

## Lignes directrices de gestion : l'arnaque du siècle

La loi de transformation de la Fonction Publique d'août 2019 a révolutionné nos modes de gestion RH traditionnels. En abolissant les CAP de mutations et de promotions, en élargissant le nombre de postes à profil à l'infini, et surtout en érigeant le « mérite » comme premier critère de différenciation plutôt que l'ancienneté, cette loi, conduisant à la mise en place des sinistres LDG, a introduit un cataclysme dont les effets dans les services n'ont pas fini de se faire sentir.

**C'est à une réunion lunaire que la Fédération CFTC Finances a participé le 30 janvier 2026, sur le bilan de ces fameuses LDG et leurs perspectives d'évolution.**

En préambule, la Secrétaire Générale de Bercy a indiqué qu'il n'était nullement question de remettre en cause les principes même des LDG à savoir le « mérite », et la souveraineté des choix de l'administration en matière de promotions et de mobilités. Il est apparu très vite qu'il n'était pas question non plus de prendre en compte le ressenti des agents, qui, comme l'indique parfaitement l'Observatoire Interne, se plaignent à juste titre, et à une immense majorité, de l'arbitraire et de l'opacité régnant dans les process RH depuis l'avènement des LDG.

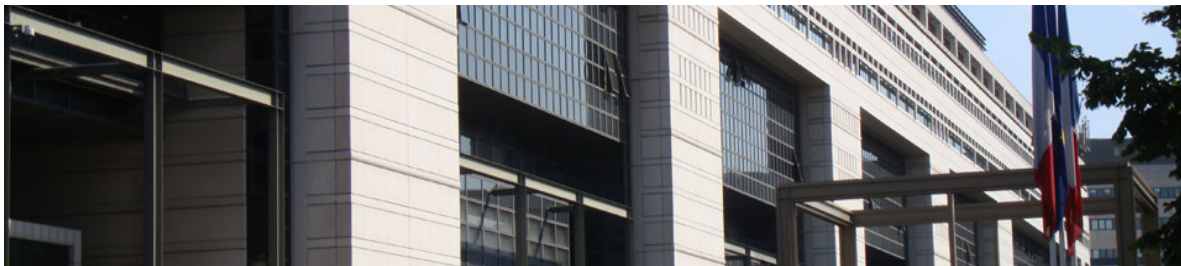
Le bilan ministériel qui nous était proposé se constituait uniquement de tableaux, de graphiques et d'éléments statistiques variés, faisant totale abstraction d'une étude plus qualitative qui se baserait davantage sur le bénéfice réel (ou l'inverse) obtenu dans les services par l'application des LDG, et sur les impacts psychologiques sur les agents de ces choix désormais au bon plaisir des responsables RH.

Aucune mention non plus des recours, administratifs ou judiciaires, ou autres démarches de contestation introduits par les agents non promus ou non mutés, ni bien sûr de leur issue.

Les seules évolutions proposées pour la suite consisteraient en : une mise en conformité des textes LDG avec les nouveautés réglementaires de la Fonction Publique (mais lesquelles ??? l'histoire ne le dit pas !) ; en un aménagement à la marge des durées minimales ou maximales de fonctions ; et cerise sur le gâteau, en une **suppression pure et simple du dispositif expérimental de la médiation**. Pourquoi ce passage à la trappe de cette malheureuse médiation ? Parce que, selon l'administration, le dispositif serait très peu utilisé, donc sans objet. Ne serait-ce pas plutôt parce que quasiment aucune publicité n'a été faite autour du dispositif, et que, pour les quelques audacieux agents qui s'y sont aventurés, l'issue a été négative dans tous les cas, l'administration ayant maintenu fermement sa position ?

Dans un document préparatoire, on pouvait lire, pour justifier l'inutilité de la médiation, une phrase absolument surréaliste, selon laquelle (sic) : « **À la DGDDI, les bureaux RH préfèrent recourir à des mécanismes internes plus adaptés tels que l'application d'un barème fondé sur l'explication et la transparence** ». Quel barème ? Quelle transparence ? En cas de demande d'explication, les agents non promus n'ont droit aujourd'hui qu'à une bonne parole leur exposant qu'ils sont bons, mais qu'ils n'ont qu'à être meilleurs !

Une autre affirmation incroyable qui nous a été faite en cours de réunion : pour contrer le découragement et la frustration générés par l'application des LDG, **les agents n'ont qu'à se tourner vers les concours internes et les examens professionnels**. Que voilà une riche idée ! On n'y aurait pas pensé. Et pour les agents de catégorie A en attente déçue de promotion ? Vous allez rire de la réponse : **ils n'ont qu'à passer le concours d'inspecteur principal**. Vous êtes pantois ? Nous aussi !



Il nous a été assené, sans l'ombre d'un mouvement de sourcil, que la promotion ne pouvait pas être le seul moteur de la motivation d'un agent. Assurément ! Il leur reste leurs salaires mirobolants et leurs tâches captivantes. Qu'ont-ils donc besoin d'une promotion, ces chenapans d'agents ?

**Si la déconnexion du terrain de nos hauts fonctionnaires de Bercy, tranquillement assis sur leurs sièges du haut de leurs grades confortables, avait encore besoin d'être démontrée, certes cette réunion en serait une illustration magnifique.**

Mais il serait faux de dire que notre Secrétariat Général est complètement sourd et aveugle aux plaintes des collègues de la base. Oui, on est conscient là-haut qu'un agent peut très bien s'estimer aussi méritant qu'un autre, et qu'il y a donc là une petite difficulté, congénitale au système, qu'on ne sait pas très bien d'ailleurs comment résoudre. Oui, on convient que, ça et là, le fait du prince peut s'exercer localement en matière de choix – mais pas souvent ! Oui, on a, pour « discriminer » (sic) les agents, une liste de critères (qui nous a été dévoilée un peu par hasard au fil des débats, et dont nous n'avions jamais entendu parler) ; critères censés « objectiver » le choix des agents promus (mais pas nécessairement être portée à leur connaissance !).

Et voici qu'enfin l'administration tend un bâton pour se faire battre, en convenant qu'il existe une fragilité juridique dans le système des LDG promotions : celle qui consiste à attribuer un contingent déterminé de nombre de promos disponibles par circonscription territoriale, ce qui par essence bat en brèche le principe d'appréciation équitable du mérite par rapport à l'ensemble du vivier. **Ainsi un agent dit « méritant » mais exerçant dans un service déconcentré pauvrement dotée en nombre de promotions, verrait-il ses chances objectivement diminuées par rapport à un agent du même vivier, plus « moyen » mais exerçant dans une circonscription mieux lotie en contingent de postes.** Un tribunal administratif à qui on exposerait correctement le système pourrait-il mettre à mal ce processus loufoque ?

**La CFTC Finances demande :**

- le maintien d'une RH systématiquement proposée, comme voie de recours possible, aux agents n'ayant pas obtenu satisfaction dans leur demande de mobilité ou de promotion ;
- l'inscription dans les textes LDG ministériels et directionnels de l'ensemble des critères utilisés pour le départage des agents, critères que nous avons découverts au cours de cette réunion, et qui pourraient permettre aux agents de mieux comprendre le rejet dont ils sont l'objet, d'avoir une meilleure visibilité sur ce qui leur est reproché, et de mieux se situer dans leur hasardeux parcours professionnel en mode LDG.