

## TRAVAUX LOCAUX SUITE A LA PUBLICATION DES TABLEAUX D'AVANCEMENT ANNEE 2023

L'avancement par tableau d'avancement est un avancement intra-catégoriel au sein de la catégorie B ou C (avancement de Contrôleur 2<sup>e</sup> Classe à 1<sup>ère</sup>, Agent Principal 2<sup>e</sup> Classe à 1<sup>ère</sup> ...).

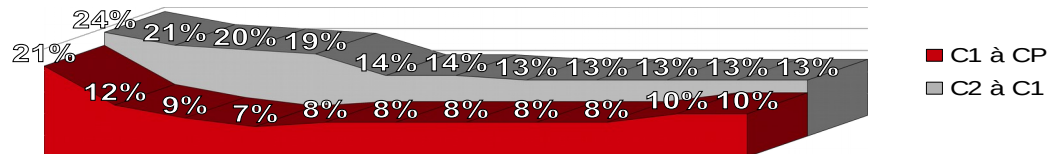
Cet avancement, mécanique, devrait reposer sur les seules conditions statutaires.

### Critères Statutaires

- Avoir atteint l'échelon seuil (c.f. tableau « conditions statutaires »)
- Compter au moins 5 ans de services effectifs dans la catégorie ou équivalent
- Être en position d'activité à la date d'effet de la promotion (i.e. ne pas avoir cessé ses fonctions, être en disponibilité ou en congés parental)
- Être évalué au moins une fois dans le grade de sélection

Une première entorse est provoquée par les coupures budgétaires. Les taux de promotions se réduisent, les barrages budgétaires limitant le nombre de promus. de promotion, reportant la promotion de 4 à 12 ans (c.f. tableau « conditions statutaires »).

### Evolution des Promotions (2013 à 2023)



Les « Lignes Directrices de Gestion » (LDG) via son versant « Promotions » portent un coup aux avancements par listes d'aptitude et tableaux d'avancement. Tout repose sur la chaîne hiérarchique « compte tenu de sa connaissance des qualités, expériences et compétences des agents placés sous sa responsabilité » (sic !).

### Critères Professionnels

- 0 croix en « insuffisant » sur les 3 dernières années
- 2 croix en « très bon » et 2 en « bon » a minima pour chacune des 3 dernières années
- aucune critique ou réserve récurrentes sur la manière de servir sur les 3 dernières années
- aucune note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié postérieurement à la dernière évaluation
- satisfaire aux obligations déontologiques

La promotion au « mérite » se généralise. En conséquence, le Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) devient le pilier de tout avancement. Loin d'être objectif, le CREP reflète plus les capacités du chef de service à évaluer, sa maîtrise de l'exercice, que les qualités, expériences et compétences des agents. L'exercice est d'autant plus périlleux en pleine période de NRP, du développement du profilage, où chaque changement de mission peut conduire à un abaissement du CREP.

## Compte Rendu d'Entretien Professionnel

L'examen des dossiers se faisant sur **les 3 dernières années d'évaluation**, la CGT vous appelle donc à être **extrêmement vigilants à la lecture de votre CREP**.

| CATEGORIE | GRADE              | CONDITIONS STATUTAIRES |                                       | CONDITIONS APPLIQUEES PAR LA DGFIP |                 | ANNEES SUPPLEMENTAIRES POUR ATTEINDRE L'ECHELON |
|-----------|--------------------|------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|-----------------|---|
|           |                    | ECHELON                | ANNEES D'ANCIENNETE DANS LA CATEGORIE | ECHELON                            | PRISE DE RANG   |   |
| <b>B</b>  | <b>C1 à CP</b>     | <b>6</b>               | <b>5</b>                              | <b>11</b>                          | <b>01/11/22</b> | <b>12</b>                                       |
|           | <b>C2 à C1</b>     |                        |                                       | <b>8</b>                           | <b>05/12/20</b> | <b>7</b>  |
| <b>C</b>  | <b>AAP2 à AAP1</b> | <b>6</b>               | <b>5</b>                              | <b>7</b>                           | <b>01/01/22</b> | <b>1</b>  |
|           | <b>ATP2 à ATP1</b> |                        |                                       | <b>8</b>                           | <b>01/01/22</b> | <b>4</b>  |
|           | <b>AA à AAP2</b>   |                        |                                       | <b>6</b>                           | <b>16/06/22</b> | <b>0,5</b>                                      |
|           | <b>AT à ATP2</b>   |                        |                                       | <b>6</b>                           | <b>09/06/22</b> | <b>0,5</b>                                      |

A ces deux freins (coupure budgétaire, critères professionnels) s'est ajoutée la suppression des CAP. Désormais, les agents écartés des promotions ne peuvent plus se tourner vers leurs élus pour en connaître les raisons : l'administration confectionnant unilatéralement les tableaux d'avancements.

In fine, seuls quelques appelés finissent à force par être promus. Pour les autres, il faudra s'armer de patience.

| GRADE              | Nombre de Promouvables |              |   | Nombre de Promus |              |                | Taux de Promotion |
|--------------------|------------------------|--------------|---|------------------|--------------|----------------|-------------------|
|                    | DRFiP 75               | DGFIP        | % | DRFiP 75         | DGFIP        | %              |                   |
| <b>C1 à CP</b>     | ?                      | <b>9 620</b> | ? | <b>30</b>        | <b>1 031</b> | <b>2,91 %</b>  | <b>8,25 %</b>     |
| <b>C2 à C1</b>     |                        | <b>3 982</b> |   | <b>50</b>        | <b>1 048</b> | <b>4,77 %</b>  | <b>12,75 %</b>    |
| <b>AAP2 à AAP1</b> |                        | <b>5 471</b> |   | <b>49</b>        | <b>903</b>   | <b>5,43 %</b>  | <b>16,51 %</b>    |
| <b>ATP2 à ATP1</b> |                        | <b>352</b>   |   | <b>9</b>         | <b>58</b>    | <b>15,52 %</b> | <b>16,50 %</b>    |
| <b>AA à AAP2</b>   |                        | <b>63</b>    |   | <b>0</b>         | <b>8</b>     | <b>0,00 %</b>  | <b>17,59 %</b>    |
| <b>AT à ATP2</b>   |                        | <b>37</b>    |   | <b>0</b>         | <b>7</b>     | <b>0,00 %</b>  | <b>20,48 %</b>    |

**Coup de chapeau :**

La CGT Finances Publiques revendique que les agents se situant à 6 mois de leur départ en retraite soient promus hors de tout contingentement et donc de bénéficier de la prise en compte de leur promotion dans leur pension.

**Le Fait du Prince :**

Les LDG ne mettant pas en place des critères objectifs, les CAP disparaissant, plus aucun agent de la DGFIP, quel que soit son grade n'a de visibilité en termes de carrière... En cas de contestation, le tribunal administratif est désormais le seul moyen de recours.

**La CGT Finances Publiques réaffirme sa revendication de refonte complète des grilles indiciaires avec un seul grade par catégorie permettant de dérouler une carrière sans entrave entre son début et sa fin.**