

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. Un groupe de travail convoqué en juin est une première réponse, mais ce bilan des promotions passées ne suffit pas ! Il se doit d'être prolongé par des annonces ministérielles et se traduire dès le Projet de Loi de Finances 2024.

En effet, ceux ne sont pas les maigres annonces ministérielles avec une revalorisation de la valeur du point d'indice bien en deçà du niveau de l'inflation et quelques mesures annexes, qui combleront les attentes des agents. **FO Finances** 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 sa liminaire, **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

promotions de C en B	promotions de B en A
7451	3342

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. **FO Finances** 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 1^{er} lieu les DOM.

Par ailleurs, dans les documents fournis en amont du GT 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 au titre de prétextes obsolètes.

Bilan des promotions intra-catégorielles de 2018 à 2022

Entre 2018 et 2022, les agents du ministère ont bénéficié de 33 403 avancements :

 A	 B	 C
9497	17603	6303



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

La mise en place des LDG¹ « promotion/avancement »,

comme nous le craignons, créent clairement de l'opacité. En outre, certains agents ayant réussi les examens professionnels sont écartés car ne remplissant pas les conditions ! On ne peut accepter qu'un agent s'investisse pour rien sous prétexte d'un manque de vérification !!

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. Pour **FO Finances** ce n'est pas recevable et encore moins acceptable pour les agents.

Suite à nos remarques sur l'opacité de certaines promotions, Bercy s'est engagé à nous présenter un bilan des LDG promotions ... cependant bien loin de notre demande de son abrogation et du retour des compétences des CAP!.

Au final, cette réunion a permis de dégager un bilan complet des promotions internes des 5 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.



1 Lignes Directrices de Gestion