



Vous nous avez convoqué ce jour pour nous présenter votre bilan des L D G Promotions. Et nous disons bien, votre bilan, tant les informations que vous transmettez aux organisations syndicales sont faibles voire inexistantes. Il nous est donc difficile de faire le nôtre, de manière contradictoire.

Au vu du document que vous nous présentez, vous semblez en revanche très satisfait du vôtre, les changements se font pour le mieux.

La CGT Finances Publiques est loin de partager votre point de vue aussi bien au niveau des tableaux d'avancement que des listes d'aptitude et des promotions de cadres supérieurs.

Par ailleurs, ce GT était initialement intitulé : bilan des LDG promotions et taux pro /pro, quid de ces derniers ? Il n'y a rien dans les fiches !

Sur le fond, concernant les tableaux d'avancement la CGT Finances Publiques revendique une carrière linéaire, un déroulement de carrière linéaire, pour les catégories C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification. Ce que vous écrivez dans les documents préparatoires vient d'ailleurs l'étayer « Les avancements de grade des agents B et C n'impliquent pas de changement de fonctions, ils traduisent essentiellement l'acquisition normale d'une expérience et d'une technicité professionnelles accrues » autrement dit d'une carrière linéaire normale.

Pour autant vous êtes bien loin de cette carrière linéaire puisqu' en plus des taux promouvables vous ne cessez d'ajouter de nouvelles conditions à ces tableaux d'avancement comme la règle des 30 points sur le tableau synoptique. Vous êtes bien les seuls à trouver qu'elle apporte de la clarté alors qu'elle permet au contraire au directeur d'écarter qui il souhaite. Nous aurons l'occasion de revenir là-dessus plus en détail durant le GT

Concernant les listes d'aptitude, **la CGT Finances Publiques** revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée, car il constitue le seul rempart possible contre le système arbitraire de la liste d'aptitude qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de leur hiérarchie.

Pour autant, **la CGT Finances Publiques** admet que la promotion puisse s'exercer de manière dérogatoire au concours par la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

En supprimant les CAPL et CAPN de Listes d'aptitude, vous avez ôté tout droit de regard sur ce qui pouvait être fait dans l'élaboration de ces listes, qui deviennent encore plus le fait du Prince, puisque l'essentiel des candidats arrivent avec un tableau synoptique au maximum et une aptitude confirmée. Le départage se fait donc par le choix arbitraire du directeur ou du délégué.

S'agissant des LDG promotion concernant l'encadrement, pour rappel, les taux pro/pro ne sont jamais saturés à la DGFIP, quels que soient les grades concernés comme nous l'avons déjà fait remarquer lors du GT du 31 mars 2021 : sur les trois années 2018/2020, 227/402 AFIPA soit 56 %, 318/663 IP soit 48 %, 959/1246 IDIVHC soit 77 % et 2548/3589 IDIVCN soit 71 % dont seulement 900 en cours de carrière ...et la dernière sélection n'a retenu que 282 candidats.

De plus, les emplois comptables passeront de 3100 en 2020 à 1750 en 2025 et il suffit d'ailleurs de voir le libellé d'un prochain GT prévu en 2023 « GT techniques SIP- devenir des structures » pour se douter que le « resserrement » du réseau va continuer.

Enfin, les emplois administratifs passeront de 5990 à 6955 (dont -310 IDIVHC et - 210 IDIVCN), c'est à dire mathématiquement de plus en plus de postes d'adjoints.

Et ces chiffres constituent un minimum puisque nous aurons un nouveau COM en 2023 ! Certainement que les départs massifs en retraite d'ici 2025 (environ 3300 chiffre provisoire) pourront constituer une aubaine pour réduire encore les effectifs d'encadrement.

Pour la CGT finances publiques, faire abstraction du contexte que nous venons de présenter, ne pas le mettre en perspective avec la fermeture de 50 % des structures, et vouloir aborder le bilan des LDG promotion, c'est un leurre. Il ne permet pas de faire la lumière sur la réalité du réseau, les possibilités réelles de promotions et l'avenir des cadres. Cadres au surplus, recrutés à plus de 87 % au choix. Il ne suffit plus d'accéder au grade par une sélection de plus en plus sévère, il faut aussi être sélectionné par un recruteur en vertu des LDG !

Nous sommes donc loin du satisfecit présenté dans les fiches, qui ne fait que rappeler les règles mises en œuvre, sans projection possible pour les cadres ou futurs cadres et renvoyer aux bilans des sélections sur Ulysse.

Normalement un bilan sert à pouvoir établir des perspectives, or aujourd'hui c'est impossible quelles que soient les catégories concernées !

Donc pour toutes ces raisons, **la CGT Finances Publiques** revendique toujours l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique et des lignes directes de Gestion. Le retour des Commissions Administratives Paritaires seul moyen de contrôle et de lutte face à l'arbitraire qui est devenu votre règle.

[../.. Compte rendu à télécharger](#)

fichiers:



[Télécharger dl_cr_gt_ldg_promotion_8_06_22_10_06_22.pdf](#) (400.39 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[GT 2022](#)

[Carrières-Promotion](#)

[Lignes Directrices de Gestion](#)

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

Leave this field blank