

CADRE C FILIÈRE FISCALE TABLEAUX D'AVANCEMENT DIPOSITIONS COMMUNES



Sommaire

2 > Tableau d'avancement filière fiscale dispositions communes

3 > Les revendications de la CGT

4 > Tableau d'avancement au grade d'AAPI 2^{ème} classe

5 > Tableau d'avancement au grade d'AAPI 1^{ère} classe

6 > Tableaux d'avancement 2012 et 2013

Syndicat national CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451 - 263 RUE DE PARIS 93514

MONTREUIL CEDEX • dgfip@cgt.fr

• www.financespubliques.cgt.fr

• Tél. : 01.48.18.80.16

• Télécopie : 01.48.70.71.63

TABLEAUX D'AVANCEMENT FILIERE FISCALE

DISPOSITIONS COMMUNES

Les agents ne font pas acte de candidature et le recensement de ceux concernés est effectué par la DG et transmis aux directions. Un tableau est établi pour chaque année et cesse d'être valable au 31 décembre de l'année considérée.

DATE D'EFFET

- ✓ 1er janvier de l'année du tableau (principe général avec exceptions : date de réintégration...).
- ✓ conditions requises appréciées au 31 décembre de l'année précédente.

ORDRE DE MERITE

Quelque soit le tableau d'avancement, une liste de mérite unique est établie au niveau national, par application successive et décroissante des critères suivants :

- ✓ grade ;
- ✓ puis échelon ;
- ✓ puis date de prise de rang dans l'échelon ;
- ✓ puis note (en valeur absolue puis selon le nombre de variations positives) ;
- ✓ puis date d'accès à la catégorie ou au grade ;
- ✓ enfin date de naissance (ordre décroissant d'âge).

Ce classement permet de ne pas avoir d'agents ex æquo sur la liste. Il explique que les coupures ne comportent pas toujours les mêmes informations selon les années, selon le critère sur lequel s'est fait le partage.

AGENTS ECARTES

Conditions de sélection supplémentaires appliquées dans la filière fiscale, après les conditions de sélection statutaires propres à chaque grade :

- ✓ valeur professionnelle manifestement insuffisante : note chiffrée inférieure à la note pivot, sévères critiques réitérées sur la manière de servir notamment dans les appréciations littérales, notes de service, rapport du chef de service, compte rendu d'entretien faisant état de réserves ...
- ✓ baisse de note au cours des 3 années précédentes ou contexte disciplinaire récent.

Ces agents font l'objet d'une proposition défavorable du chef de service pour l'inscription au tableau en CAPN, après avis de la CAPL. Ils peuvent aussi être écartés par la DG lors de la CAPN, malgré un avis favorable du directeur. Chaque situation individuelle est évoquée en CAP. Ces agents peuvent être inscrits au tableau définitif après un avis favorable de la CAPN.

SITUATIONS PARTICULIERES

Pour les agents en situation particulière : notation suspendue, permanents mutualistes et syndicaux, CLM, CLD, etc... des dispositions spécifiques sont prévues (voir guide des TA).

CONDITIONS DEROGATOIRES AU BENEFICE DE L'AGE

- ✓ agents âgés de 58 ans et plus au 31 décembre de l'année du

tableau, sans obligation de déposer une demande de mise à la retraite.

- ✓ remplissant les conditions de sélection normales mais dont l'ancienneté est insuffisante par rapport à la coupure.
- ✓ concerne les agents en CPA mais pas ceux en CFA.

TENUE D'UNE CAPL

En application des dispositions existantes dans la filière fiscale, la CAPL n'est réunie que si la direction prévoit d'écarter un ou plusieurs agents.

A défaut de réunion de la CAPL, les élus doivent recevoir l'ensemble des documents : liste de la PAS, liste de la ZPS, liste des éventuelles situations particulières. Les

représentants titulaires bénéficient d'une journée d'autorisation d'absence pour l'examen de ces listes et l'information des agents (voir charte du dialogue social 2004 – page 8).

VOLUME DES PROMOTIONS

C'est le « plan de qualification » ministériel qui détermine le volume des promotions à faire par tableau d'avancement, sous forme d'un pourcentage des agents figurant sur la plage d'appel statutaire. Ces dernières années, malgré l'augmentation des pourcentages, le volume des promotions a diminué, du fait de la réduction du nombre de promouvables (voir tableaux ci-après).

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT revendique la carrière linéaire pour les agents, c'est-à-dire une seule et unique grille indiciaire au sein de chaque corps. Les grades actuels ne trouvent aucune justification, les agents ayant les mêmes fonctions, au sein du même corps, définies dans un même statut particulier.

Une grille unique à amplitude plus importante avec un rythme d'avancement d'échelon plus rapide et régulier, correspond mieux à la reconnaissance des connaissances professionnelles acquises par l'ancienneté. C'est pourquoi la CGT revendique que l'amplitude de chaque corps double à minima entre l'indice de début de carrière et de fin de carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières.

Bien que la CGT revendique une carrière linéaire et donc la suppression des grades, elle ne peut accepter que les passages de grades qu'impose l'administration se déroulent dans n'importe quelles conditions et n'affaiblissent encore plus le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom, notamment en leur opposant les contraintes budgétaires.

Dans ce cadre où les grades seraient maintenus, la CGT revendique l'ordre suivant pour les critères de promotion par Tableau d'Avancement :

- 1°) l'échelon puis la date de prise de rang dans cet échelon ;

- 2°) pour départager les candidats, la date d'accès à la catégorie, puis la notation selon le système de notation revendiqué par la CGT ;

- 3°) aucun agent écarté pour une note négative ou une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours.

La CGT se prononce pour l'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents.

La CGT affirme sa position contre le fléchage de fin de carrières telle que pratiquée pour les promotions accordées aux agents de plus de 58 ans. Elle demande la limitation de ce dispositif aux agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite.

Actuellement, les contraintes budgétaires ralentissent le déroulement de carrière, par limitation du nombre de promus par TA. Elles empêchent nombre d'agents C et B d'accéder à l'indice terminal avant leur retraite. La CGT rejette ces contraintes et revendique que tous les agents soient promus au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires.

La CGT revendique l'octroi du bénéfice indiciaire aux agents retraités, dans la mesure où leur ancien grade (ou celui nouvellement créé) serait doté d'un indice terminal supérieur.

TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'AAPI 2^{ÈME} CLASSE

CONDITION STATUTAIRE

- ✓ être AAI du 5^{ème} échelon au moins
- ✓ compter au moins 6 ans de services effectifs dans le grade



RESULTATS DES ANNEES PRECEDENTES

Année	Coupure	Promouvables	Promus	%
2006	ACA 5 ^{ème} éch du 01/07/05 accès au grade le 01/12/95	1 054	545	51,70%
2007	AAI 1 – 5 ^{ème} éch du 01/02/06 – noté 13,77 (promotion à effet du 04/05/07)	625	343	54,88 %
2008	AAI 1 – 5 ^{ème} éch du 16/02/07 – noté 13,83 accès au grade le 01/09/98 – né le 15/11/72	589	324	55 %
2009	AAI 1 – 5 ^{ème} éch du 16/02/08 – noté 14,02 accès au grade le 01/09/98 – né le 15/08/56	592	326	55 %
2010	AAI 1 – 5 ^{ème} éch du 01/02/09 – noté 14,02 accès au grade le 01/09/99	587	323	55 %

CONDITIONS DE RECLASSEMENT

A ÉCHELON ÉGAL AVEC MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ ACQUISE

AAI 1 ^{ère} classe (échelle 4)		AAPI 2 ^{ème} classe (échelle 5)		Gain indiciaire
Echelon	Indice	Echelon	Indice	
5 ^{ème}	306	5 ^{ème}	317	+ 11
6 ^{ème}	316	6 ^{ème}	325	+ 9
7 ^{ème}	324	7 ^{ème}	337	+ 13
8 ^{ème}	335	8 ^{ème}	349	+ 14
9 ^{ème}	345	9 ^{ème}	360	+ 15
10 ^{ème}	352	10 ^{ème}	379	+ 27

TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'AAPI 1^{ERE} CLASSE

CONDITION STATUTAIRE

- ✓ être AAPI 2^{ème} classe du 6^{ème} échelon depuis au moins 2 ans
- ✓ compter au moins 5 ans de services effectifs dans le grade

RESULTATS DES ANNEES PRECEDENTES

Année	Coupure	Promouvables	Promus	%
2006	ACAP 2 - 9 ^{ème} éch du 01/04/03 – noté 15,50 accès au grade le 16/11/81 – né le 14/08/56	8 406	1 915	22,78%
2007	AAPI 2 9 ^{ème} éch du 01/11/04 – noté 15,25 accès au grade le 01/09/89 – né le 18/08/60 promotion à effet du 04/05/07	8 205	2 215	26,99%
2008	AAPI 2 9 ^{ème} éch du 01/04/06 – noté 15,27 accès au grade le 01/07/83 – né le 07/04/62	6 739	2 224	33 %
2009	AAPI 2 9 ^{ème} éch du 16/05/08 – noté 15,77 accès au grade le 01/09/90 – né le 26/07/60	6 306	2 081	33 %
2010	AAPI 2 8 ^{ème} éch du 16/10/08 – noté 15,77 accès au grade le 01/09/90	4 963	1638	33 %

CONDITIONS DE RECLASSEMENT

AAPI 2 ^{ème} classe(échelle 5)		AAPI 1 ^{ère} classe(échelle 6)		Report d'ancienneté
Echelon	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	
7 ^{ème}	337	3 ^{ème}	346	Ancienneté acquise reportée dans la limite de 3 ans
8 ^{ème}	349	4 ^{ème}	359	Ancienneté acquise reportée dans la limite de 3 ans
9 ^{ème}	360	5 ^{ème}	375	Ancienneté acquise reportée dans la limite de 3 ans
10 ^{ème}	379	6 ^{ème}	394	Sans report d'ancienneté
11 ^{ème}	392	6 ^{ème}	394	Ancienneté acquise reportée dans la limite de 4 ans
11 ^{ème}	392	7 ^{ème}	416	Sans report d'ancienneté (1)

- (1) AAPI 2^{ème} classe détenant plus de 4 ans d'ancienneté dans le 11^{ème} éch sont reclassés dans un premier temps au 6^{ème} éch d'AAPI 1^{ère} classe (qui dure 4 ans) avec les 4 ans d'ancienneté maximum prévus. Dans un deuxième temps, ils passent donc au 7^{ème} éch d'AAPI 1^{ère} classe à la même date, mais la DG n'effectue pas systématiquement les opérations de promotion de grade et de changement d'échelon en même temps.

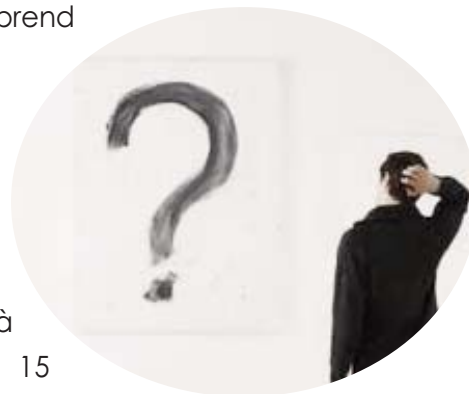
TABLEAUX D'AVANCEMENT 2012 ET 2013

Les modalités de promotions par tableau d'avancement sont prévues dans le décret n° 220-682 du 29 avril 2009. Il précise que les CAP de TA doivent se tenir avant le 15 décembre de l'année précédent celle du tableau. Il sera remplacé à partir du 1er janvier 2012 par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 qui reprend les mêmes dispositions dans son article 14.

Si l'ex DGI appliquait ces dispositions pour les promotions dans la catégorie B, elle ne les a jamais mises en œuvre pour les promotions par tableau d'avancement dans la catégorie C. Ce sera le cas à partir des tableaux de 2013.

La CGT s'est clairement prononcée pour des promotions à effet du 1er janvier, avec tenue des CAPN avant le 15 décembre précédent, permettant ainsi aux agents de bénéficier plus rapidement de la rémunération supplémentaire.

Afin de rétablir le respect des dispositions du décret, l'administration a présenté le calendrier prévisionnel suivant pour les promotions de 2012 et 2013 :



Tableaux d'avancement 2012				Tableaux d'avancement 2013		
	CAPL	CAPN	date effet	CAPL	CAPN	date effet
De AA1è cl à AAPI 2è cl	avril 2012	juin 2012	1er janv 2012	sept 13	déc 13	1er janv 2013
De AAPI 2è cl à AAPI 1è cl	avril 2012	juin 2012	1er janv 2012	sept 13	déc 13	1er janv 2013

Ces futurs tableaux d'avancement s'effectueront au sein du corps unique des agents de finances créé le 1er septembre 2011 par la fusion des corps des agents des impôts et du trésor.

En groupe de travail, il a été acté le principe d'une liste nationale unique, avec départage des agents en fonction de l'échelon, la date de prise de rang, la durée des services et la notation. Sur intervention de la CGT, des assouplissements devraient intervenir sur les conditions de sélection relatives à la manière de servir et au contexte disciplinaire. Au delà de ces grands principes, les modalités concrètes restent encore à définir.

