

TRAVAUX LOCAUX SUITE A LA PUBLICATION DES TABLEAUX D'AVANCEMENT ANNEE 2026

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

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

Mais à ces règles statutaires, des critères supplémentaires ont été instaurés :

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

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**.

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.

Un frein à la promotion des agents

Une première entorse est provoquée par les coupures budgétaires. Les taux de promotions sont restreints, les barrages budgétaires limitant le nombre de promus, de promotion, pouvant reporter la promotion jusqu'à près de 8 ans (c.f. tableau « *conditions statutaires* »). 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 !)

Conséquences, selon les catégories, entre **70 et 90% des collègues sont laissés sur le carreau** alors même qu'ils devraient être promus, remplissant les conditions statutaires requises.

CATEGORIE	GRADE	part des collègues exclus des promotions				
		2022	2023	2024	2025	2026
B	C1 à CP	89 %	89 %	89 %	89 %	90 %
	C2 à C1	74 %	74 %	71 %	70 %	71 %
C	AAP2 à AAP1	83 %	83 %	84 %	84 %	85 %
	ATP2 à ATP1	83 %	84 %	84 %	83 %	85 %
	AA à AAP2	75 %	87 %	84 %	83 %	85 %
	AT à ATP2	67 %	81 %	56 %	72 %	67 %

Les délais d'attente demeurent trop longs. Même s'ils se sont raccourcis (plus de 18 ans d'attente pour passer Contrôleur Principal en 2021), la situation est loin d'être reluisante. C'est encore moins acceptable que ce retard à l'allumage s'inscrit dans un contexte de gel du point d'indice, de tassement et d'allongement des grilles, de refus du gouvernement d'ouvrir une véritable négociation salariale.

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	7	5	9	21/07/23	8-05
	C2 à C1	8		8	29/08/23	2-04
C	AAP2 à AAP1	6	5	7	01/07/25	1-05
	ATP2 à ATP1			9	15/07/25	5-05
	AA à AAP2			6	16/06/25	0-06
	AT à ATP2			6	22/10/25	0-02

De plus, les agents écartés des promotions ne peuvent plus se tourner vers leurs élus pour en connaître les raisons : l'administration confectionnant sans contrôle les tableaux d'avancements.

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

CATEGORIE	GRADE	Nombre de Promouvables			Nombre de Promus		
		DRFiP 75	DGFIP	%	DRFiP 75	DGFIP	%
B	C1 à CP	Dans le cadre des LDG, ces informations ne sont plus communiquées par la DG			47	836	5,62 %
B	C2 à C1				45	1 025	4,39 %
C	AAP2 à AAP1				30	770	3,90 %
C	ATP2 à ATP1				2	41	4,88 %
C	AA à AAP2				0	16	0,00 %
C	AT à ATP2				0	14	0,00 %

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.