

## Attractivité – Déroulement de carrière - Promotions

### *En attendant le verdict ministériel*

**FO Finances** sollicite depuis plus d'un an, dans ses différentes interventions auprès des ministres, l'ouverture d'un « Bercy des finances » intégrant la question des déroulements de carrière des agents mais également celle des conditions de travail.

Le groupe de travail de ce 22 juin, présidé par Monsieur Cantin, Secrétaire Général adjoint, est une première réponse, mais ce bilan des promotions passées ne suffit pas. Il se doit d'être prolongé par des annonces ministérielles au Conseil Social d'Administration Ministériel du 6 juillet, traduites dès le Projet de Loi de Finances 2024.

En effet, ceux ne sont pas les maigres annonces de Monsieur Guérini du 12 juin, avec une revalorisation de la valeur du point d'indice bien en-deçà du niveau de l'inflation et quelques mesures annexes, qui combleront loin s'en faut les attentes des agents.

Notre fédération a souligné les résultats de l'observatoire interne. Le déroulement de carrière est pointé comme la préoccupation majeure des agents mais également le sujet sur lequel ils manifestent leur plus fort mécontentement.

Dans ses propos liminaires, **FO Finances a revendiqué le retour d'un plan ministériel exceptionnel de qualification pour les promotions par changement de corps (C en B et B en A), supprimé depuis 2018.**

#### *Bilan des promotions inter catégorielles de 2018 à 2022*

Sur la période, pour les C en B : 7451 promotions, pour les B en A : 3342 promotions, si ces chiffres peuvent paraître satisfaisants, ils cachent de grandes disparités d'une direction à l'autre.

L'administration a souligné que les promotions de corps sont très importantes, voir essentielles pour assurer une progression importante dans la carrière professionnelle des agents. Notre fédération rejoint cette vision, la promotion interne, comme facteurs de reconnaissance, incarne les possibilités de promotions sociales, au cœur de la question de l'attractivité de l'administration.

**FO Finances a également rappelé son attachement à toutes les voies de promotions statutaires : concours, examen professionnel et liste d'aptitude.**

Sur la mobilité de C en B, appliquée seulement à la DGFIP, l'administration met en avant un chiffre : 74% des agents reviennent dans le même département. Mais cela implique que 26% ne reviennent pas et surtout cela concerne souvent les mêmes départements, dont en premier lieu les départements d'outre-mer.

Par ailleurs, dans les documents fournis en amont de ce groupe de travail n'apparaît pas le nombre d'agents qui ne postulent pas, rebutés par cette obligation de mobilité.

Ce sujet récurrent a été soulevé lors des derniers plans égalité professionnelle. Dans le dernier plan d'action la fin de la mobilité forcée était un objectif et une demande d'une étude de la DGFIP sur ce sujet.

Pour **FO Finances**, cette obligation ne se justifie pas et doit être levée, il n'y a aucun intérêt à imposer cette règle de gestion au titre de prétextes obsolètes.

La situation de la CCRF est également inquiétante, aucune promotion en B depuis 2020, du fait de l'absence de recrutement dans ce corps. Il est nécessaire de trouver une solution pour les agents de cette direction, encore une fois oubliés et maltraités.

Les accords signés en 2021 à la DGFIP et à la DGDDI ont permis d'abonder les promotions de corps.

**FO Finances** attend que le ministre concrétise la réactivation des plans de qualification pour l'ensemble des directions de Bercy, et ce dès le prochain CSAM.

### **Bilan des promotions intra-catégorielles de 2018 à 2022**

Les agents du ministère ont bénéficié de 33 403 avancements entre 2018 et 2022 : 9497 en A, 17 603 avancements en B et 6 303 en catégorie C.

Les taux de promotions ont été harmonisés pour le B et C au niveau de la Fonction Publique de l'Etat, au titre de la convergence interministérielle.

En 2021, notre ministre a décidé en octobre un relèvement d'un point de ces taux.

Pour la période 2022/2024, la fonction publique a décidé d'une harmonisation sur les taux du MEFSIN.

Pour l'administration, on n'observe pas de situation de blocage dans les derniers échelons, puisque les réformes statutaires ont permis de créer des grades plus élevés.

Nous ne partageons pas cette analyse, suite au NES et à PPCR, de nombreux agents de catégorie B ne parviendront pas à dérouler une carrière complète sur 3 grades.

**FO Finances** revendique que le passage au grade supérieur intervienne dès que l'agent remplit les conditions statutaires.

Sur les chiffres présentés, nous constatons que **335 promotions ont été perdues** :

✓ **DGFIP** : Inspecteurs divisionnaires : -132, Inspecteurs principaux -17, Administrateurs des finances publiques adjoints : - 18, sans compter que l'échelon spécial créé par les IDIV n'a pas été non plus pourvu

✓ **INSEE** : - 10

✓ **CCRF** : - 50

Les agents de catégorie A de la CCRF ne disposent toujours pas d'un grade de débouché, réduisant leurs perspectives de carrière dans leur métier.

De façon générale, les possibilités d'avancements sur les catégories B et C sont largement utilisées mais il subsiste des disparités, notamment dans les filières techniques. Pour les B, 32 promotions non utilisées dont la moitié à la DGFIP.

Cette direction a perdu 16 promotions en 2022 pour les contrôleurs et 7 pour les géomètres.

La mise en place des LDG promotion avancement, comme nous le craignons, créent clairement de l'opacité.

En outre, certains agents passent et réussissent les examens professionnels mais sont écartés car ils ne remplissaient pas les conditions. Cette absence de vérification en amont de l'examen est une absurdité. On ne peut accepter qu'un agent s'investisse autant pour rien.

Pour les C, 64 promotions ont été perdues, réparties entre la Douane et l'INSEE.

Nombre de promotions n'ont pas été réalisées par rapport aux potentialités offertes par l'arrêté ministériel, ce qui a permis une économie budgétaire non négligeable alors même que des milliers d'agents, ayant les

conditions statutaires, patientent pour passer au grade supérieur de leur grade.

L'argument présenté est que l'arrêté ministériel mentionne des taux plafonds de promotions. C'est un argument non recevable pour **FO Finances** et encore moins acceptable pour les agents.

***Suite à nos remarques sur l'opacité de certaines promotions, le Secrétariat Général s'est engagé à nous présenter un bilan des LDG promotions, loin de notre revendication demandant leur abrogation et le retour des compétences des CAP sur ces sujets.***

***Un autre engagement a été pris : expertiser une date d'effet des promotions harmonisée pour l'ensemble des directions de Bercy pour un même changement de grade.***

***Au final, cette réunion a permis de dégager un bilan complet des promotions internes à partir de données statistiques relativement complètes sur les cinq dernières années.***

***Au-delà, l'intérêt est de connaître les conclusions qu'en tirera le ministre s'il veut renforcer l'attractivité de nos missions, mais avant tout améliorer significativement le déroulement de carrière des agents en fonction.***

***En résumé, reconnaître leurs compétences, leurs qualifications et leur technicité, par des actes et pas seulement dans le discours.***



***chacun pour tous avec***

