

SPÉCIAL

TABLEAUX D'AVANCEMENT 2011 CATÉGORIE C

FILIÈRE GESTION PUBLIQUE

Avril 2011

L'année 2011 est une année charnière à plusieurs titres dans la vie de la DGFIP. Après l'entrée en vigueur des statuts fusionnés au 1er septembre, les agents seront amenés à voter pour la 1ère fois dans les nouveaux corps. La CGT a d'ailleurs publié un dossier sur l'état d'avancée des discussions en cours concernant le futur système de mutation. Concernant les modalités de recrutement et de promotion futures, des publications complètes vont prochainement être diffusées.

En attendant la mise en place des corps uniques et l'entrée en vigueur des nouvelles règles, les agents des deux filières restent soumis à des règles de gestion dissociées selon les anciennes modalités. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne la promotion interne, qu'elle soit de corps (liste d'aptitude) ou de grade (tableau d'avancement).

Cependant, 2011 sera la dernière année où la gestion des promotions par tableau d'avancement se fera sur les règles propres. Certaines évolutions apparaissent cependant au fur et à mesure de l'avancée de la fusion, mais aussi en fonction de certaines évolutions réglementaires, parmi celles-ci, certaines dispositions autour de la loi de mobilité ou encore par l'entrée en vigueur du Nouvel Espace Statutaire (NES) pour la catégorie B. La CGT avait dénoncé ces réformes régressives pour les personnels. Les effets qui se font sentir aujourd'hui viennent confirmer l'analyse, ce qui rend l'importance d'une information claire des agents de façon à les mettre en capacité de défendre leurs intérêts individuels et collectifs.

La CGT Finances Publiques vous informe donc au travers de dossiers catégoriels des modalités d'élaboration de promotion de grade des catégories C et B appliquées dans la filière gestion publique pour cette année exclusivement, le système étant amené à changer dès 2012. **N'hésitez pas à prendre contact avec nos représentants si vous pensez que les règles ainsi édictées n'ont pas été respectées vous concernant.**



Syndicat national CGT Finances Publiques

- Case 450 ou 451 - 263 RUE DE PARIS
93514 MONTREUIL CEDEX
- dgfip@cgt.fr
- cgt@dgfip.finances.gouv.fr
- www.financespubliques.cgt.fr
- Tél. : 01.48.18.80.16
- Télécopie : 01.48.70.71.63

PROMOTIONS DE GRADE

Contrairement à l'avancement d'échelon qui présente un caractère automatique, l'avancement de grade est assorti de dispositions qui limitent les possibilités de promotion au grade supérieur.

Depuis le 1er janvier 2006, le nombre maximum des fonctionnaires appartenant à l'un des corps des administrations de l'Etat (à l'exclusion des corps propres des établissements publics) pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce corps, est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Cet effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.(décret 2005-1090 du 1er septembre 2005).

DISPOSITIONS COMMUNES AUX CATÉGORIES C ET B

La note de service n°11-003-V32 du 5 janvier a défini les modalités concernant les avancements de grade (tableau d'avancement) pour les catégories C et B. Elle rappelle que le changement de grade n'entraîne pas de changement de fonctions ni d'affectation, et que l'agent n'a pas à faire acte de candidature. Le calendrier général a été modifié pour que toutes les promotions soient effectives avant l'entrée en vigueur des statuts fusionnés au 1^{er} septembre 2011.

La direction générale détermine le nombre de promotions autorisées et procède au recensement des agents ayant statutairement vocation : constitution d'un fichier et édition de listes départementales des agents ayant vocation.

Les listes départementales sont envoyées aux directeurs locaux avec indication du nombre d'emplois autorisé pour le réseau et du nombre estimé d'emplois alloué à chaque département, pour chaque avancement de grade. Cette information permet aux directeurs locaux de définir le nombre d'agents à proposer à l'inscription. Le nombre d'emplois alloué à chaque département est déterminé par rapport à l'effectif départemental des agents ayant vocation.

Les tableaux sont élaborés au niveau local en fonction d'une déclinaison du ratio national sur le modèle suivant :

$$\begin{aligned} & \text{Nombre d'emplois alloué à chaque} \\ & \text{département} \\ & = \\ & \frac{\text{Nb d'emploi disponible sur le réseau x effectif} \\ & \text{départemental des agents ayant vocation}}{\text{Effectif national des agents ayant vocation}} \end{aligned}$$

Il s'agit là d'une véritable sélection qui s'opère entre les agents, ceux-ci étant classés par les directeurs locaux. Ceci implique que la tenue d'une CAP locale obligatoire pour que les représentants des personnels émettent un avis sur la sélection et le classement opérés.

Les agents seront proposés en 2011 selon les critères généraux de sélection suivants :

❶ **Tous les agents de plus de 58 ans au 31 décembre 2011** remplissant les conditions statutaires et le critère général d'après le classement suivant :

- ✓ les agents aux échelons les plus anciens sont classés en premier ;
- ✓ dans un même échelon, prise en compte de l'évolution de note par ordre décroissant (total des évolutions de note 2008, 2009 et 2010) ;
- ✓ à égalité d'évolution de note dans un même échelon départage sur l'ancienneté dans l'échelon.

❷ **Les agents proposés et classés en 2010** mais non inscrits sur les tableaux d'avancement 2010 bénéficient d'une priorité d'inscription en 2011 sur les moins de 58 ans.

❸ **A la fin, les candidats de moins de 58 ans**, dont la sélection se fait de la manière suivante :

- ✓ les agents aux échelons les plus anciens sont classés en premier ;
- ✓ dans un même échelon, prise en compte de l'évolution de note par ordre décroissant (total des évolutions de note 2008, 2009 et 2010) ;
- ✓ à égalité d'évolution de note dans un même échelon départage sur l'ancienneté dans l'échelon.

Les agents ayant une évolution négative de leur note égale à -0,02 ou -0,06 en 2010 sont exclus des sélections.

Pour les agents qui ont eu une évolution négative de la note en 2008 ou 2009 et pour ceux ayant eu la note d'alerte -0,01 en 2010 l'argumentation claire de la proposition (ou la non proposition) d'inscription de l'agent devra être explicitée lors de la C.A.P. locale et formalisée dans le procès-verbal de celle-ci.

En conséquence, aucun agent ne doit être écarté de façon mécanique à partir de ces critères.



— IMPORTANT —

Les directeurs locaux ont la possibilité de déroger à ce classement à titre exceptionnel, pour permettre l'inscription d'un agent particulièrement méritant ou d'un agent proche de la retraite, indépendamment du fléchage des agents en fin de carrière, sous réserve que l'effet de cette promotion puisse être utilisé pour le calcul de sa pension. Cette dérogation doit néanmoins être dûment motivée dans le procès verbal de la CAP locale, faute de quoi l'agent serait écarté du tableau par la CAP Centrale.

Si pour la CGT la promotion d'un agent proche de la retraite est une bonne chose, celle-ci ne doit pas pour autant se faire au détriment des agents plus jeunes. Or, le contingentement budgétaire limitant le nombre de promotions, chaque dérogation se réalise au détriment d'un agent, ce qui n'est pas acceptable.

Par ailleurs, la CGT s'oppose fermement à la dérogation motivée par une reconnaissance du mérite. Outre l'iniquité d'une telle mesure qui vise à récompenser un agent au détriment d'un autre, ce type de dérogation ne correspond pas à la juste reconnaissance des qualités des personnels et ouvre la porte à des pratiques arbitraires ou népotiques du même ordre que la gestion de la liste d'aptitude.

À partir des propositions des directeurs locaux, la direction générale préparera le tableau d'avancement en fonction du nombre d'emplois disponibles et le soumettra à l'avis de la commission administrative paritaire centrale compétente.

Cas des agents en détachés dans les services du Trésor : en vertu de l'article 26-1 du décret 85-986 (instauré en application de la Loi de mobilité), les agents en position de détachement au sein des services déconcentrés participent à la promotion interne.

Les élus CGT en CAP centrales sont intervenus pour obtenir des précisions quant aux modalités de prises en compte de cette disposition. L'administration a indiqué que le critère d'un minimum de 3 notes dans le corps est maintenu et s'applique également à ces personnels.



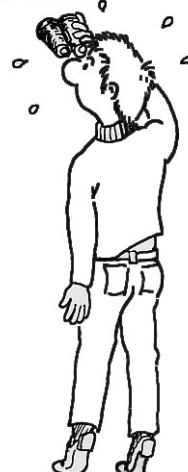
Les élus CGT ont pu constater que les listes transmises au niveau local comportaient des erreurs : oubli d'agents ayant réalisé une carrière dans un autre corps de même catégorie, ou mise à l'écart d'agents par une mauvaise prise en compte de leur date de sortie d'école dans la détermination de leurs services effectifs.

L'intervention de la CGT a permis de rétablir les agents dans leurs droits dès lors que nous avons été alertés par eux.

Il convient à chacun d'être attentif sur la bonne prise en compte de sa situation personnelle pour qu'aucun agent remplissant les conditions pour postuler, ne soit écarté. **Ne pas hésiter à prendre contact avec un représentant CGT pour s'assurer de ne pas avoir été indument écarté d'une promotion.**

Il convient d'être attentif aux éventuels recours ayant abouti à un relèvement de note lors de récentes CAP centrales mais n'ayant éventuellement pas été pris en compte.

PROMOTION



REVENDICATIF CGT

Pour la CGT rien ne justifie l'existence de grades au sein des différents corps dans la mesure où l'exercice des tâches confiées aux agents ne connaît aucune séparation fonctionnelle.

La CGT revendique donc une grille indiciaire unique pour chaque corps, avec une amplitude indiciaire plus importante permettant le doublement de l'indice entre le début et la fin de carrière au sein du même corps. Pour se faire, le déroulement au sein de chaque corps doit s'opérer sans barrière, avec un rythme d'avancement d'échelon plus rapide et régulier pour une meilleure reconnaissance des qualifications acquises.

Actuellement, les contraintes budgétaires ralentissent le déroulement de carrière par une limitation du nombre de promus par tableaux d'avancement. Elles empêchent nombre d'agents et contrôleurs de pouvoir accéder à l'indice terminal du dernier grade avant leur retraite. L'élaboration des ta-

bleaux d'avancement dans la filière gestion publique connaît la particularité d'être déconcentrée au niveau des départements. Cette gestion fait qu'à si-

tuation identique, les chances de promotion ne sont pas les mêmes selon les départements.

La CGT rejette ces contraintes et revendique que tous les agents soient promus au grade supérieur dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires.

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 de grades maintenus, la CGT revendique :

✓ l'ordre suivant pour les critères de promotion par Tableau d'Avancement (TA)

- (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.

✓ l'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents.

La CGT affirme sa position contre le fléchage de fin de carrières (promotions accordées aux agents de plus de 58 ans d'abord). Cependant, cette position n'exclurait pas la promotion au bénéfice de l'âge pour les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, si leur promotion était imminente.

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.

**STOP AUX BARRAGES
ET OUI CARRIÈRES
LINÉAIRES**



Agents administratifs et techniques

Ces deux corps sont traités sous un seul et même point car ils sont de même catégorie et sont par conséquent sur la même grille indiciaire. La seule différence réside encore dans le fait que le corps technique dispose d'un échelon spécial en sommet de grade terminal. Le Ministre François Baroin a annoncé récemment que cet échelon allait être étendu aux agents administratifs selon des modalités qui restent à définir. Par ailleurs, l'existence d'agents « faisant fonction » qui se voient offrir la possibilité d'opter pour l'un ou l'autre des corps nécessite de s'adresser aux agents sous une seule et même forme.

Les services antérieurs accomplis par les agents d'autres administrations détachés et éventuellement intégrés dans les services du Trésor public, sont assimilés à des services accomplis dans le grade d'accueil du Trésor public. Cette disposition ne s'applique pas aux lauréats de concours, originaires d'autres administrations, et détachés au Trésor public pour suivre un stage.

La période de scolarité et la durée du service militaire ne sont plus prises en compte ; les statuts particuliers des agents d'administration et des agents techniques du trésor ayant été modifiés par la publication des statuts fusionnés d'agents administratifs et d'agents techniques des finances publiques, il est désormais fait référence à l'article 25 du décret 2009-1388 **qui détermine les conditions d'ancienneté au regard de la durée des services effectifs et non plus de celle des services publics**. Les périodes d'interruption de l'activité viennent éventuellement en déduction de l'activité.

La référence aux services effectifs en lieu et place des services publics constitue un recul pour les agents. On voit la logique de l'administration qui par un subterfuge écarte ainsi nombre d'agents qui auraient pourtant eu vocation à cette promotion. Cela revient également à **retarder pour plusieurs agents les effets de l'avancement en retirant la période de scolarité durant la formation initiale (et éventuellement le service militaire) dans la prise en compte de leur carrière**.

Les conditions suivantes sont appréciées au 31 décembre 2010.

Les agents inscrits sur le tableau d'avancement seront nommés avec effet au 1er janvier 2011.

Les agents susceptibles d'être promus en catégorie B ne doivent pas être écartés du fait de la rétroactivité sur les

rémunérations, et d'un éventuel classement à un échelon plus favorable à leur arrivée en catégorie B.

● Promotion au grade d'agent d'administration ou d'agent technique de 1ère classe

✓ Tableau d'avancement

En application du décret n°2007-655 du 30 avril 2007, peuvent être inscrits sur un tableau d'avancement annuel les agents du trésor public de 2ème classe remplissant les conditions suivantes :

- Avoir atteint au moins le 5ème échelon de leur grade
- Compter au moins 5 ans de **services effectifs** dans le grade d'Agent de 2ème classe (échelle 3)

Aucun agent ne remplit ces conditions en 2011, en conséquence aucun tableau ne sera établi.

✓ Examen professionnel

Il s'agit d'un tableau d'avancement établi après avis de la CAP Centrale, après sélection par la voie d'un examen professionnel. Pour pouvoir candidater, les agents doivent remplir les conditions statutaires suivantes :

- Avoir atteint le 4e échelon de leur grade
- Compter au moins 3 ans de **services effectifs** dans leur grade

Pour les agents recrutés par voie de PACTE, l'année initiale sous contrat n'est pas prise en compte dans la durée des services effectifs.

Les dossiers d'inscription sont à retirer auprès du service des ressources humaines de la direction locale.

page > 6 - Agents administratifs et techniques

Calendrier prévisionnel 2011 :

Date limite de retrait des dossiers ou de pré-inscription par internet le 8 juin 2011

Date limite de dépôt des dossiers ou de validation par internet le 22 juin 2011

Date de l'épreuve écrite le 08 septembre 2011, d'une durée de 2 heures, elle se présente sous la forme suivante :

- ✓ rétablissement du libellé correct d'un texte comportant des omissions, des impropriétés de termes et des fautes d'orthographe, suivi de questions relatives à la compréhension du sens général du texte, ainsi qu'au vocabulaire qui s'y rapporte.

Jury d'admissibilité le 13 octobre 2011

Date de l'épreuve orale à compter du 14 novembre 2011, il s'agit d'un entretien de 15 minutes portant sur les attributions du candidat, assorti de questions d'ordre général sur l'organisation et les missions du Trésor Public

Publication des résultats à compter du 24 novembre 2011

Examen professionnel fusionné

Il sera ouvert aux agents qui rempliront les conditions statutaires suivantes :

- Avoir atteint le 4^e échelon de leur grade,
- Compter au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

Il comportera une épreuve unique qui consistera en un entretien d'une durée de 15 minutes autour du parcours professionnel du candidat et des acquis de son expérience.

Conditions de reclassement dans le grade de l'agent de 1^{ère} classe

Agent 1 ^{ère} classe		Agent Principal 2 ^{ème} classe		Ancienneté reportée
Echelon	Indice	Echelon	Indice	
4 ^{ème}	295	4 ^{ème}	300	Ancienneté acquise
5 ^{ème}	300	5 ^{ème}	308	Ancienneté acquise
6 ^{ème}	305	6 ^{ème}	316	Ancienneté acquise
7 ^{ème}	312	7 ^{ème}	325	Ancienneté acquise
8 ^{ème}	319	8 ^{ème}	335	Ancienneté acquise
9 ^{ème}	326	9 ^{ème}	345	Ancienneté acquise
10 ^{ème}	338	10 ^{ème}	356	Ancienneté acquise
11 ^{ème}	355	11 ^{ème}	369	Ancienneté acquise

● Promotion au grade d'Agent d'administration ou d'agent technique principal de 2^{ème} classe

Pour pouvoir prétendre à la promotion au grade d'agent d'administration principal de 2^{ème} classe, les agents de 1^{ère} classe doivent remplir les conditions suivantes :

- Avoir atteint au moins le 5^{ème} échelon de leur grade
- Compter au moins 6 ans de services effectifs dans le grade d'agent de 1^{ère} classe

En l'absence d'agent technique promouvable pour cette année, aucun tableau n'est constitué pour ce corps.

Conditions de reclassement dans le grade d'agent principal de 2^{ème} classe

Agent 1 ^{ère} classe		Agent Principal 2 ^{ème} classe		Ancienneté reportée
Echelon	Indice	Echelon	Indice	
5 ^{ème}	308	5 ^{ème}	318	Ancienneté acquise
6 ^{ème}	316	6 ^{ème}	328	Ancienneté acquise
7 ^{ème}	325	7 ^{ème}	338	Ancienneté acquise
8 ^{ème}	335	8 ^{ème}	350	Ancienneté acquise
9 ^{ème}	345	9 ^{ème}	362	Ancienneté acquise
10 ^{ème}	356	10 ^{ème}	379	Ancienneté acquise
11 ^{ème}	369	11 ^{ème}	392	Ancienneté acquise

● Promotion au grade d'Agent d'administration ou d'agent technique principal de 1^{ère} classe

Pour pouvoir prétendre à la promotion au grade d'agent principal de 1^{ère} classe, les agents principaux de 2^{ème} classe doivent remplir les conditions suivantes :

- Avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon de leur grade
- Compter au moins 5 ans de services effectifs dans le grade d'agent principal de 2^{ème} classe.

En l'absence d'agent technique promouvable pour cette année, aucun tableau n'est constitué pour ce corps.

Conditions de reclassement dans le grade d'agent principal de 1^{ère} classe

Agent Principal 2 ^{ème} classe			Agent Principal 1 ^{ère} classe			Ancienneté reportée (1)
Echelon	Indice	Durée	Echelon	Indice	Durée	
6 ^{ème}	328	3 ans	2 ^{ème}	336	2 ans	Ancienneté acquise dans la limite de 2 ans
7 ^{ème}	338	4ans	3 ^{ème}	347	3 ans	Ancienneté acquise dans la limite de 3 ans
8 ^{ème}	350	4 ans	4 ^{ème}	360	3 ans	Ancienneté acquise dans la limite de 3 ans
9 ^{ème}	362	4ans	5 ^{ème}	377	3 ans	Ancienneté acquise dans la limite de 3 ans
10 ^{ème}	379	4 ans	6 ^{ème}	394	4 ans	Sans ancienneté
11 ^{ème}	392		6 ^{ème}	394	4 ans	Ancienneté acquise dans la limite de 4ans (2)

(1) les agents ayant une ancienneté supérieure sont reclassés à l'échelon supérieur sans report d'ancienneté

(2) les agents ayant plus de 4 ans sont reclassés à l'échelon7 indice 416 sans ancienneté

TABLEAUX D'AVANCEMENT 2012 ET 2013

L'administration a présenté le calendrier prévisionnel suivant pour les promotions 2012 et 2013 :

TABLEAUX D'AVANCEMENT 2012				TABLEAUX D'AVANCEMENT 2013		
	Date CAPL	Date CAPN	Date d'effet	Date CAPL	Date CAPN	Date d'effet
C administratifs						
AA2 à AA1	Avril 2012	Juin 2012	1 ^{er} janvier 2012	Septembre 2012	Novembre/ décembre 2012	1 ^{er} janvier 2013
AA1 à AAP2	Avril 2012	Juin 2012	1 ^{er} janvier 2012	Septembre 2012	Novembre/ décembre 2012	1 ^{er} janvier 2013
AAP2 à AAP1	Avril 2012	Juin 2012	1 ^{er} janvier 2012	Septembre 2012	Novembre/ décembre 2012	1 ^{er} janvier 2013
C techniques						
AT2 à AT1		Mai 2012	1 ^{er} janvier 2012		Octobre 2012	1 ^{er} janvier 2013
AT1 à ATP2		Mai 2012	1 ^{er} janvier 2012		Octobre 2012	1 ^{er} janvier 2013
ATP2 à ATP1		Mai 2012	1 ^{er} janvier 2012		Octobre 2012	1 ^{er} janvier 2013
Contrôleurs						
C2 à C1	Avril 2012	Juin 2012	1 ^{er} janvier 2012	Septembre 2012	Novembre/ décembre 2012	1 ^{er} janvier 2013
C1 à CP	Avril 2012	Juin 2012	1 ^{er} janvier 2012	Septembre 2012	Novembre/ décembre 2012	1 ^{er} janvier 2013

Durant l'année 2012, il se tiendrait donc deux CAP dans chaque corps pour caler les promotions 2013 à effet au 1^{er} janvier 2013. Les modalités de promotions par tableau d'avancement sont en effet fixées par le décret 2002-682 qui précise que **les tableaux d'avancement doivent être arrêtés au plus tard le 15 décembre de l'année précédant celle pour laquelle il est établi**. Le décret 2010-888 qui le remplacera à compter du 1^{er} janvier 2012 reprend ces mêmes dispositions.

La DGFIP se met donc aux normes des textes réglementaires.

Ces futurs tableaux d'avancement s'effectueront au sein des corps fusionnés de la DGFIP entrant en vigueur au 1^{er} septembre 2011.

En groupe de travail national, il a été acté le principe d'une liste nationale unique avec un classement des agents en fonction des critères suivants :

- Echelon
- Date de prise de rang
- Durée des services
- Notation

Sur intervention de la CGT, des assouplissements devraient intervenir sur les conditions de sélection relative à la manière de servir et au contexte disciplinaire. Au-delà de ces grands principes, les modalités concrètes restent encore à définir.