

TRAVAUX LOCAUX SUITE A LA PUBLICATION DES TABLEAUX D'AVANCEMENT ANNEE 2022

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

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 son aptitude à jauger les « *qualités, expériences et compétences des agents* ». L'exercice est d'autant plus périlleux en pleine période de NRP, 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**.

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

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

Retard à l'allumage :

La CGT Finances Publique avait interrogé le DG sur les raisons du retard pris dans la publication des tableaux d'avancement malgré l'arrêté ministériel du 31 mars 2021. La réponse de son représentant a été claire : « *nous avons préféré dérouler les Groupes de Travail « LDG Promotions » plutôt que de discuter des tableaux d'avancement* ».

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	C1 à CP	6	5	12	21/01/21	14
	C2 à C1			8	21/12/19	4
C	AAP2 à AAP1	4	5	7	12/03/21	6
	ATP2 à ATP1			8	01/08/21	8
	AA à AAP2			5	01/12/20	2
	AT à ATP2			6	11/11/21	4

Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant. Le GVT Positif correspond à une augmentation de la rémunération individuelle résultant :

- d'un avancement quasi-automatique sur la grille indiciaire (« Vieillesse »),
- d'un changement de corps ou de grade (concours, promotion) (« Technicité »).

Les taux de promotions se réduisent, les barrages budgétaires limitant le nombre de promus.

GRADE	Nombre de Promouvables			Nombre de Promus			Taux de Promotion
	DRFiP 75	DGFIP	%	DRFiP 75	DGFIP	%	
C1 à CP	?		?	37	1 119	3,31 %	14,00 %
C2 à C1				50	1 071	4,67 %	18,00 %
AAP2 à AAP1				51	841	6,06 %	16,50 %
ATP2 à ATP1				7	61	11,48 %	16,50 %
AA à AAP2				0	16	0,00 %	28,00 %
AT à ATP2				0	18	0,00 %	28,00 %

L'essentiel de l'Info :

Sur Ulysse Paris vous pourrez trouver un quizz « Fête de la Musique », une visioconférence sur la collection d'art moderne de la Société Générale, mais aucune information concernant le nombre d'agents promouvables. Notre DRFiP se refuse à donner la moindre information concernant les tableaux d'avancement si ce n'est la liste des collègues pré-sélectionnés. Or connaître l'écart entre le nombre de promus et de promouvables sur Paris permettrait à nos collègues de se situer sur l'échiquier national. Mais notre DRFiP considère que savoir le nom du premier groupe d'Eddy Mitchell est plus important.

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.