

Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique

Service des Ressources Humaines

Direction Générale des Finances publiques

Table des matières

1°) Les principes RH et les critères présidant l'établissement des listes d'agents promouvables au sein de la DGFIP.....	4
A) Les principes RH.....	4
<i>a) Différentes formes de promotion à la DGFIP.....</i>	<i>4</i>
<i>b) La nécessité d'un avis hiérarchique.....</i>	<i>5</i>
<i>c) Le passage à la catégorie supérieure par voie de liste d'aptitude (C en B, B en A) ou de sélection repose sur une démarche volontaire de l'agent.....</i>	<i>5</i>
<i>d) La procédure de sélection est annuelle.....</i>	<i>6</i>
<i>e) Un traitement équitable entre services.....</i>	<i>6</i>
<i>f) La valeur professionnelle et la manière de servir sont les critères d'accès aux promotions à la DGFIP.....</i>	<i>6</i>
<i>g) La DGFIP assure le respect des règles de non-discrimination dans les campagnes de promotion.....</i>	<i>6</i>
B) Les critères de sélection.....	7
<i>a) Les critères concernant les tableaux d'avancement en catégorie B et C.....</i>	<i>7</i>
<i>b) Les critères concernant les changements de corps à la DGFIP (de C en B et de B en A).....</i>	<i>8</i>
<i>c) Les modalités de sélection pour l'accès à l'encadrement supérieur.....</i>	<i>10</i>
2°) Le déroulement des campagnes de promotion.....	11
<i>a) Les informations portées à la connaissance des agents.....</i>	<i>11</i>
<i>b) Une décision concertée et harmonisée.....</i>	<i>11</i>
<i>c) Les agents non retenus dans le cadre d'une promotion ont droit à un retour d'information.....</i>	<i>12</i>
<i>d) Les modalités de recours.....</i>	<i>12</i>
3°) La politique RH de la DGFIP favorise l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.....	13
A) Un entretien de carrière peut être proposé aux agents afin d'évoquer leur parcours de carrière.....	13
B) La formation est un levier important dans la construction d'un parcours professionnel.....	13
4°) Les promotions seront conformes à la politique de prévention des discriminations du ministère de l'économie, des finances et de la relance.....	14

AVANT-PROPOS

« Lignes directrices de gestion (LDG) de la Direction Générale des Finances Publiques concernant la promotion et l'avancement »

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique supprime, en son article 25, la compétence des CAP s'agissant des actes de promotion des agents. Dans ce cadre, elle prévoit l'édiction de lignes directrices de gestion dont le contenu et les conditions d'élaboration sont déterminées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Le décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, précise, en son article 12, que les LDG fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours, les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades, ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. Elles visent en particulier à :

- préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- et à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes des corps et grades concernés.

Le présent document décline à la DGFIP les lignes directrices de gestion ministérielles adoptées en CTM et relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels des agents. Elles se présentent en quatre parties :

- 1 – Les principes généraux et les critères de promotion des agents.
- 2 – Le déroulement des campagnes de promotion.
- 3 – Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.
- 4 – La prévention des discriminations.

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à l'avancement des agents de la DGFIP sont édictées par le Directeur général après avis du comité technique (futur comité social d'administration). Elles sont définies pour cinq ans et peuvent faire l'objet de révisions annuelles durant cette période.

Les présentes lignes directrices de gestion concernent également les agents de la DGFIP en mobilité externe (agents en service détaché, mis à disposition ou en position normale d'activité) auprès d'autres administrations ou organismes.

1°) Les principes RH et les critères présidant l'établissement des listes d'agents promouvables au sein de la DGFIP.

A) Les principes RH

a) Différentes formes de promotion à la DGFIP.

La promotion interne permet d'accéder à des fonctions ou à un emploi d'un niveau supérieur. Elle consiste en un avancement de grade ou un changement de corps.

Il convient de distinguer trois grands types de promotions internes :

- les promotions intra-catégorielles dans les catégories B et C (avancements de grade à l'intérieur du même corps) ;
- les promotions inter-catégorielles (C en B, B en A) ;
- les promotions intra-catégorielles dans la catégorie A/A+ (encadrement supérieur).

Les promotions intra-catégorielles dans les catégories B et C n'emportent pas changement de fonctions et mobilité fonctionnelle et/ou géographique. Elles traduisent l'acquisition normale d'une expérience et d'une technicité professionnelle accrues.

Les promotions inter-catégorielles (C en B, B en A) et les promotions intra-catégorielles dans la catégorie A/A+ emportent changement de fonctions et mobilité fonctionnelle et/ou géographique. Elles nécessitent un acte de candidature.

Par ailleurs, différentes voies de promotion sont possibles:

(I) Les concours ou examen professionnel : l'avancement a lieu uniquement selon les résultats d'une sélection opérée par voie de concours ou d'examen professionnel.

(II) L'avancement sur tableau après sélection : l'inscription au tableau d'avancement est opérée suite à une sélection.

(III) L'avancement au choix : les fonctionnaires qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus sont inscrits par ordre de mérite sur un tableau d'avancement (avancement de grade) ou une liste d'aptitude (promotion de corps) .

La répartition des volumes de promotion entre des différentes voies de promotion est déterminée conformément aux dispositions des décrets statutaires particuliers.

La promotion au choix est l'une des voies de promotion. Pour autant, dans une fonction publique de carrière, elle ne peut pas en constituer la voie exclusive. Les examens professionnels et les concours demeurent la voie privilégiée.

Les critères de sélection diffèrent selon le type de promotion interne.

Il est rappelé que, conformément à l'article 12 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 précité, les présentes lignes directrices de gestion ne visent que les promotions au choix, par inscription sur une liste d'aptitude ou un tableau d'avancement, et ne concernent donc pas les sélections sur épreuves, par concours ou examen professionnel.

La sélection relative aux promotions intra-catégorielles dans les catégories B et C est opérée au bénéfice des agents dont la valeur professionnelle et la manière de servir

sont exemplaires. Les agents sont départagés sur l'ancienneté administrative, dans la limite des possibilités de promotions.

Pour les promotions inter-catégorielles (C en B, B en A), la sélection s'appuie sur le dossier du candidat, son aptitude et sa motivation à exercer les fonctions du corps supérieur et son parcours professionnel (notamment l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique).

Pour les promotions intra-catégorielles dans la catégorie A/A+, la sélection s'appuie sur la candidature du cadre, l'avis de son supérieur hiérarchique et l'entretien avec un comité de sélection qui permettent d'apprécier les aptitudes et le potentiel des cadres à exercer des fonctions d'encadrement supérieur (qualités managériales, à conduire le changement...).

b) La nécessité d'un avis hiérarchique

Le rôle de la chaîne hiérarchique est essentiel compte tenu de sa connaissance des qualités, expériences et compétences des agents placés sous sa responsabilité. Le soutien de la chaîne hiérarchique de l'agent constitue un critère prioritaire en termes de promotion au choix.

C'est ainsi que les évaluations annuelles, sur plusieurs exercices, constituent un critère de choix des campagnes de promotion. Elles doivent explicitement indiquer et justifier la capacité de l'agent à exercer des fonctions du corps supérieur dans le cadre des promotions de C en B et de B en A mais également pour l'accès à l'encadrement supérieur. L'exercice d'évaluation annuelle doit prendre en compte cette dimension et être conduit avec objectivité et rigueur.

Dans le cadre des promotions de corps de C en B et de B en A, l'avis du supérieur hiérarchique via le Compte Rendu d'Évaluation Professionnelle (CREP) doit se lire dans la durée (prise en compte du tableau synoptique des 5 dernières années). Le supérieur hiérarchique direct est invité à s'exprimer sur l'aptitude de l'agent à exercer des fonctions de corps supérieur. Cet avis est exprimé au moyen d'une cotation graduée de 1 à 3. La signification des valeurs est la suivante :

Valeur 1 : aptitude non acquise. L'agent ne possède pas, à ce stade, les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.

Valeur 2 : aptitude en cours d'acquisition. L'agent ne possède pas, à ce stade, la totalité des aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.

Valeur 3 : aptitude confirmée. L'agent possède les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.

Pour les candidatures aux promotions au choix des cadres supérieurs, un avis motivé est demandé au supérieur hiérarchique.

c) Le passage à la catégorie supérieure par voie de liste d'aptitude (C en B, B en A) ou de sélection repose sur une démarche volontaire de l'agent

L'administration inscrit ou sélectionne les lauréats parmi les agents qui, remplissant les conditions statutaires et de gestion, font acte de candidature. Cette démarche personnelle engage l'agent qui doit avoir connaissance des attendus qu'implique un changement de grade dans la catégorie A ou une sélection pour l'accès au corps supérieur (passage de C en B ou de B en A).

C'est ainsi que la DGFIP organise des réunions collectives d'information au lancement de chaque campagne annuelle (liste d'aptitude, sélection). Ces réunions doivent permettre aux agents de disposer de tous les éléments sur les conditions d'établissement des listes et des sélections et des conséquences d'une promotion en matière de mobilité fonctionnelle et géographique.

La promotion des agents inscrits à la liste d'aptitude (de C en B et de B en A) ou sélectionnés au grade d'IDIV, d'AFIPA ou d'AFIP reste subordonnée à l'occupation effective d'un emploi de la catégorie ou du grade de promotion.

d) La procédure de sélection est annuelle

Les promotions et avancements sont réalisés dans le cadre d'une campagne annuelle. En conséquence, il n'y a pas de reconduction automatique d'une campagne à l'autre de l'inscription dans la catégorie des candidats proposés classés au niveau local. La non-reconduction dans la catégorie des candidats proposés classés fait l'objet d'une information systématique. L'aptitude est une donnée mesurée chaque année en fonction de l'évaluation professionnelle des candidatures en lice. De même, pour les tableaux d'avancement, l'éligibilité et la valeur professionnelle sont appréciées chaque année.

e) Un traitement équitable entre services.

Pour les promotions inter-catégorielles de C en B et de B en A, la DGFIP prend en compte au niveau national les équilibres de la répartition équitable des potentialités de promotion entre services et directions.

f) La valeur professionnelle et la manière de servir sont les critères d'accès aux promotions à la DGFIP.

Pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C, l'ancienneté administrative est prise en compte pour départager les agents dont la valeur professionnelle et la manière de servir sont considérées comme égales (cf. infra 1°) B) c)).

La promotion par liste d'aptitude ne doit pas être considérée comme une promotion « coup de chapeau ». Autrement dit, cette promotion ne se réduit pas à saluer un parcours. Il s'agit de permettre la promotion de fonctionnaires particulièrement méritants sur l'ensemble de leur parcours professionnel et motivés pour exercer des fonctions supérieures.

À compter du 1^{er} janvier 2021, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR, deux échelons spéciaux contingentés seront créés au bénéfice des AFIPA et des IDIV hors classe. Ils seront accessibles au choix, par inscription sur un tableau annuel d'avancement, dont les modalités de mise en œuvre combineront notamment gestion de fin de carrière, reconnaissance du mérite et du parcours professionnel des cadres.

L'avis du directeur ou du chef de service sera systématiquement requis, notamment pour apprécier les fonctions et la manière de servir des intéressés. Cet avis est systématiquement transmis aux cadres.

De même, la promotion par tableau d'avancement au grade d'IDIV à titre personnel s'appuie sur des critères de sélection.

g) La DGFIP assure le respect des règles de non-discrimination dans les campagnes de promotion.

La DGFIP mène depuis plusieurs années une politique active en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations. Ses actions visent notamment à supprimer les freins au déroulement de carrière, à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et à former les agents notamment sur la lutte contre les discriminations.

*

*

*

Il peut être éventuellement tenu compte des antécédents disciplinaires selon leur ancienneté, la nature et la gravité des faits commis ainsi que la sanction infligée.

B) Les critères de sélection.

Comme dans le cadre ministériel, la DGFIP examine divers éléments qui permettent d'apprécier la valeur des candidats (qualités professionnelles et personnelles). Il n'y a pas d'ordre de priorité entre ces indices. La détention d'un seul de ces critères ne suffit pas, à elle seule, à justifier la promotion.

Les critères sont présentés par grande catégorie de promotion.

a) Les critères concernant les tableaux d'avancement en catégorie B et C.

Comme indiqué au point 1 – f) du document, pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C, l'ancienneté administrative est prise en compte pour départager les agents dont la valeur professionnelle et la manière de servir sont considérées comme satisfaisantes. La prise en compte du mérite a vocation à être renforcée à l'occasion des prochains exercices avec une meilleure prise en compte de la manière de servir (point 2 en gras).

Pour être inscrit sur un tableau d'avancement de grade dans les catégories B et C, les agents doivent remplir les conditions statutaires ainsi que les conditions utiles suivantes:

- être en position d'activité à la date d'effet de la promotion,
- avoir été évalué au moins une fois dans le grade de sélection,

- avoir été évalué au moins une fois au titre de l'une des 3 dernières années (N-1 à N-3) étant précisé que les agents évalués partiellement (une ou deux évaluations au titre des trois dernières années) font l'objet d'un examen de dossier,

- faire preuve d'une valeur professionnelle et d'une manière de servir exemplaires, à savoir :

1 - ne pas avoir fait l'objet, dans le tableau synoptique des appréciations figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel de l'une au moins des 3 dernières années (N-1 à N-3), d'une cotation «insuffisant».

2-justifier d'un total minimal de 30 points par chiffrage des cotations du tableau synoptique des appréciations (4 items principaux, hors les 2 items relatifs aux fonctions d'encadrement) figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel des 3 dernières années N-1 à N-3. Les cotations sont prises en compte comme suit : « moyen » : 1 point ; « bon » : 2 points : « très bon » : 3 points ; « excellent » : 4 points.

3- ne pas avoir fait l'objet, dans les appréciations littérales figurant dans les comptes-rendus d'entretien professionnel des années N-1 à N-3, de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir.

4 - ne pas avoir fait l'objet, postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié.

5-satisfaire aux obligations déontologiques.

La sélection dérogatoire au bénéfice de la fin de carrière, concernant précédemment les agents proches de la retraite, n'est pas reconduite.

Quel que soit le tableau d'avancement, un ordre de mérite unique est établi au plan national pour tous les agents remplissant les conditions statutaires. Cet ordre est élaboré, à mérite égal, dans l'ordre d'ancienneté décroissant, par application successive des critères suivants :

- 1) grade-échelon et ancienneté d'échelon (rang),
- 2) date d'accès au corps d'appartenance (corps DGFIP),
- 3) numéro d'ancienneté («NUMANCE»).

Compte-tenu du nombre très élevé d'agents remplissant les conditions statutaires (plage d'appel statutaire - PAS), l'administration centrale identifie les agents susceptibles d'être inscrits compte tenu des possibilités de promotions estimées (plage utile de sélection-PUS).

Les directions locales sont consultées pour avis sur les agents en situation particulière (agents ne remplissant pas les conditions utiles).

Après exclusion des agents ne remplissant pas les conditions utiles (éventuellement après examen de dossier et avis des directions), les agents sont inscrits au niveau national sur le tableau d'avancement, à partir de la plage utile de sélection, dans l'ordre décroissant de l'ordre de mérite et dans la limite des possibilités de promotions.

Ces critères ont vocation à s'appliquer à compter de la prochaine campagne de promotion par tableau d'avancement en catégories B et C.

b) Les critères concernant les changements de corps à la DGFIP (de C en B et de B en A)

La sélection s'effectue :

- pour l'accès aux grades d'inspecteur et de contrôleur de 2ème classe, parmi les meilleurs candidats possédant l'ensemble des aptitudes requises pour exercer dans les meilleures conditions les fonctions du grade postulé ;
- sur la base des propositions formulées par le directeur.

La sélection des meilleurs candidats doit être effectuée parmi les candidats les mieux évalués. La valeur professionnelle est donc appréciée sur la base des critères suivants :

- prise en compte des évaluations formalisées dans les comptes-rendus d'entretien professionnel des cinq dernières années et de l'avis du directeur. L'évaluation (appréciations et évolutions chiffrées) des agents proposés au meilleur niveau doit traduire sans ambiguïté les mérites et les aptitudes au grade postulé.
- l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur ;
- le parcours du candidat et/ou le niveau d'expertise technique doivent permettre d'apprécier ses qualités professionnelles et sa capacité d'adaptation.

S'agissant de la liste d'aptitude au grade d'inspecteur

Les critères de sélection qui doivent amener à sélectionner les candidats présentant les meilleures aptitudes à ce grade sont les suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent, les acquis de son expérience professionnelle, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation du candidat à des environnements nouveaux et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- la motivation à se projeter dans un nouveau grade : prise de responsabilités croissantes, l'investissement personnel dans les préparations aux concours et examens professionnels est une information susceptible de renforcer la qualité des dossiers de candidature ;
- la capacité à dérouler un parcours en catégorie A. Il s'agit de permettre la promotion de fonctionnaires particulièrement méritants sur l'ensemble de leur carrière et motivés pour s'engager dans l'exercice des fonctions d'inspecteur.

S'agissant de la liste d'aptitude au grade de contrôleur :

La qualité des dossiers s'apprécie, notamment, au regard des éléments suivants :

- L'aptitude d'un agent de catégorie C à exercer les fonctions de la catégorie B est appréciée par prise en compte de sa valeur professionnelle, de sa manière de servir et de ses capacités estimées à exercer les fonctions du corps supérieur au regard de son expérience à la DGFIP ou dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique antérieure.
- La capacité d'adaptation des agents, appréciée à travers l'exercice des fonctions dans différents contextes professionnels, en particulier au sein de la DGFIP, mais également dans d'autres administrations. Sont notamment examinés si l'agent a occupé plusieurs postes différents au cours des dix dernières années ou si l'affectation a eu lieu sur des postes particulièrement exposés ou peu attractifs (par exemple - liste non limitative -, les services de recouvrement des amendes, les services dédiés à l'accueil, les postes géographiquement excentrés, les postes implantés dans des quartiers difficiles QPV, etc...).
- L'investissement personnel pour la préparation et la présentation aux concours est une information susceptible de renforcer la qualité du dossier de candidature. L'investissement personnel s'apprécie notamment au regard de l'assiduité à la préparation et au regard des résultats obtenus au concours (notes, admissibilité éventuelle).

c) Les modalités de sélection pour l'accès à l'encadrement supérieur.

L'examen des aptitudes et du potentiel d'un cadre pouvant être promu à des fonctions d'encadrement, dans le cadre d'un avancement de grade (inspecteurs divisionnaires, administrateurs des finances publiques adjoints) ou de corps (administrateurs des finances publiques), repose sur le constat de sa valeur professionnelle et de son engagement. Ces derniers sont notamment appréciés sur la base d'une combinaison de critères tels que l'esprit de décision, la capacité à organiser le travail d'une équipe, l'intérim d'un encadrant, la conception ou la conduite de projet, l'animation fonctionnelle et le soutien d'une équipe ou de réseaux, la capacité d'adaptation, d'anticipation, à conduire le changement ou à être force de proposition, les qualités d'analyse et de synthèse ainsi que la capacité à représenter.

Par ailleurs, la capacité de l'agent à se projeter sur de nouvelles fonctions doit être appréciée. Au-delà du critère managérial, les compétences techniques peuvent constituer également un critère à prendre en compte.

La combinaison et la pondération de ces différents critères varie en fonction du niveau de la promotion concernée.

L'ensemble de ces éléments est apprécié à partir :

- du dossier de candidature qui comprend un résumé de la carrière du cadre, la copie de ses trois derniers compte-rendus d'évaluation ainsi que la présentation d'une réalisation professionnelle et/ou d'une lettre de motivation ;
- de l'avis du supérieur hiérarchique ;
- de l'entretien avec un comité de sélection qui évalue les compétences et le potentiel du candidat.

L'avis du supérieur hiérarchique est systématiquement transmis aux cadres.

Les modalités de candidature aux sélections professionnelles des cadres supérieurs donnent lieu à la diffusion systématique d'une note de service annuelle, qui précise les éléments attendus de la part des candidats et d'un calendrier prévisionnel pour chaque sélection visée.

Par ailleurs, un calendrier prévisionnel général des sélections est également diffusé chaque année sur Ulysse.

De même, un rapport du comité de sélection est établi à l'issue de chaque sélection annuelle et diffusé via Ulysse Cadres.

En outre, un bilan annuel de l'ensemble des sélections est organisé.

2°) Le déroulement des campagnes de promotion.

a) Les informations portées à la connaissance des agents.

La DGFIP informe les agents de la mise en œuvre des promotions à travers la diffusion :

- des lignes directrices de gestion directionnelles ;
- du calendrier annuel de la campagne de promotions de l'année N ;
- des notes de lancement des campagnes de promotions de l'année N ;
- de la répartition des promotions de l'année N par voie de promotion ;
- du nombre de promouvables, de candidats (liste d'aptitude, tableau d'avancement, dans la catégorie A) et du nombre d'inscrits sur les listes d'aptitudes et les tableaux d'avancement de l'année N ;
- la liste des agents promus au titre de l'année N, par type de promotion ;
- l'ancienneté administrative («coupure») détenue par le dernier agent inscrit sur le tableau d'avancement (tableaux d'avancement dans les catégories B et C de l'année N).

A l'issue de chaque sélection pour l'accès à l'encadrement supérieur, un bilan est diffusé comprenant notamment :

- le nombre de promouvables et du nombre d'inscrits sur les listes d'aptitude et tableaux d'avancement ;
- la liste des agents promus par type de promotion.

b) Une décision concertée et harmonisée

Le changement de corps ou le changement de grade au sein de la catégorie A sont des décisions engageantes pour l'administration. C'est pourquoi les propositions de promotion nécessitent un double regard, interne à l'administration, pour permettre de bien apprécier le parcours professionnel des candidats. A la DGFIP, le principe de double regard sur les candidatures est exercé tant dans les campagnes de liste d'aptitude que lors des sélections pour changement de grade au sein de la catégorie A.

En matière de changement de corps (liste d'aptitude), après vérification de l'ensemble des candidatures déposées au regard des conditions statutaires requises, les directions locales classent, en fonction de leur aptitude à exercer totalement et

dans les meilleures conditions les fonctions postulées, les candidats en deux groupes : les agents proposés classés et les agents non proposés. Pour chaque liste d'aptitude, un ordre de mérite unique est élaboré au niveau national après comparaison des mérites respectifs des candidats, au vu des propositions des directeurs.

S'agissant des promotions de grade au sein de la catégorie A ainsi que de la promotion pour l'accès au corps des administrateurs des finances publiques, un comité de sélection est mis en place. Il permet d'assurer un regard croisé sur les différentes candidatures afin d'apprécier le parcours professionnel du candidat et les qualités recherchées mentionnées supra. Il est composé de cadres de la DGFIP mais peut également comprendre une personnalité qualifiée extérieure. Il rend un avis à destination de l'autorité de nomination, seule décisionnaire.

Tous les membres de chaque comité bénéficie d'une journée de préparation à la conduite d'entretiens, animée par un intervenant extérieur qui les sensibilise notamment au respect de l'équité et à la non-discrimination.

c) Les agents non retenus dans le cadre d'une promotion ont droit à un retour d'information.

Concernant les listes d'aptitude de C en B et de B en A, chaque agent proposé classé ou non proposé pourra bénéficier, à sa demande, d'un retour d'information de la part de la direction locale en phase préparatoire. De même, chaque agent proposé classé mais non inscrit a droit un retour, à sa demande, de la part de l'administration centrale, après publication des listes d'aptitude.

S'agissant des promotions de grade au sein de la catégorie A ainsi que de la promotion pour l'accès au corps des administrateurs des finances publiques, le comité de sélection peut échanger avec les cadres non promus qui en font la demande.

Pour les tableaux d'avancement en catégorie B et C, l'administration centrale fait un retour d'information vers les agents écartés du fait d'une situation particulière (réserves et critiques récurrentes dans les appréciations, note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement inapproprié, agents évalués partiellement, non respect des obligations déontologiques) et non inscrits sur le tableau d'avancement, après avis de la direction locale et examen de dossier.

d) Les modalités de recours

Les agents peuvent exercer un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 26 et 58 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ou des lignes directrices de gestion.

La liste des agents promus par type de promotions constitue l'acte administratif faisant grief. Elle doit faire mention des voies et délais de recours.

Les agents disposent d'un délai de deux mois pour saisir l'administration à compter de la publication au BOFIP des résultats de la promotion. L'administration dispose d'un délai maximum de deux mois pour répondre. Les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués. L'absence de réponse vaut rejet implicite.

Conformément à l'article 14 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix¹ pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 26 et 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée. Le recours administratif est suspensif du délai de recours juridictionnel.

*

*

*

Les campagnes de promotions font l'objet d'un bilan annuel.

3°) La politique RH de la DGFIP favorise l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

A) Un entretien de carrière peut être proposé aux agents afin d'évoquer leur parcours de carrière.

L'objectif de cet entretien, qui pourra être conduit par le supérieur hiérarchique direct, est d'échanger avec l'agent sur son évolution de carrière et ses souhaits de mobilité. Cet entretien sera renouvelé au moins tous les 5 ans pour les agents concernés (pas de mobilité depuis les 5 dernières années), ou dans un délai inférieur sur demande de l'agent. Non contraignant, il a pour but d'aider l'agent dans la construction d'un parcours de carrière au regard de ses compétences détenues et de ses souhaits. Cet entretien peut être commun avec l'entretien de mobilité défini dans les lignes directrices de gestion directionnelles dédiées à la mobilité.

Pour aider les agents, quelle que soit leur catégorie, la DGFIP met en place un réseau de conseillers-mobilité carrière (CMC). Ces entretiens auront un caractère non contraignant.

En outre, pour l'encadrement supérieur, des « points de carrière » sont organisés à l'occasion de la revue des cadres. Ces entretiens sont l'occasion de croiser les regards « RH » des délégations, des directeurs locaux et du SRH, de lever ou de partager des réserves par rapport à une perspective de promotion, d'identifier les potentiels ou de confirmer des talents, en fonction des enjeux attachés à chaque population de cadres concernés.

B) La formation est un levier important dans la construction d'un parcours professionnel

L'ensemble du dispositif de formation de la DGFIP concourt au parcours professionnel de l'agent et contribue à sa promotion.

¹En application de la réglementation «sont considérées comme représentatives, d'une part, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique (CT) déterminé en fonction du service ou groupe de service concerné, d'autre part, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du CT ministériel ou du CT établissement public de rattachement ».

Dans ces conditions, toutes les organisations syndicales disposant d'au moins un siège (en propre ou en liste commune) au CTM des ministères économique et financier sont considérées comme représentatives dans toutes les directions de la DGFIP.

L'entretien professionnel annuel est l'occasion de déterminer les besoins de formation de l'agent afin de l'aider à acquérir les compétences requises pour son poste et construire son parcours de carrière, notamment en vue d'assurer des responsabilités de niveau supérieur.

L'Ecole nationale des Finances Publiques (ENFiP) organise au bénéfice des agents de la DGFiP qui réunissent les conditions d'ancienneté et de grade requises pour concourir, des préparations aux concours et examen professionnels.

Tous les candidats inscrits à une promotion de grade au sein de la catégorie A ou à la promotion pour l'accès au corps des administrateurs des finances publiques, bénéficient d'un entraînement à l'épreuve orale sous la forme d'oraux blancs.

A l'issue des promotions par liste d'aptitude, les agents sont tenus de suivre une formation. Cette formation a pour objectif essentiel de les aider à se positionner dans leur nouveau grade, de favoriser leur adaptation à l'environnement évolutif de la DGFiP et de leur faire partager la culture et les valeurs de celle-ci.

Les agents sélectionnés dans un grade d'encadrement supérieur bénéficient d'un séminaire. L'Académie des cadres supérieurs, qui constitue pour les cadres supérieurs nouvellement promus l'entrée dans le nouveau grade, a pour objet de favoriser le développement d'une culture commune dans l'encadrement et de mettre en exergue les enjeux liés aux missions et aux métiers de la DGFiP.

4°) Les promotions seront conformes à la politique de prévention des discriminations du ministère de l'économie, des finances et de la relance.

Les promotions doivent être conformes à la politique de prévention des discriminations du ministère de l'économie, des finances et de la relance, telle que définie par le plan pour l'égalité femme/homme et le plan diversité.

Parmi les 25 critères légaux de discrimination, quatre seront plus particulièrement suivis dans le cadre du bilan annuel des LDG ministérielles et directionnelles : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap, l'âge et les activités syndicales.

Conformément aux dispositions de la loi n°2019-818 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, les plans d'action pluriannuels pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devront préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés. En outre, les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

La composition des jurys et comités de sélection à la DGFiP respecte la parité de genre. Les membres des jurys et des comités de sélection sont sensibilisés aux questions de lutte contre les discriminations pendant leur formation de membre de jury/comité.