

## Règles de gestion : GT sur les tableaux d'avancement et listes d'aptitude du 28 septembre 2010

Le 28 septembre 2010, Philippe Rambal, Directeur adjoint au Directeur Général, a présidé le 1<sup>er</sup> sous groupe de travail technique sur les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude, en rappelant que l'objectif à atteindre était d'établir une convergence entre deux systèmes actuellement en place.

Il a rappelé les principes qui fondent l'harmonisation proposée en matière d'avancement de grade (TA) et de promotion de grade (LA) : la transparence, l'équité et la non-discrimination.

### 1 - La transparence :

Les propositions et les choix doivent être discutés en CAP et les critères de promotion doivent être connus de tous. C'est pourquoi il a été proposé de généraliser l'entretien préalable pour les candidats à la liste d'aptitude. Son objectif serait de permettre à tous les agents de comprendre les conditions de sélection et de mieux cerner ce que l'on attend d'eux et des fonctions qu'ils aspirent à exercer.

### 2 - L'équité, critère qui doit se décliner de la façon suivante :

Primauté accordée à la CAP Nationale (CAPN) en matière de décision compte tenu de la diversité des pratiques et du volume de notre réseau. Pour la Direction Générale, seule une CAPN peut avoir une vision d'ensemble et corriger des différences de pratiques dans les départements.

### 3 - La non discrimination :

L'âge, quel qu'il soit, ne doit pas être un facteur discriminant et si le fléchage des fins de carrière perdure, il n'en est pas pour autant un critère exclusif. La Direction Générale a rappelé sa volonté de s'inscrire dans un dispositif pérenne.

En terme de volumétrie, la discussion est ministérielle et inter ministérielle. Le plan de qualification acté pour 2011 ne sera pas revu car il pourrait être moins favorable. Le volume de promotion sera discuté pour la période 2012-2014.

### Déclaration liminaire de F.O.-DGFIP :

Pour F.O.-DGFIP, ce GT permet d'aborder la question de la reconnaissance des qualifications.

Le Syndicat est très attaché à ces modes de promotion qui permettent à des agents qui ne peuvent pas ou ne souhaitent pas passer de concours de bénéficier d'une promotion interne, soit à l'intérieur de leur corps, soit en passant d'un corps à un autre. Il considère qu'aujourd'hui les possibilités de promotions sont insuffisantes pour permettre d'attribuer à tous les agents concernés la promotion à laquelle ils pourraient prétendre.

Pour F.O.-DGFIP, la discussion est conditionnée par les contraintes budgétaires.

En, effet, si nous prenons les TA, dans les deux anciennes directions, la situation est la même : tous les agents qui remplissent les conditions statutaires pour un avancement de grade ne peuvent être promus en raison du nombre de possibilités limitées. Ces agents sont méritants, et pourtant, ils ne sont pas promus. D'une certaine manière les représentants des personnels se trouvent dans la situation de devoir répartir une certaine forme de « pénurie ».

C'est pourquoi F.O.-DGFIP revendique le passage automatique dès lors qu'un agent remplit les conditions statutaires pour passer au grade supérieur.

Dans la présentation générale, la Direction Générale explique que « *les principes retenus s'appuient sur un engagement fort visant à offrir à ces agents, quel que soit leur grade, des perspectives d'évolution de leur carrière tout en préservant le principe de l'ancienneté* ».

Et ajoute que « *cet engagement se traduit notamment par la prise en compte de l'ancienneté acquise, la reconnaissance de l'expertise, la possibilité d'assurer les fins de carrière* ».

S'il peut partager ces principes de départ, le Syndicat F.O.-DGFIP tient à rappeler en préalable, l'engagement pris par le ministre lors de la mise en œuvre de la fusion sur les fins de carrière, à savoir que les postes offerts pour les fins de carrière doivent venir en plus de ceux prévus pour les promotions « normales » ; cet engagement doit être respecté.

Les discussions se sont ensuite engagées sur les points suivants :

## **Tableaux d'avancement**

### 1 - L'établissement de la liste des ayants vocations.

Le Syndicat revendique que cette liste soit systématiquement établie par les CAPL. L'administration prévoyait de n'étudier que les dossiers des agents ayant une note d'alerte afin de les écarter éventuellement de la liste. Pour F.O.-DGFIP, cela n'est pas acceptable. La note d'alerte n'est pas une sanction et en aucun cas elle ne doit avoir de conséquences sur l'avancement des agents !

Il a d'ailleurs rappelé à l'administration centrale la pratique scandaleuse de certaines directions locales qui avaient demandé aux agents de leur département de rembourser la prime d'intéressement liée au CPP. L'administration souhaitait aussi écarter les dossiers des agents en « contexte disciplinaire » ou dont la manière de servir n'était pas satisfaisante. F.O.-DGFIP a rejeté cette proposition car ces critères ont trop subjectifs. La présomption d'innocence doit être respectée et seule une procédure disciplinaire jugée, ou une note entraînant une majoration d'ancienneté ( $\leq -0,02$ ), peut avoir des conséquences sur la carrière.

### 2 - L'établissement du tableau d'avancement proprement dit.

F.O.-DGFIP a revendiqué que l'établissement du tableau soit de la compétence exclusive de la CAPN pour éviter les effets des démographies différentes selon les départements.

L'administration proposait de départager les candidats en fonction de :

- 1- Échelon et ancienneté dans l'échelon,
- 2- Évolution de note sur les trois dernières années,
- 3- Ancienneté globale dans le corps ou dans le grade.

Le Syndicat a exigé que le critère de la notation ne vienne qu'en dernière position car, la notation issue du décret de 2002 et soumise à quotas, a déjà trop d'influence défavorable sur la carrière des agents.

## **Liste d'aptitude**

F.O.-DGFIP a revendiqué que la CAP locale (CAPL) soit réellement tenue informée du nombre de possibilités offertes dans le département et émette un avis afin de préparer les travaux de la CAPN. Cependant, l'administration proposait comme critères l'évolution de note sur les cinq dernières années ainsi que leur participation aux concours. Pour F.O.-DGFIP, cela n'est pas pertinent et seule doit être examinée objectivement la qualité du dossier professionnel.

F.O.-DGFIP soutient toutes les possibilités pour les agents d'accéder au corps supérieur.

Plusieurs points ont donc été actés lors de ce GT :

### **1 - Les modalités de sélection**

F.O.-DGFIP se félicite d'une sélection sur la base de l'ancienneté des agents quel que soit leur nombre, sans plus tenir compte de l'effectif au niveau local.

C'est une de nos revendications fortes enfin obtenues : plus de déconcentration des TA. L'établissement des TA sera de la seule compétence des CAP centrales/nationales, ce qui bien sûr ne remet en cause l'examen systématique des TA par les CAP locales pour garantir le respect des règles et l'équité pour tous et ainsi réaliser un premier éclairage des CAPN.

## **2 - L'examen de la valeur professionnelle et les conditions utiles**

- Avoir été noté au moins 1 fois dans le grade de sélection et non plus « à la note pivot au titre des 3 dernières années dont une dans le grade de sélection au 31 décembre N-1 ».
- Suppression de la note d'alerte comme critère préjudiciable à l'inscription sur le TA.
- Suppression du contexte disciplinaire récent dont pourrait faire l'objet un agent au moment de son inscription au TA.

De plus en matière disciplinaire, seul un agent ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire récente pourrait être exclu des tableaux.

## **3 - Les modalités d'inscription**

Les tableaux d'avancement sont un mode de promotion dont le critère fondamental est l'ancienneté. Ce n'est pas une liste d'aptitude, les agents évoluent dans leur corps par un changement de grade. En conséquence, la notation comme critère de sélection doit être minorée, F.O.-DGFIP a rappelé sa revendication : passage automatique des agents sur les TA dès que les conditions statutaires pour passer au grade supérieur sont remplies.

Les modalités d'inscription seront donc :

- L'échelon et l'ancienneté dans l'échelon (rang d'ancienneté) par ordre décroissant).
- L'ancienneté dans le grade ou le corps.
- La dernière note chiffrée (évolution de note des trois dernières années ou dernière note chiffrée ce critère sera à affiner).

**Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques**  
**45-47, rue des Petites Écuries 75484 PARIS Cedex 10**  
**Téléphone : 01.47.70.91.69.**  
**Télécopie : 01.48.24.12.79**  
**e-mail : [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr)**  
**web : <http://www.fo-dgfip.fr>**