

LISTE D'APTITUDE DE B EN A

PARCE QUE VOUS LE VALEZ BIEN !



Mi juillet une **nouvelle campagne** d'appel à candidatures pour la **liste d'aptitude au grade d'inspecteur des Finances publiques - Année 2024 va s'ouvrir** selon le calendrier ci-dessous.

Lors des différents groupes de travail « **bilan** » des **Lignes Directrices de Gestion (LDG) Promotion, F.O.-DGFIP** a réitéré à l'administration tout le mal que nous pensions des modalités de sélection pour l'élaboration des listes d'aptitude de B en A.

Pour rappel, en 2022, celles ci ont été mises en œuvre sans aucune discussion préalable et notamment sur **l'intervention du délégué du Directeur Général dans la procédure de sélection des agents de B en A.**

L'absence de visibilité est probablement considérée comme négligeable. Sur ce point, le rôle des Délégués du Directeur Général dans la répartition

des potentialités pour le B en A, ainsi que dans les classements des candidatures, s'impose comme un **nouveau maillon décisionnel** capable unilatéralement et à distance de « séparer le bon grain de l'ivraie ».

Pour **F.O.-DGFIP**, le **principe de transparence** a une nouvelle fois été **écorné** par la direction générale.

Après avoir **supprimé les CAP Locales**, au plus près de l'exercice réel des missions, prétendument chronophages, pourquoi réintroduire un nouvel échelon de sélection plus opaque et auquel l'agent concerné n'a pas accès ?

Pour **F.O.-DGFIP**, c'est affaiblir la compréhension, jeter un trouble sur l'égalité de traitement et éloigner encore l'agent qui postule de celui qui va décider de son classement et de sa promotion.

CYCLE D'ÉLABORATION DE LA LISTE D'APTITUDE DE B EN A 2024



La **Direction Générale se veut rassurante** sur les modalités de sélection et affirme que les **arbitrages** sont **marginiaux** et **toujours** rendus **en concertation avec les directeurs locaux**... Pourtant en 2022 et 2023 **des agents** ont été **retirés du classement final après classement des DDG**, étonnant non ?

Jusqu'à tout récemment, la **CAP Nationale avait le mérite de sécuriser** le mode opératoire.

Pour **F.O.-DGFIP**, il faut abroger les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique et **réinstaurer la CAP nationale** pour toutes les promotions de C en B et de B en A.

F.O.-DGFIP revendique, sans tabou ni pudeur, la promotion par liste d'aptitude pour accéder à la catégorie A.

C'est une **voie d'accès statutaire complémentaire** aux concours et examen professionnel qui repose en outre sur la **reconnaissance de l'expérience professionnelle**. Cette revendication a été réaffirmée lors de notre dernier congrès d'avril 2022.

Ce mode d'accès a permis de promouvoir **en 2022 100 agents** en catégorie A. **20 agents l'ont été suite à la négociation** entre le directeur général et les organisations syndicales où **F.O.-DGFIP** a pris une part importante. **En 2023, 100 agents** ont été promus. Ce n'est pas tout à fait négligeable. Mais les agents méritent plus.

Il est indispensable de se rappeler que **l'évaluation professionnelle** reste un **axe central des critères de sélection** à la liste d'aptitude, sans doute davantage cette année avec l'arrivée d'ESTEVE venue chambouler la campagne d'évaluation professionnelle.

C'est pourquoi nos sections locales vous ont encouragés à ne pas hésiter à formuler, le cas échéant, des **recours** sur le compte-rendu d'entretien professionnel (C.R.E.P.).

L'absolue nécessité de promotions pour améliorer les déroulements de carrière a été **réaffirmée par notre fédération des Finances** lors du groupe de travail ministériel du 23 juin dernier.

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

Le [groupe de travail de ce 23 juin](#), présidé par Monsieur Cantin, Secrétaire Général adjoint, constituait une première réponse, mais ce **bilan des promotions passées ne suffit pas**. Il se devait d'être prolongé par les annonces ministérielles au Conseil Social d'Administration Ministériel du 6 juillet et traduites dès le Projet de Loi de Finances 2024.

Les **accords signés en 2021** à la DGFIP et à la DGD-DI ont **permis d'abonder les promotions** de corps.

FO Finances attendait donc que le Ministre concrétise la réactivation des plans de qualification pour l'ensemble des directions de Bercy.

Les réponses partielles apportées lors du [CSAM le 6 juillet](#) sont **loin de reconnaître l'engagement des agents et de restaurer l'attractivité** des directions de Bercy.

Si le Ministre a bien esquissé les contours d'un possible abondement des promotions intercatégorielles (C en B et B en A), il en écarte les promotions intra catégorielles, refuse la revalorisation de l'Indemnité mensuelle de Technicité et annonce une minoration des suppressions d'emplois pour 2024 confirmant néanmoins que la DGFIP supprimera bien encore des emplois l'année prochaine. Ces mesures sont loin d'être à la hauteur des enjeux et de l'investissement quotidien des agents et constitue un nouveau rendez-vous manqué.

Reconnaitre concrètement l'engagement sans faille des agents qui font que les services tournent encore, y compris par gros temps, par l'arrêt des suppressions d'emplois, l'abondement des promotions, l'amélioration des déroulements de carrières, la revalorisation des régimes indemnitaires et l'amélioration des conditions de travail est désormais, plus qu'une vague promesse, un impératif.

**LES AGENTS ATTENDENT
UN JUSTE RETOUR DE LEUR ENGAGEMENT
DÉFENDONS ENSEMBLE CE QU'ILS MÉRITENT !**