

CGC FINANCES PUBLIQUES

Le syndicat des cadres A

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

Bilan des lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions internes à la DGFIP – Analyse et perspectives

La Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) entend faire de la promotion interne un levier central de sa politique de gestion des ressources humaines.

En 2024, 4 276 promotions ont été réalisées, représentant une augmentation de 7,6 % par rapport à 2023. Ces promotions concernent principalement les catégories B (50 %) et C (25 %).

Une étude a été menée sur l'évolution des agents recrutés en catégorie C en 1986 et 1997. Elle montre une accélération des promotions : 83 % des agents de la cohorte 1997 ont été promus à une catégorie supérieure, contre 73 % pour la cohorte 1986, marquant une progression de 10 points en 11 ans.

Enfin 31 % des agents recrutés en 1997 ont atteint la catégorie A ou A+, soit une augmentation de 12 points par rapport à la cohorte précédente.

Critères de promotion et processus de sélection

La DGFIP insiste sur l'importance du mérite professionnel dans ses processus de promotion. Les critères de sélection pour les catégories B et C incluent une évaluation de la manière de servir et de l'expérience acquise, accompagnée d'une notation minimale requise pour l'avancement. La sélection reste très rigoureuse, prenant en compte l'expertise et la diversité du parcours professionnel.

Pour les agents de catégorie A, la liste d'aptitude de B en A valorise les parcours méritants et les compétences professionnelles diversifiées.

Les promotions vers les grades supérieurs (AFIPA, IP, IDiv) sont accompagnées d'un suivi personnalisé incluant bilans de compétences et conseils en mobilité.

L'accord signé en 2023 prévoit également une attention particulière à la parité dans les procédures de promotion. En 2024, une légère baisse de la proportion de femmes promues de B en A a été observée, un point sur lequel la DGFIP s'engage à renforcer sa vigilance en 2025.

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

Transparence et retour d'information

La transparence est un principe fondamental de la politique de promotion de la DGFIP. Les informations relatives aux promotions sont régulièrement publiées sur l'intranet, incluant les calendriers, les critères de sélection, et les rapports des comités de sélection. Les agents non promus peuvent solliciter d'un retour d'information pour mieux comprendre les processus et bénéficier d'un accompagnement dans leur parcours.

Analyse de la CGC Finances publiques

- La stagnation des promotions en catégorie A

La CGC Finances publiques relève plusieurs points de tension, notamment pour les agents de catégorie A. Bien que les promotions soient en augmentation pour les catégories B et C, les perspectives pour les cadres A restent limitées, avec une stagnation des promotions à ce niveau. A tel point que la DGFIP ne détaille pas dans sa fiche, la répartition des promotions des cadres A dans leur catégorie, entre concours, sélection et tableaux d'avancement.

La CGC Finances publiques revendique une répartition équitable des promotions à tous les niveaux hiérarchiques, en particulier pour la catégorie A, trop souvent ignorée.

La CGC Finances publiques continue à dénoncer l'attitude de l'administration qui refuse de mettre réellement en œuvre l'accord PPCR, (carrière sur 2 grades) empêchant nombre d'inspecteurs externes d'accéder à des promotions sur deux grades, comme prévu.

- Un véritable tableau d'avancement pour les cadres A :

La CGC Finances publiques constate 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). Il est impératif de mettre en place un tableau d'avancement au sein du même corps de la catégorie A afin de ne pas laisser « végéter » les cadres A dans leur grade.

Nous demandons une révision en profondeur de ce processus. Les cadres A doivent pouvoir évoluer réellement au sein de la DGFIP.

- La saturation de l'échelon spécial pour les AFIPA

La volumétrie de l'échelon spécial réservée pour les AFIPA devient insuffisante. Pour répondre à la saturation des promotions disponibles, l'administration envisage une réforme du vivier 1, en abaissant l'âge d'accès à 62 ans sous condition d'un départ à la retraite dans les trois ans. La CGC Finances publiques considère cette mesure inacceptable. A quel titre exiger un tel engagement ? Il s'agit encore d'un pis aller, en lieu et place d'une véritable politique de promotion avec des véritables perspectives de carrière pour les cadres supérieurs.

- Critères de mérite et équité dans les promotions

Le système de promotion fondé sur le "mérite professionnel" manque de clarté et ouvre la porte à des jugements subjectifs. La manière de servir et les acquis de l'expérience ne suffisent pas à définir objectivement le mérite.

Cette subjectivité dans l'évaluation professionnelle entraîne un sentiment d'injustice ou d'arbitraire dans le processus de sélection. Il faut donc être extrêmement vigilants sur les appréciations portées dans le CREP car elles conditionnent les possibilités de promotion

La CGC Finances publiques revendique des critères transparents, objectifs et vérifiables pour évaluer le mérite, afin de garantir une justice dans les promotions.

- Manque de perspectives au-delà de 2025

L'accord de 2023 prévoit des augmentations de promotions jusqu'en 2025, mais aucune stratégie à long terme n'a été définie, ce qui crée une incertitude pour l'avenir. La CGC appelle à une réflexion plus approfondie sur la simplification des processus de sélection, l'équité des chances et un meilleur accompagnement des agents non promus.

- Repenser les critères de sélection des cadres A

Enfin, la CGC Finances publiques souligne que la politique de promotion à la DGFIP se limite trop souvent aux parcours internes, sans valoriser les parcours externes de ses agents.

Cette approche restreinte pourrait freiner l'enrichissement des compétences des agents et limiter l'ouverture de l'administration.

La réforme de la haute fonction publique impose une refonte des processus de sélection des cadres A,

En effet le jury de sélections des administrateurs de l'état recherche des talents, des cadres ayant des parcours riches et diversifiés et non des cadres enfermés dans une compétence essentiellement de technicité. Ainsi le nombre d'AFIPA lauréats au tour extérieur d'AE en 2023 (21 lauréats) est plus faible que celui qu'obtenaient les AFIPA pour le grade d'AFIP (29 en moyenne).

Une politique de mobilité externe plus dynamique permettrait d'élargir les perspectives de carrière et de répondre aux attentes des futurs administrateurs de l'État, dans un contexte où la réforme de la haute fonction publique nécessite une révision en profondeur des processus de sélection des cadres.

La DGFIP doit repenser ses critères de sélections des cadres A et s'engager à valoriser ses agents de manière juste et équitable

==--==--

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