions, voire les attaques contre notre rôle de contrôle ou de régulateur de l'économie, les délais de séjours planchers et plafonds imposés (mobilité imposée suite à entretien de carrière tous les 5 ans), le recrutement en circuit court par les directeurs locaux sans règles avec le risque de bloquer les mouvements, les réductions de m² à venir, les difficultés à obtenir des informations fiables auprès des services RH exsangues..., **plus aucun agent de la DGFIP, quel que soit son grade n'a de visibilité en termes de carrière, de métiers et de localisation géographique. Bref de son avenir à la DGFIP...**

S'il y avait la perspective de partir rapidement en retraite, pour un certain nombre comme l'indiquent les chiffres de votre GPEEC, au vu des annonces à venir sur un report de l'âge de départ à 64 ans, vos prévisions vont avoir du plomb dans l'aile !

Vous vous inquiétez du manque d'attractivité de la DGFIP, certainement qu'une partie des raisons sont là !

Combinées à la multiplication des postes au choix pour les mutations, ces nouvelles règles pour les promotions, affichent ouvertement que le seul principe de gestion des personnels est dorénavant le fait du prince.

../.. suite à télécharger

fichiers:



[Télécharger ctr_06_07_2021_ldg_19_07_21.pdf](#) (325.98 Ko)

Public: [CTR](#)

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

[Carrières-Promotion](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
