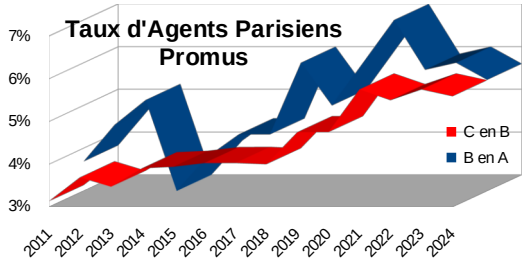


Listes d'Aptitude C en B et B en A

Les promotions par liste d'aptitude en quelques chiffres¹

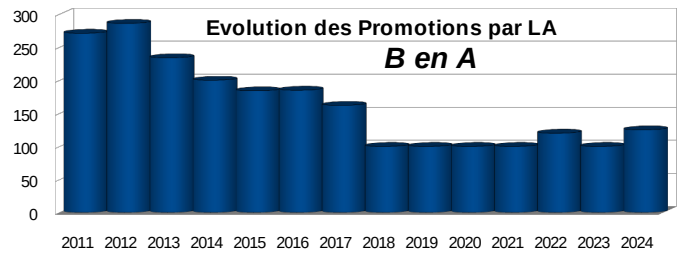
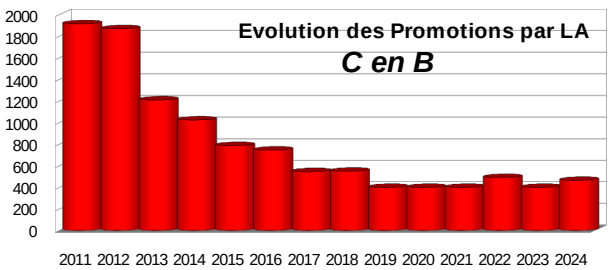
Si l'on se base sur la seule part des promotions parisiennes par liste d'aptitude, malgré un recul ces trois dernières années pour les promotions de B en A, les agents parisiens voient au fil du temps leurs chances de promotion s'améliorer. Alors qu'à l'échelon national en 2011, ils représentaient 3 % des promus de C en B et 4 % de B en A, ils constituaient 6 % des promus en 2024, pour chacune des catégories.



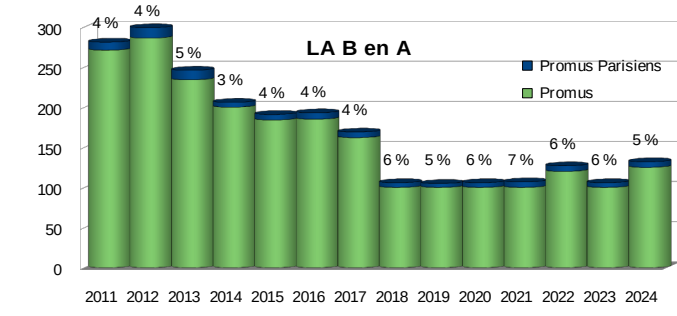
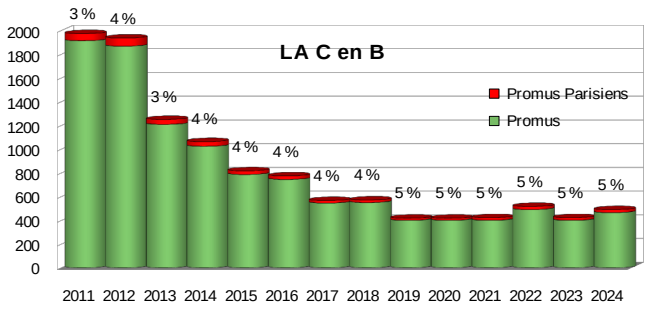
Mais cette progression du poids des agents parisiens est illusoire car sur la même période, le nombre de promus parisien a chuté considérablement.

D'une part, cette amélioration toute relative s'inscrit dans une tendance de baisse constante des promotions par liste d'aptitude, en dépit d'une légère amélioration en 2022 et 2024.

En 14 ans, au niveau national, les places offertes sur les listes d'aptitude ont chuté de 76 % de C en B et de 54 % de B en A (de 1 914 places à 465 pour les promotions de C en B et de 271 à 125 places de B en A).



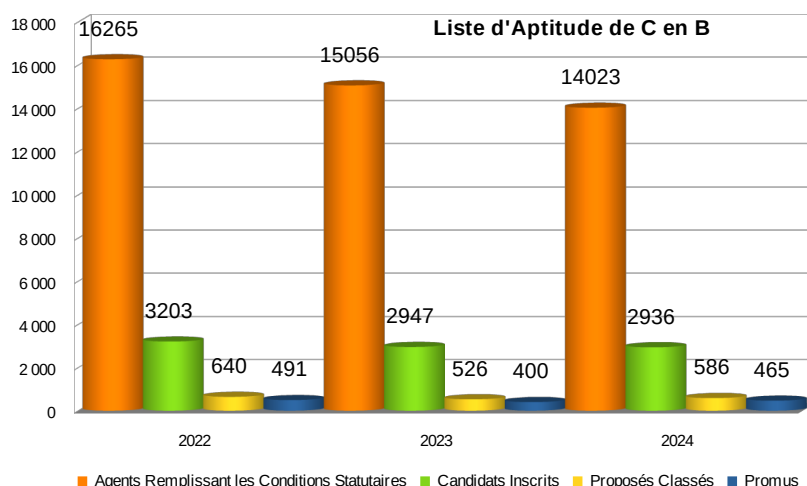
D'autre part, l'impact de cette baisse sur la DRFiP Paris se fait douloureusement sentir, la chute étant de 57 % pour les promotions de C en B et de 30 % pour les promotions de B en A (de 60 promus de C en B à 26, de 10 promus à 6 de B en A).



¹Données issues d'Ulysse

Les informations dispensées suite à l'instauration des lignes directrices de gestion sont pour le moins éparpillées. Quand elles sont inexistantes, ce qui est le cas des promotions par liste d'aptitude de B en A.

Ainsi, si les promotions de C en B font régulièrement l'objet d'un récapitulatif annuel, c'est l'omerta concernant les promotions de B en A.



Cerise sur le gâteau, la sélection de B en A passe par un filtre supplémentaire. Ainsi, ce n'est plus la directrice de la DRFiP qui détermine la liste des promouvables parisiens. Désormais, les candidats parisiens « proposés » le sont par le directeur de l'interrégion Ile-de-France parmi l'ensemble des postulants des directions l'Ile-de-France (DDFiP, DSFP-APHP, DNEF, DINR, DINID...).

De toutes les différentes promotions internes, la liste d'aptitude est celle qui offre les possibilités d'évolution les plus faibles. Parmi les critères instaurés par les lignes directrices de gestion, « l'investissement personnel dans les préparations aux concours et examens professionnels est une information susceptible de renforcer la qualité des dossiers de candidature ». Les lignes précisent que « la promotion au choix est l'une des voies de promotion. [...] elle ne peut pas en constituer la voie exclusive. Les examens professionnels et les concours demeurent la voie privilégiée ». Donc lorsque c'est possible, il est préférable de combiner candidature sur liste d'aptitude et participation aux concours.

PROMOTIONS DE C EN B

année de promotion	Concours Externe (*)	Concours Interne (*)	Concours Interne Spécial (*)	Liste d'Aptitude
2022	15%	33%	25%	15%
2023	12%	34%	27%	14%
2024	16%	26%	24%	16%

(*) promus / candidats présents

PROMOTIONS DE B EN A

année de promotion	Concours Externe (*)	Concours Interne (*)	Examen Professionnel (*)	Liste d'Aptitude
2022	26%	14%	7%	non communiqué
2023	21%	12%	7%	
2024	22%	11%	6%	

(*) promus / candidats présents

En supprimant les CAPL et CAPN de listes d'aptitude, les collègues, par le truchement de leurs représentants, sont privés de tout droit de regard sur ce qui pouvait être fait dans l'élaboration des listes. Elles deviennent encore plus le fait du Prince, puisque l'essentiel des candidats arrive avec un tableau synoptique au maximum et une aptitude confirmée. Le départage se fait donc par le choix arbitraire du directeur ou du délégué.

La CGT Finances Publiques rappelle qu'elle revendique la mise en place d'un réel examen professionnel basé sur les missions exercées par les candidats en substitution à la liste d'aptitude.

Les conditions de sélection

La sélection par liste d'aptitude s'est toujours faite dans l'opacité et la subjectivité. Cela ne va pas en s'arrangeant. Avec la mise en place en 2021 des « lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels » (LDG), désormais, les **directeurs ont un pouvoir absolu sur la carrière des agents**. Le pouvoir accru des directeurs, la **quasi-disparition de tout contre-pouvoir**, le **durcissement des critères de sélection** édictées par les lignes directrices ne font qu'aggraver une situation déjà bien détériorée par la diminution continue des promotions internes.

Les nouveautés induites par les LDG :

- La préparation et les bons résultats aux concours internes deviennent des éléments constitutifs de la sélection.
- Les critères se durcissent (voir détail ci-dessous)
- Le classement se fait en deux groupes :
 - agents proposés classés
 - agents non proposés.
- Les candidats classés proposés classés mais non promus ne seront pas automatiquement reconduits
- La promotion de fonctionnaires « durablement méritants » et « aptes à exercer des fonctions supérieures » dans le temps
- Les défenses en CAP disparaissent au profit d'un possible recours administratif
- Un entretien pourra être proposé afin d'évoquer leur parcours de carrière.

Les critères de sélection

« L'évaluation des agents proposés doit traduire sans ambiguïté les mérites et les aptitudes au grade postulé. »

- Avis du directeur.
- Comptes rendus des cinq dernières années :
 - appréciations
 - aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur
 - tableau synoptique
- Aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique et/ou le niveau d'expertise technique.
- Préparation et bons résultats au concours interne

B en A :

- parcours du candidat : capacité d'adaptation à des environnements nouveaux, expérience, engagement (conduite de projets, acquisition d'une expertise poussée, mise en situation effective de management) ;
- motivation à se projeter dans un nouveau grade : prise de responsabilités croissantes, préparation et bons résultats au concours interne
- capacité à dérouler un parcours utile en catégorie A. Il s'agit de permettre la promotion de fonctionnaires durablement méritants et aptes à exercer sur la durée.

C en B :

- aptitude à exercer les fonctions de la catégorie B
 - valeur professionnelle, manière de servir
 - capacités estimées à exercer les fonctions du corps supérieur au regard de l'expérience à la DGFIP et dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.
- capacité d'adaptation des agents, appréciée à travers l'exercice des fonctions dans différents contextes professionnels (plusieurs postes différents au cours des dix dernières années, affectation des postes exposés ou peu attractifs).

Un traitement « équitable » entre services.

Le **resserrement du réseau**, l'**insécurité professionnelle** permanente sont des **freins à la promotion interne**, en atteste le nombre croissant de renoncements aux concours lorsque les affectations éloignent les collègues de leur famille. Pour autant, la Direction Générale claironne qu'elle veillera à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap, l'âge, les activités syndicales ou la répartition « équitable » des potentialités de promotion entre services et directions.

En l'**absence de critères précis** donnés aux directions locales, elles continueront à cuisiner leur propre tambouille.

Et **que dire du sort réservé aux agents techniques** du fait des spécificités inhérentes aux missions qu'ils exercent et de l'inexistence de cadres B techniques.

Le classement des directions :

Les directions locales classent les candidatures en deux groupes : les agents proposés classés et les agents non proposés.

La Direction Générale classe les candidatures par ordre de mérite unique après comparaison des mérites respectifs des candidats, au vu des propositions des directeurs locaux.

Pour le passage de B en A, un « *comité de sélection* » permettra d' « *assurer un regard croisé sur les différentes candidatures* » (sic!). Les représentants syndicaux en sont bannis mais il pourra comprendre une personnalité qualifiée extérieure.

Information des agents

Communication des lignes directrices directionnelles, du calendrier annuel de la campagne, de données statistiques (nombre de promouvables, d'inscrits..).

Chaque agent pourra bénéficier, à sa demande au niveau de la part de :

- sa direction locale d'un retour d'information s'il n'est pas proposé
- l'administration centrale s'il est proposé classé mais non inscrit

Les recours

La fin des CAP Locales comme Nationales prive les agents du droit à la défense de leur candidature et d'un retour d'information. Ils pourront cependant exercer un recours administratif et être accompagnés d'un représentant syndical.



Les modalités de recours

Les agents peuvent exercer un **recours administratif** contre les décisions individuelles défavorables.

L'administration doit être saisie dans d'un **délai de deux mois** de la publication au BOFIP des résultats de la promotion. Elle dispose d'un délai maximum de deux mois pour répondre (communication des éléments relatifs à la situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion).

Attention, l'absence de réponse sous deux mois vaut rejet implicite.

Les agents ont la possibilité de **faire appel à la CGT** pour les assister dans l'exercice des recours administratifs. La CGT ne peut que **vous inviter à utiliser cette possibilité**.

Le recours administratif est suspensif du délai de recours juridictionnel.

L'entretien de carrière

L'objectif affiché par la direction est « *d'aider l'agent dans la construction d'un parcours de carrière au regard de ses compétences détenues et de ses souhaits* » (renouvelé au moins tous les 5 ans n'ayant pas changé de service).

Un réseau de « *conseillers-mobilité carrière* » sera mis en place.

Plus les promotions par liste d'aptitude fondent comme neige au soleil, plus l'administration prend soin de mettre en place des dispositifs opaques censés épauler les agents dans leur évolution.

La formation

A l'issue des promotions par liste d'aptitude, les agents sont tenus de suivre une formation, destinée à « *les aider à se positionner dans leur nouveau grade, de favoriser leur adaptation à l'environnement évolutif de la DGFIP* » mais aussi « *de leur faire partager la culture et les valeurs de celle-ci* ».

Cela se passe de commentaire.

Le **faible volume des promotions** ne pourra que décevoir les agents, leurs efforts n'étant pas récompensés. L'inadéquation entre places offertes et « méritants » ne pourra que pousser à **une surenchère concurrentielle**, facteur d'émergence du burn out. Laisser croire aux agents qu'en en faisant plus, ils seront récompensés est un leurre. Laisser croire aux chefs de service qu'ils pourront promouvoir « *leurs poulains* » est un leurre. Les promotions par liste d'aptitude n'ont fait que chuter. Loin de vouloir sélectionner les « *tous meilleurs* » sur des critères de mérites professionnels, ces nouvelles règles de sélection favoriseront la promotion des plus loyaux ou des plus endurants.

C'est pourquoi, plus que jamais, la CGT Finances Publiques revendique la mise en place d'un réel examen professionnel, basé sur le métier exercé, en substitution à la liste d'aptitude.