



Le saviez-vous ?

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

LDG MINISTÉRIELLES
EN MATIÈRE DE
PROMOTIONS ET MOBILITÉ
DÉCLINÉES À LA DGFIP

ARTICLE L. 413-1 DU CODE GÉNÉRAL DE
LA FONCTION PUBLIQUE

[HTTPS://ULYSSE.DGFIP/NODE/41263](https://ulysses.dgfip/node/41263)



1



Les lignes directrices de gestion (LDG)

Imposées comme « innovations » de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les LDG de la période 2020-2025 sont entrées en vigueur pour la DGFIP par leur adoption progressive :

- à compter du mois d'octobre 2020 en matière de mobilité.
- à compter du mois de juin 2021 en matière de promotion.

Soumises au Comité technique ministériel (CTM), elles définissent :

- les orientations générales et permettent d'informer les agents publics des critères pris en compte lors de l'examen de leur situation en matière de mobilité géographique ou fonctionnelle .
- décrivent les critères et orientations pris en compte pour les promotions de corps ou de grade, ou encore les actions menées par un employeur public afin de favoriser l'évolution professionnelle de ses agents.

Publiées sur l'intranet ministériel et directionnel (Alizé et Ulysse), elles :

- doivent faire l'objet d'un rapport annuel et d'un suivi dans les instances de dialogue social (CTM GS CESAR...),
- déterminent les éléments à intégrer dans le rapport social unique (RSU)

Elles sont révisables à tout moment avec réexamen possible tous les 2 ans.



Promotion et valorisation des parcours professionnels

Concernant les promotions les LDG prévoient :

- **l'information des agents concernés** par des notes et réunions collectives d'information au lancement de chaque campagne annuelle (liste d'aptitude, sélection) permettant de disposer de tous les éléments sur les conditions d'établissement des listes et des sélections et des conséquences d'une promotion en matière de mobilité fonctionnelle et géographique ;
- **des critères de promotion tournés vers le côté méritant** (valeur et parcours professionnels, qualités personnelles et manière de servir ...) et la motivation pour exercer des fonctions supérieures (avis hiérarchique, comptes-rendus d'entretien professionnel des 3 dernières années, prise en compte d'éventuels antécédents disciplinaires...) plutôt que l'ancienneté ;
- **une démarche active du candidat** à la promotion (acte de candidature qui engage et lettre de motivation à minima et , pour la sélection au grade d'IDIV ou plus entretien avec un comité de sélection qui évalue les compétences et le potentiel du candidat) ;



Le saviez-vous ?

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

LDG MINISTÉRIELLES
EN MATIÈRE DE
PROMOTIONS ET MOBILITÉ
DÉCLINÉES À LA DGFIP



2

- la mise en place d'instance de sélection des candidatures de changement de grade au sein de la catégorie A dans le cadre d'une décision concertée et harmonisée ;
- l'application de la politique de prévention des discriminations lors des promotions (égalité de traitement dans les situations individuelles et l'équité entre services) avec un suivi des indicateurs (exemple sexe genre âge...) ;
- le droit à un retour d'information aux agents non retenus
- la publication d'une liste des agents promus et d'un bilan par sélection ;
- les modalités de recours consécutifs à une non-promotion et l'assistance des organisations syndicales dans ces recours
- les dispositifs de formation des agents dans la construction de leur parcours professionnel (formation cours de carrière et statutaire suite à promotion, congés formation, VAE...) ;
- un entretien de carrière proposé aux agents qui le souhaitent avec les service RH de l'administration ou par un conseiller mobilité carrière (21 conseillers à la DGFIP pour les A et A+)

CAP DGFIP déplore au niveau ministériel à ce jour :

- l'absence totale de chiffres communiqués au titre de 2023 ;
- l'absence d'éléments de comparaison sur 5 ans c'est à dire avant mise en place des LDG et depuis cette mise en œuvre -à titre comparatif ;
- la quasi-absence de chiffres communiqués au titre de 2022 (exceptions ci après *) ;
- des accompagnements et formations en présentiel insuffisants pour valoriser la mobilité et les promotions ;
- l'absence de VAE pour reconnaître les expériences et compétences acquises et valorisables ;
- des outils et systèmes d'information qui changent constamment et ne permettant ni suivi précis ni simulation dans le temps.



* nombre de promus pour chaque corps pour 2022 2369 agents au total pour les MEF dont 1443 femmes, et 926 hommes dont 587 personnels de catégorie A DGFIP (365 femmes et 222 hommes) soit 587

*formation : 1 554 251 journées dispensées en 2022 pour l'ensemble des MEF 64% étant dédiées aux formations statutaires (19 533 agents concernés), 83 % des agents ont bénéficié d'au moins une action de formation continue (les formations à distance représentant près de 70% d'entre elles) congés formation ont en revanche concerné 323 agents qui ont suivi 27 424 jours de formation

* 262 agents de catégories A et A+ ont bénéficié d'un entretien de carrière en 2022.

* 3 agents ont bénéficié d'un congé pour Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en 2022



Le saviez-vous ?



Mobilité des agents

Concernant la mobilité des agents, les LDG prévoient :

- Des entretiens RH pour les agents sans mobilité depuis 5 ans ;
- Une mobilité infra MEF ou inter ministérielle ;
- La fixation de durées minimales et/ou maximales d'affectation pour certains types d'emplois listés dans l'arrêté du 9 février 2021 ;
- La prise en compte des priorités légales de l'article L.512-19 ;
- La mise en place des postes à profil ;
- En matière de discriminations, des indicateurs annuels, par catégories, de suivi de la mobilité sont mis en place pour les agents en situation de handicap, les femmes et les hommes, ainsi que les seniors.

L'administration indique que :

- Pour l'ensemble du MEF, l'entretien d'accompagnement dans le cadre d'une mobilité a concerné 465 agents en 2021 et 1 548 en 2022 ;
- En 2023, à la DGFIP, 87 % des AFIPA, 86 % des IP, 85 % des IDIV et 51 % des IFIP ont été affectés selon la procédure « au choix » ;
- cette procédure de mobilité est en accroissement constant ;
- Un élargissement du critère supplémentaire d'attractivité est en cours de mise en place pour des départements en vacances de postes ;
- En 2022, il est constaté une mobilité sortante de la DGFIP à hauteur de 2 957 agents de toutes catégories, dont 66 % en détachement ;
- Pour la même période, la mobilité entrante à la DGFIP est de 450 agents de toutes catégories, dont 80 % en détachement.



Conclusion

Les LDG sont au cœur de l'évolution à court et moyen terme des possibilités de promotions comme de mobilités pour les agents en général et en particulier pour les cadres. Les opportunités qui seront offertes aux agents en 2024 comme pour les années suivantes sont fortement dépendantes des LDG adoptées.

CAP DGFIP est à votre écoute et à votre disposition pour vous guider dans les règles de gestion instaurées par les LDG qui conditionneront les promotions comme les mobilités qui vous seront ouvertes.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

LDG MINISTÉRIELLES
EN MATIÈRE DE
PROMOTIONS ET MOBILITÉ
DÉCLINÉES À LA DGFIP

