

**Catégorie C**

### Tableau d'Avancement au grade d'Agent Administratif Principal des Finances Publiques de 2<sup>ème</sup> classe CAPN n°7 du 26 juin 2014

Le plan de qualification diffusé par arrêté ministériel du 13 mai 2014, a fixé le taux de promotion 2014 à 40 % de l'effectif des agents administratifs des finances publiques de 1<sup>ère</sup> classe remplissant les conditions statutaires pour cet avancement de grade.

Cela se traduit seulement par **854 possibilités** de promotions par tableau d'avancement (T/A) au titre de l'année 2014.

**F.O.-DGFIP** condamne, une nouvelle fois, le faible nombre de possibilités d'accèsion par T/A à AAP 2<sup>ème</sup> classe, conséquence concrète du recul de la politique de promotion sociale du ministère.

Cette politique, qui instaure des ratios de promotions en régression répondant uniquement à des exigences de restrictions budgétaires, remet en cause l'accès automatique au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont remplies, revendication portée par **F.O.-DGFIP**.

#### **RAPPEL DES CONDITIONS STATUTAIRE**

1. Avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et compter au moins 6 ans de services effectifs dans le grade.
2. Ne pas être en disponibilité, en congé parental ou avoir cessé définitivement ses fonctions à la date d'effet de la promotion.
3. Avoir été noté au moins à la note pivot au titre des 3 dernières années dont une dans le grade de sélection au 31 décembre N-1.
4. Faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante (pas de - 0,02 ou - 0,06 au cours des trois années qui précèdent).

Par ailleurs, les agents ne doivent pas faire l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent.

#### **Les chiffres**

2 136 agents figuraient sur la plage statutaire.

Le projet de tableau d'avancement 2014 diffusé avant la CAPN comportait 811 agents.

Au projet, le dernier agent inscrit au choix normal détenait une ancienneté du 1<sup>er</sup> janvier 2013 dans le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d'agent administratif des finances publiques de 1<sup>ère</sup> classe.

**La CAPN a statué sur les dossiers écartés :**

- **12 agents** ayant fait l'objet d'une évolution de note négative (- 0,02 ou - 0,06), d'une majoration d'ancienneté (M1 ou M2) ou d'une pénalisation (P1 ou P2) au cours des 3 années qui précèdent (2011 à 2013),
- **6 agents** non notés au titre d'une ou plusieurs des 3 dernières années,
- **8 agents** ayant fait ou faisant l'objet d'une disciplinaire ou situés dans un contexte disciplinaire.

### À l'issue de la CAPN

La CAPN ayant statué sur 43 possibilités supplémentaires, la coupure se situe désormais au 5<sup>ème</sup> échelon avec une date de prise de rang au 8 janvier 2013 et une date d'accès au corps du 1<sup>er</sup> février 2002.

3 collègues ayant la même ancienneté (5<sup>ème</sup> échelon au 8 janvier 2013) ont été départagés en fonction de la date d'accès au corps.

### Date d'effet des promotions :

La date d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### Analyse **F.O.-DGFIP**

Les élus **F.O.-DGFIP** ont dénoncé la baisse du taux de promotion pour 2014 en recul de 20% par rapport à l'année précédente. En effet, alors qu'il représentait 50 % des agents figurant dans la plage statutaire en 2013, il est cette année de 40 %. Ainsi de nombreux agents vont se trouver écartés de cette promotion alors qu'ils remplissent les conditions statutaires. C'est inacceptable !

Les élus donc ont revendiqué la carrière linéaire dans la déclaration liminaire et lors de leurs interventions en séances.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont aussi dénoncé l'application de l'arrêté du 13 juin 2013 réduisant le champ de compétences des CAPL en matière de tableau d'avancement.

En effet, en ne réunissant plus de CAP Locale pour les tableaux d'avancement, en totale contradiction avec les engagements pris lors des groupes de travail sur les règles de gestion confirmant le rôle des CAPL, la Direction Générale réduit le rôle des représentants locaux du personnel à la portion congrue.

Il est inacceptable de discuter des tableaux d'avancement sur les seules propositions des directions locales, sans donner la possibilité aux représentants locaux de défendre les agents écartés.

Enfin, **F.O.-DGFIP** a réaffirmé son opposition à la notion de « contexte disciplinaire ». Il est difficilement admissible que des agents soient écartés du tableau d'avancement alors qu'aucune procédure n'est encore engagée et que, a fortiori, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée.

Pourtant, à l'issue des groupes de travail « Déontologie », cette notion de contexte disciplinaire « avéré » devait être limitée aux seuls agents faisant l'objet d'une procédure réellement engagée.

Dans les faits, la notion est élargie aux actes susceptibles de donner suite à une procédure disciplinaire ce qui aboutit à infliger à l'agent en cause une double peine sans possibilité de recours.

La Commission Administrative Paritaire Nationale ne peut être légitime à anticiper une éventuelle sanction, dont le caractère hypothétique reste entier.

Les élus ont donc dénoncé fermement le non-respect des droits des agents et des engagements actés en groupe de travail.

Les élus **F.O.-DGFIP**

Tony PLUMAIN - Rémy ALEMAN – Stéphane DERGUI-BOUSSOU