

Bilan des lignes directrices ministérielles de promotion **Un bilan certes mais sans lever l'opacité !**

Un groupe de travail s'est tenu le 30 janvier 2026, sous la présidence de Madame Véronique Gronner cheffe du service des ressources humaines sur **le bilan des lignes directrices de gestion ministérielles en matière de promotion 2023 à 2024**,

En liminaire, **FO Finances** a dénoncé ces LDG, conséquences de la Loi Transformation de la Fonction Publique d'août 2019 que nous condamnons. La perte de compétence des CAP a entraîné opacité et interrogations pour les agents. **FO Finances** a rappelé l'importance d'avoir un plan ministériel de qualification pour améliorer les possibilités de promotions offertes aux agents. Cette demande sera remontée à la Secrétaire Générale.

Cette réunion fait suite à celle du mois de mars 2025 où nous avons quitté la séance faute de données chiffrées. Elle fait également suite à la réunion du mois de novembre sur le bilan LDG Mobilité. Une prochaine réunion devra traiter des nouvelles lignes directrices de gestion ministérielles mobilité et promotion pour 2026-2030.

Perte de transparence et de lisibilité

Contrairement à la dernière réunion, nous avons eu plus de données chiffrées mais toujours aucune comparaison avec la situation précédente. Nous ne partageons clairement, pas les analyses de l'administration : pour **FO Finances** tous les agents ont perdu en termes de transparence et de lisibilité des règles.

Exit l'analyse, merci la DGFIP !

FO Finances pensait avoir de détails notamment sur le nombre de promus et de promouvables, genré, par direction et par tranche d'âge. Malheureusement nous nous sommes rendus compte en réunion que les chiffres de la DGFIP étaient erronés !

D'autant qu'il aurait fallu également pouvoir comparer ces chiffres avec la pyramide des âges par grade, corps et direction.

Suivi des indicateurs de discrimination

FO Finances a également demandé une fois de plus, la mise en place effective du suivi prévu dans les LDG ministérielles, avec des indicateurs, sur les 4 critères de discrimination : l'âge, la santé, le handicap et l'activité syndicale.

La médiation RH

Les agents du MEF avaient la possibilité de saisir le Médiateur du ministère sur des décisions relatives à leur promotion (décret n°2021-449 du 15 avril 2021). Dans le cadre de cette expérimentation, **FO Finances** avait dénoncé une mise en œuvre, sans agent formé et sans communication, par ailleurs inexistante à la DGFIP sur le sujet promotions. Il n'y a donc eu aucune demande de médiation dans les directions.

FO Finances fait le constat, non pas de l'inefficacité de la médiation, mais de l'inefficacité des directions

à mettre en place une expérimentation qui aurait pu constituer une aide supplémentaire à la défense des agents.

Sans surprise, l'administration propose donc de supprimer ce dispositif. Pour **FO Finances**, cette expérimentation était morte avant de naître.

Les recours

Pour L'administration, « le déploiement des LDG n'a pas été un facteur d'augmentation des recours » (41 en 2024). **FO Finances** n'a bien entendu pas la même analyse, les agents ne font pas de recours car la démarche leur semble trop longue et trop compliquée malgré l'aide proposée des représentants syndicaux. Par ailleurs, les agents n'attendent aucun résultat de ces recours. Ils ne sentent pas écouter par leur direction.

FO Finances a salué l'effort fait par les équipes ministérielles pour nous fournir des bilans chiffrés plus complets. Les directions peinent à faire remonter les données et doivent encore faire un effort de fiabilisation.

FO Finances a demandé que des indicateurs sur les discriminations soient clairement identifiés, nommés et partagés entre directions, première étape pour aboutir à une analyse. La prochaine séance devrait nous permettre d'aborder les modifications des lignes directrices de gestion ministérielles 2026-2030.

Attention ! Des lignes de gestion spécifiques à chaque direction existent. Renseignez-vous auprès des syndicats FO concernés.



chacun pour tous avec