



## Spécial promotions internes

Les qualifications des agent.es des Finances publiques augmentent. Mais il n'y a bien que ça qui augmente ! Car année après année, les possibilités de promotion s'étiolent.

Moins de place aux concours internes ; moins de possibilités de promotions sur les listes d'aptitude ; des critères de plus en plus contraignants pour les tableaux d'avancement et réduction des avancements, diminution constante du plan de qualification, réductions des possibilités de concourir ! Toujours moins dans la reconnaissance de l'engagement des agent.es.

De nombreux agent.es ont déjà bénéficié de ces plans obtenus année après année par les organisations syndicales : de 2009 à 2017, ce sont en effet plus de 8 500 agent.es C qui sont passé.es cadre B et près de 2 900 cadres B qui sont passé.es cadre A grâce à ces plans de qualification.

Ces possibilités issues des transformations d'emplois s'ajoutent à celles découlant des « vacances naturelles » suite aux départs à la retraite. Il en va de même pour les promotions de grade au sein de chaque catégorie. Tout ceci doit permettre d'accélérer les promotions internes.

Mais le gouvernement actuel a décidé de stopper ce mouvement : les transformations d'emplois cessent donc de produire leurs effets. A cela s'ajoute un pouvoir d'achat qui n'est plus seulement en berne mais bien malheureusement en baisse : le gel de la valeur du point d'indice depuis plus de 10 ans et du régime indemnitaire produit ses effets néfastes, année après année. En clair, la reconnaissance des agent.es est au point mort : c'est bien la régression sociale qui est en marche...

Pour Solidaires Finances Publiques, la reconnaissance des agent.es passe par une revalorisation de la rémunération sans que celle-ci soit, même partiellement, individualisée, et par un véritable plan de qualifications ministériel.

### Coup de Griffes

## 75 %

Non ce n'est pas le taux de promotion au sein de la DGFIP !

75 % c'est le pourcentage des agent.es des finances publiques qui ont un sentiment négatif sur les possibilités d'avancement et de promotions dans notre administration. Résultats DGFIP de l'observatoire interne 2019 ! Et quel résultat...

3 agent.es sur 4 ! Encore quelques années et on arrivera à 4 agents sur 4 ! 100 % ! Bravo !

Que dire d'une société, d'une entreprise, d'une administration, d'un système social où l'on avance plus ?

Que penser d'un système où les efforts ne seront pas récompensés ?

Pendant ce temps, le ministre, la direction, notre DG font comme si tout allait bien... et regarde passer les trains...

En route pour les 100 %

**Si on y fait pas attention, c'est la mort de la promotion interne qui à terme est programmée à la DGFIP.**

### Sommaire

Edito	p. 1
Liste d'aptitude	p. 2
Tableau d'avancement	p. 3
Concours	p. 4

# Liste d'aptitude

**Solitaires Finances Publiques réaffirme son attachement à la promotion interne à la DGFIP.**

**La liste d'aptitude en est un de ces éléments. Elle permet de constituer une voie alternative d'accès à la catégorie supérieure pour les agent.es n'ayant pas bénéficié de la promotion interne par concours ou examen professionnel et ce, le plus souvent, pour des raisons personnelles les ayant contraints à ne pas pouvoir les passer.**



Les notes DG de lancement de la campagne de liste d'aptitude de C en B et de B en A, ont été publiées les 20 et 21 juillet 2020. La date limite de candidature est fixée au 11 septembre 2020, délai de rigueur. Chaque agent-e doit postuler dans son espace libre-service. Le pas à pas se trouve avec la note dans l'onglet dédié.

**Nous conseillons à tous les collègues qui sont candidat.es de faire des copies d'écran. Cela permettra d'avoir la preuve de la demande de promotion en cas de bug.**

Pour rappel, la loi du 6 août 2019 a supprimé l'avancement et les promotions des compétences de CAP à compter de 2021, il n'y aura donc plus de CAP pour les listes d'aptitude 2021.

Et force est de constater que la disparition des CAP locales et nationales et le changement de « règle du jeu » va ajouter encore plus d'opacité sur cet exercice qui n'en était déjà pas dépourvu, loin s'en faut !

Ainsi, Les 3 catégories de classement des années précédentes : A revoir, Très bon et excellent sont supprimés et remplacés par deux catégories : «Candidature Classée proposée» en gros l'ancienne rubrique excellent et «candidature classée non proposée» qui va regrouper les deux anciennes catégories: très bon et à revoir.

Parallèlement, **des lignes directrices de gestion (LDG)**, doivent fixer les orientations générales relatives aux avancements et promotions. Les décisions individuelles au titre de l'année 2021 seront prises sur le fondement des LDG, celles-ci ne sont malheureusement à ce jour pas arrêtées pour la DGFIP.

Ainsi, nous ne savons donc pas quels seront les critères retenus pour les promotions au titre de la liste d'aptitude, pour autant l'évaluation professionnelle restera un axe central de ces critères.

Mais quels critères ? Mystère !

Une chose est sûre, chaque année, le volume de potentialités proposé est ridiculement faible, et ne cesse d'ailleurs de fondre, ne correspondant aucunement à l'implication et la conscience professionnelle des agents. La légitime et nécessaire reconnaissance des qualifications des agents de la DGFIP doit passer, outre la revalorisation de la valeur du point d'indice et du régime indemnitaire, par un ambitieux plan de promotions internes. La liste d'aptitude est une des vecteurs de cette promotion interne mais pour nous, ce mode de sélection doit constituer une voie alternative d'accès à la catégorie supérieure pour les agent.es n'ayant pas bénéficié de la promotion interne par concours ou examen professionnel.

**Pour Solitaires Finances Publiques, la liste d'aptitude doit reposer sur des critères objectifs et transparents pour toutes et tous.**

# Tableau d'avancement

Pour être inscrit sur un tableau d'avancement, les agent.es devront satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires de grade et/ou de services exigées par le statut particulier applicable au corps d'appartenance et remplir les conditions utiles suivantes (règles de gestion) :

1. être en position d'activité à la date d'effet de la promotion ;
2. avoir été évalué au moins une fois dans le grade de sélection ;
3. avoir été évalué au moins une fois sur la période des 3 dernières années ;
4. faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante.

Ainsi, les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle ont été revues et sont écartés du tableau d'avancement, les agents ayant fait l'objet :

- d'une cotation « insuffisant » dans le tableau synoptique,
- de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir dans les appréciations littérales,
- postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié.

Ces 3 critères sont soumis à interprétations.

De plus, des agent.es sont également écartés au motif d'une procédure disciplinaire en cours. Ainsi, des agent.es sont potentiellement exclus des tableaux d'avancement sans certitude sur le prononcé effectif d'une sanction et bien évidemment sans aucune possibilité de pouvoir bénéficier d'un effet rétroactif sur l'avancement en cas de non sanction disciplinaire.

Nous condamnons fermement le fait que la notion de manière de servir soit appliquée pour discriminer les agent.es.

L'avenir laisse entrevoir une baisse conséquente des taux de promotion au titre du futur plan triennal, dans la continuité de ce qui se pratique depuis de trop nombreuses années.



## La DGFiP pour les nul.le.s

### Doit on dire le PAS ou la PAS ?

Les deux !

Le PAS c'est le prélèvement à la source.

La PAS est la Plage d'Appel statutaire qui définit à partir de quel seuil l'on est sur le tableau d'avancement. Le tout est complété par la PUS, la Plage Utile de Sélection qui détermine les bénéficiaires de l'avancement.

Pour le pluriel, les Passe Passe, la définition est en cours d'écriture à la Direction Générale.

# Concours

**C'est le serpent qui se mord la queue ! Année après année, les possibilités de promotion s'étiolent. La part des concours internes diminue au profit des concours externes comme par exemple celui d'Inspecteur pour 2021 (751 places en externe et 250 places en interne). Mais les externes d'hier sont les internes d'aujourd'hui... et se retrouvent bloqués par manque de perspectives et volonté politique.**



Alors qu'en ces mois de septembre et octobre un grand nombre de candidat.es sont amenés à plancher sur des épreuves des concours DGFiP (concours externe et interne d'inspecteur, concours de CP, examen pro de B en A, concours interne et externe de contrôleur...), ceux ci sont depuis quelques années le terrain de régressions et d'attaques importantes : présence obligatoire de tous les candidat.es pour une durée minimale de deux heures, concours internes et externes pour l'accès à une catégorie le même jour, limitations à 5 tentatives le passage d'un concours...

**Pour Solidaires Finances Publiques, la réforme de la formation initiale des inspecteurs, couplés à la modification des règles de 1ères affectations des lauréats des concours externes et internes normaux, accentuent les disparités entre les agents chargés de famille.**

Mais au-delà se pose également la question de l'accompagnement des agents tout au long de leur carrière. Pour Solidaires Finances Publiques, il faut prendre en compte le renforcement des connaissances socles et des compétences techniques des agent.es de la DGFiP, d'améliorer l'accompagnement de ces dernières et derniers tout au long de leur carrière, d'augmenter les possibilités de promotion interne, de s'attaquer avec force aux disparités et inégalités femmes-hommes notamment, d'améliorer les conditions de vie au travail des agent.es et de contribuer à leur meilleure implication au sein de la communauté DGFiP.

**Ensemble, agissons à tous les niveaux pour obtenir :**

- l'augmentation des possibilités de promotion interne à la DGFiP,
- une formation initiale et continue à haute valeur ajoutée tant au niveau carrière que fonctionnel,
- le refus de toute régression en matière de droits des agent.es au regard des règles de gestion,
- un dialogue social rénové et renforcé au service de la communauté DGFiP.



## Bulletin d'adhésion 2020

**Solidaires Finances Publiques Paris**

**Coupon à remettre à votre correspondant ou à renvoyer à notre trésorière :  
Anne BOUTET - SIP Javel, 13/15 rue du Gal Beuret - 75015 Paris**

### IDENTIFIANTS

N° DGFiP (6 chiffres) ..... N° ANAIS (10 chiffres) .....  
N° SIRHIUS (7 chiffres) .....

NOM d'usage ..... Prénom .....

NOM de naissance ..... Date de naissance ...../...../.....

Cadre : ..... Grade : ..... Echelon : ..... Indice : .....

Montant de la cotisation →

Temps partiel ..... %

### Informations professionnelles

Service : .....

Site : .....

@ .....

☎ .....

*Ces informations sont obligatoires*

### Informations personnelles

Adresse perso : .....

.....

@ .....

☎ .....

*Ces informations sont facultatives,  
tu pourras les modifier dans ton profil sur solidairesfinancespubliques.org*

Je souhaite recevoir des informations par mail ..... OUI  NON  Signature :

Je souhaite adhérer à Solidaires Finances Publiques ..... OUI  NON

**POUR  
S'INFORMER...**

**Le site internet : <http://sections.solidairesfinancespubliques.info/paris/>**



**La page Face Book : <https://www.facebook.com/SolFIPParis>**

