

# CGC FINANCES PUBLIQUES

## Le syndicat des cadres A

### Groupe de travail du 12 septembre 2024 « Bilan des lignes directrices de gestion (LDG) sur les promotions des personnels A,B,C »

Le bilan des LDG promotions selon la DGFIP

La promotion sociale à la DGFIP constitue un marqueur important de sa politique de gestion des ressources humaines.

En 2024, un total de 4 276 promotions internes ont été réalisées, représentant une hausse de 7,6 % par rapport à 2023. Ces promotions concernent 4 % de l'effectif total de la DGFIP, avec une répartition notable : la moitié des promotions concerne les agents de catégorie B et un quart ceux de catégorie C.

Une étude a été menée pour évaluer l'évolution professionnelle des agents recrutés en catégorie C en 1986 et 1997. Les résultats mettent en évidence une accélération de la dynamique de promotion sociale.

Ainsi, 83 % des agents de la « cohorte » 1997 ont été promus à une catégorie supérieure (52 % en B, 23 % en A et 8 % en A+), contre 73 % pour la « cohorte » 1986. Cette progression souligne une augmentation de 10 points en 11 ans souligne l'administration.

Par ailleurs, 60 % des agents recrutés en 1997 ont été promus à une catégorie supérieure en 10 ans. 31 % des agents recrutés en 1997 ont accédé à la catégorie A ou A+, soit 12 points de plus que dans la cohorte précédente.

La DGFIP prend en compte le mérite professionnel pour ses processus de promotion.

Les critères de sélection sont, d'après la DGFIP, modernisés pour les catégories B et C, incluant une évaluation basée sur la manière de servir et l'expérience acquise, avec une notation chiffrée minimale pour l'avancement. De même, la liste d'aptitude de C en B repose sur un examen approfondi du dossier des candidats, incluant leur expérience et leur aptitude à exercer des fonctions supérieures.

Pour les agents de catégorie A, la liste d'aptitude de B en A valorise les parcours méritants, mais sert également de voie de progression vers les fonctions supérieures.

La sélection reste très rigoureuse, prenant en compte l'expertise et la diversité du parcours professionnel.

Des promotions sont aussi possibles pour les grades supérieurs (AFIPA, IP, IDiv), avec un accompagnement personnalisé, incluant des bilans de compétences et des conseils de mobilité carrière.

L'accord de 2023 vise également à garantir la parité dans les procédures de promotion. La proportion de femmes promues est en général comparable à leur représentation dans les effectifs promouvables. Toutefois, une attention particulière est portée aux catégories où des

écarts existent. En 2024, une légère baisse de la proportion de femmes promues a été constatée pour la liste d'aptitude de B en A, un point sur lequel la DGFIP s'engage à être vigilante pour 2025.

La transparence des sélections est également un principe fondamental. Les informations sur les promotions, telles que le calendrier des campagnes, les critères de sélection, les listes des agents promus, et les rapports des comités de sélection, sont diffusées sur l'intranet de la DGFIP.

En cas de non-promotion, les agents peuvent solliciter un retour d'information, favorisant un accompagnement individuel et une meilleure compréhension des processus.

Un simple retour d'information peut être insuffisant pour ceux qui cherchent un réel accompagnement dans leur développement professionnel et leurs chances de réussite futur.

En conclusion, la DGFIP dit favoriser la promotion sociale, en reconnaissant le mérite professionnel et en maintenant la transparence dans les modalités de sélection.

Analyse de la CGC finances publiques au-delà de l'autosatisfaction de la direction sur les promotions ! :

Si une attention particulière est apportée aux promotions inter-catégorielles, clairement les efforts sont insuffisants pour les cadres. Les perspectives de carrière, extrêmement limitées, découragent les agents de catégorie A.

- La stagnation des promotions en catégorie A

Si les chiffres soulignent une augmentation des promotions pour les catégories B et C, la DGFIP n'indique pas clairement si les efforts sont équitablement répartis pour tous les niveaux hiérarchiques, notamment la catégorie A. A tel point que la DGFIP ne détaille pas dans sa fiche, la répartition des promotions des cadres A dans leur catégorie, entre le concours, sélection et tableaux d'avancement.

Par ailleurs nous continuons à dénoncer l'absence de perspectives réelles pour les inspecteurs. Le nombre de candidatures aux sélections concours d'IP ou IDIV ne cessent de progresser pour des places limitées. Le taux de sélectivité pour rentrer dans le vivier des Idiv est très fort (30 % des inspecteurs seulement y accède).

L'administration refusant de mettre réellement en œuvre l'accord PPCR, (carrière sur 2 grades) nombre d'inspecteurs externes restent bloqués à ce grade de départ, toute leur carrière.

- La saturation pour le échelons supérieurs notamment pour les AFIPA :

Les AFIPA voient une saturation des promotions disponibles, notamment pour les échelons spéciaux, où la stagnation des départs à la retraite bloque les possibilités pour les nouveaux promus.

Ainsi une diminution du vivier 1 a été observée avec une libération limitée d'échelons.

L'administration propose pour améliorer la fluidité des attributions d'abaisser l'âge d'accès pour le vivier 1 à 62 ans avec un engagement de départ à la retraite dans les 3 ans. ! Pour la CGC cette saturation était prévisible dès la mise en œuvre de ce vivier . Exiger un engagement de départ à la retraite dans les 3 ans pour bénéficier de cet échelon démontre l'impasse dans laquelle notre administration se trouve pour valoriser ses cadres.

- La problématique de la notion de mérite. Pour rappel, la CGC finances publique n'est pas opposée à la notion de « mérite » pour valoriser la carrière. Cependant à la DGFIP, la prise en

compte du "mérite professionnel" pour les promotions reste problématique car la définition précise de ce mérite reste vague. Bien que certains éléments tels que la "manière de servir" et les acquis de l'expérience soient mentionnés, la subjectivité dans l'évaluation entraîne un sentiment d'injustice ou d'arbitraire dans le processus de sélection. Il faut donc être extrêmement vigilant sur les appréciations portées car elles conditionnent les possibilités de promotion.

La CGC Finances publique demande également la mise en application d'un véritable tableau d'avancement au sein de la catégorie A, pour ne pas laisser végéter les cadres A dans leur grade.

- Aucune perspective au-delà de 2025

L'accord collectif signé en 2023 prévoit des augmentations de promotions pour 2024-2025, mais aucune stratégie claire n'est prévue au-delà de cette période, créant des incertitudes pour l'avenir.

Ces critiques mettent en évidence des zones d'ombre et des points d'amélioration possibles pour la politique de promotion sociale à la DGFIP. Une réflexion plus approfondie sur la simplification, la transparence des critères, l'équité des chances, et le suivi des agents non promus pourrait permettre de rendre le système de promotion plus juste et efficace.

Enfin l'étude porte exclusivement sur les promotions internes à la DGFIP. Cela pourrait indiquer une vision limitée des parcours de carrière, sans ouverture suffisante vers des mobilités externes, ce qui pourrait être perçu comme une forme de cloisonnement professionnel. Encourager des mobilités externes pourrait diversifier les expériences et compétences des agents, contribuant ainsi à une administration plus ouverte et innovante. Cela est important pour les futures sélections des administrateurs de l'état.

En effet la réforme de la haute fonction publique nécessite une révision en profondeur des processus de sélection et de gestion des cadres et leur fournir un meilleur accompagnement pour valoriser leurs compétences.

Le jury de sélections des administrateurs de l'état recherche des talents, des cadres ayant un parcours riche et varié et non des cadres enfermés dans une pure technicité. La DGFIP doit repenser ses critères de sélections des cadres A.

-----

**Le syndicat des cadres A, CGC Finances Publiques, vous informe, sans polémique.**

**Il vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts.  
Adhérez !**

**Consultez toutes nos informations sur le site : [www.cgc-dgfip.info](http://www.cgc-dgfip.info)**