

Règles de gestion des promotions sur place dans le cadre de la redistribution des indices des SPF

Les modalités de promotion sur place décrites infra ne couvrent que les situations de redistribution des indices libérés par les anciennes conservations des hypothèques. Spécifiques à ce dispositif technique, elles n'ont pas vocation à s'appliquer aux opérations de reclassement assises sur une réévaluation des charges d'activité des structures ou liées à une fusion de postes.

Les règles de gestion régissant les opérations de reclassement restent celles présentées dans la précédente note de mouvement.

1. Reclassement du poste en HEC

Selon les règles de gestion actuellement en vigueur, il est réservé sur ces postes un accès prioritaire aux AFiP. Dès lors, aucune promotion sur place ne sera possible sur ces emplois.

2. Reclassement du poste en HEB

Pour obtenir la promotion sur place, il convient que le cadre remplisse les conditions cumulatives suivantes :

- occuper actuellement un emploi de niveau CSC3 ;
- ne pas avoir bénéficié d'une opération de reclassement précédente sur le poste occupé (interclassement des postes comptables SIE en 2010 ; reclassement des postes au 1^{er} janvier 2012)
- bénéficier d'un avis favorable du directeur local
- justifier d'une durée de séjour de 3 ans dans un emploi de CSC 3. L'indiciation du cadre sera prononcée lorsque les 3 ans seront atteints.

3. Reclassement du poste en HEA

Pour obtenir la promotion sur place, il convient que le cadre remplisse les conditions cumulatives suivantes :

- satisfaire aux conditions statutaires et de gestion (au moins 12 mois de délai de séjour, deux emplois comptables pour les IDIVHC/IP...) pour être détaché dans la catégorie d'emploi de CSC concernée ;
- bénéficier d'un avis favorable de son directeur ;
- participer au mouvement de promotion et obtenir le poste en application des règles de promotion de droit commun applicable à la catégorie d'emploi concerné.

Pour la filière fiscale :

La possibilité pour un cadre d'obtenir une promotion sur place sur un poste reclassé HEA sera appréciée après mise en œuvre du quota de 75/25 appliqué à l'ensemble des postes proposés au mouvement de promotion (vacances réelles après mouvement à équivalence auxquelles s'ajouteront les postes demandés en promotion sur place). Cette procédure spécifique aux demandes de promotion sur place vise à préserver l'équilibre des accès par grade aux postes de niveau HEA garanti par le quota de 75/25 introduit à l'occasion du dernier mouvement.

Sur la base de ce quota, sera tourné un mouvement pour ordre visant à déterminer si les candidats à promotion sur place sur poste HEA obtiennent ou non satisfaction sur leur poste

après application des règles de promotion de droit commun (interclassement des demandes de l'ensemble des cadres sollicitant une promotion sur place ou une simple promotion et départage selon les critères spécifiques aux grades concernés).

A l'issue de ces travaux, un second mouvement sera tourné pour attribuer les postes de niveau CSC3 restants vacants à l'issue du mouvement à équivalence, sur la base d'un quota assis cette fois-ci sur les vacances réelles. Les promotions sur place n'entreront pas dans le calcul de ce quota. Pour être plus précis, elles n'auront aucun impact sur le volume des emplois attribués à chaque grade dans ce mouvement de promotion.

Exemple :

Hypothèse de départ : 12 cadres sont éligibles à une promotion sur place et 8 vacances réelles constatées, un quota « théorique » est déterminé sur une base de 20 structures HEA soit une ventilation de 15 postes pour les AFiPA et 5 pour les IDIVHC et IP. Les promotions sur place seront accordées aux cadres éligibles à concurrence de cette proportion (autrement dit le nombre d'IP/IDIV HC promus sur place ne pourra dans notre exemple excéder 5).

Une fois ce quota calculé, les promotions sur place seront allouées en application des règles de promotion habituelles dans le cadre d'un mouvement pour ordre (il s'agit bien d'un mouvement pour ordre dans la mesure où il ne repose pas sur des vacances effectives et vise simplement à gérer les demandes de promotion sur place).

Les cadres qui n'obtiendront pas satisfaction dans ce mouvement seront maintenus sur leur poste.

Après traitement des demandes de promotion sur place, le quota applicable au mouvement sera arrêté sur la base des vacances réelles à savoir 8 postes dans cet exemple (6 postes pour les AFiPA et 2 pour les IP/IDIV HC). Les promotions sur place constatées à l'occasion du mouvement pour ordre seront sans effet sur ce quota.

4. Reclassement du poste en C1 HE chiffres

Seul le simple salto sera autorisé.

4.1.1. C1 1040

Pour obtenir la promotion sur place, il convient que le cadre remplisse les conditions cumulatives suivantes :

- être actuellement sur une C1 1015
- ne pas avoir bénéficié d'une opération de reclassement précédente (interclassement des postes comptables SIE en 2010 ; reclassement des postes au 1^{er} janvier 2012)
- bénéficier d'un avis favorable du directeur local
- justifier d'une durée de séjour d'au moins 12 mois sur son poste actuel. L'indiciation du cadre sera prononcée lorsque les 12 mois seront atteints.

4.1.2. C1 1015

Pour obtenir la promotion sur place, il convient que le cadre remplisse les conditions cumulatives suivantes :

- être actuellement sur une C2
- ne pas avoir bénéficié d'une opération de reclassement précédente (interclassement des postes comptables SIE en 2010 ; reclassement des postes au 1^{er} janvier 2012)
- bénéficier d'un avis favorable du directeur local
- justifier d'une durée de séjour d'au moins 12 mois sur son poste actuel. L'indiciation du cadre sera prononcée lorsque les 12 mois seront atteints.

5. Garanties pour les cadres ne pouvant bénéficier de l'indice cible

Les cadres qui ne pourront pas être promus sur place bénéficieront d'un maintien sur leur affectation pour une période de 3 ans maximum à compter de la date du reclassement du poste. Ils seront donc invités à rejoindre dans ce délai un poste correspondant à leur niveau d'emploi.

Pour ce faire, ils devront déposer une demande de mutation à équivalence et disposeront dans ce cadre d'une priorité absolue en mutation, pendant trois ans, pour se repositionner sur un emploi en adéquation avec leur indice personnel. Aucun délai de séjour ne sera opposable au cadre bénéficiant de cette priorité.