

“Cycle règles de gestion”

PROMOTION PAR TABLEAU D'AVANCEMENT ET LISTE D'APTITUDE

Dossier n°3 - Août 2011

A la suite des discussions statutaires, six groupes de travail se sont réunis depuis septembre 2010 sur les promotions, par Tableaux d'avancement (TA) pour l'accès au grade supérieur dans les catégories B et C et par Liste d'aptitude (LA) pour l'accès à la catégorie supérieure.

La CGT Finances Publiques a pendant ces longues discussions œuvré pour améliorer ces règles et plusieurs de nos propositions ont été prises en compte. Le rôle des CAPL sera affirmé notamment par une possibilité de défense plus importante des agents, la CAPN gardant sa pleine compétence et toutes ses prérogatives.

Sur ces deux modes de promotion, les grandes lignes du « dispositif cible » sont arrêtées. Toutefois, malgré la mise en place des nouveaux corps et statuts particuliers au 1^{er} septembre 2011, les nouvelles règles se mettront en place progressivement.

Une période transitoire va s'ouvrir pendant laquelle de nouvelles discussions auront lieu afin d'affiner ou de préciser les règles, notamment au regard :

- ✓ du futur plan de qualification ;
- ✓ des volumes de promus par concours/LA ;
- ✓ des taux de promotion et des choix de curseurs à opérer entre TA et concours/examens ;
- ✓ des corps ayant une spécificité particulière dont la CGT demande des discussions ;
- ✓ et enfin des règles d'affectation des promus qui seront encore par filière en 2012.

La CGT a rappelé qu'il faudra veiller à ne jamais perdre de possibilités de promotion pour les agents et utiliser toutes les voies possibles prévues par le statut.

La CGT s'emploiera à poursuivre sa démarche afin d'obtenir des améliorations au déroulement de carrière des agents.

Montreuil, le 10 août 2011

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

● cgt@dgfip.finances.gouv.fr

● dgfip@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

Filière fiscale Tél. : 01.48.18.80.16

Filière gestion publique : Tél. : 01.48.18. 81.56

Tableaux d'avancement

Revendication de la CGT Finances Publiques

En préalable, la CGT a rappelé ses revendications sur la carrière et l'avancement des agents B et C :

- ✓ **une carrière linéaire pour les catégories C et B**, c'est-à-dire une seule et unique grille indiciaire au sein d'un même corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification.
- ✓ **une amplitude indiciaire minimum de 1 à 2**, c'est à dire que l'indice de fin de carrière soit au moins le double de celui du début, sans toutefois allonger la durée des carrières. Une grille unique à amplitude indiciaire plus importante avec un rythme d'avancement d'échelon plus rapide et régulier, correspond mieux à la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise tout au long de la carrière.
- ✓ que tous les agents, dans le cadre de la carrière actuelle, soient promus au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires assurant le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom. La CGT condamne les contraintes budgétaires qui limitent le nombre de promus et empêchent nombre d'agents d'accéder à l'indice terminal du dernier grade avant leur retraite.

Dans le cadre contraint imposé par le statut, 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, une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours ;

Les propositions de l'administration

L'administration a présenté en septembre 2010 son projet d'harmonisation des modalités de sélection par TA à compter de 2012. Si l'architecture générale de ce projet reprend dans les grandes lignes celui de la CGT, les discussions ont permis d'en améliorer sensiblement le contenu, tant pour les agents de la filière gestion publique (tableau national unique et place moindre de la notation) que pour ceux de la filière fiscale (suppression des critiques sur la manière de servir et précision sur le contexte disciplinaire).

Confection des listes d'agents

● L'administration propose de ne pas décliner le ratio promus/promouvables dans les départements : dans un premier temps la sélection s'effectue sur la base de l'ancienneté des agents, quel que soit leur nombre sans tenir compte de l'effectif au niveau local.

La sélection serait donc centralisée avec établissement d'une liste nationale unique qui implique un niveau de coupure des agents sur cette liste identique pour tout le territoire.

Actuellement dans la filière gestion publique, avec la déconcentration de ces promotions, cette coupure varie de plusieurs échelons selon le département. Le dispositif retenu va dans le sens d'une équité des conditions de promotions pour tous les agents d'un même grade, quel que soit leur lieu d'affectation.

● Cela répond à la revendication de la CGT Finances Publiques d'équité et de lisibilité, avec une «coupure» (ancienneté minimale requise) unique pour toutes les directions.

Le passage d'une procédure déconcentrée à une procédure centralisée pour les agents issus de la filière gestion publique pose la question des priorités d'inscription pour les agents inscrits en liste complémentaire sur le tableau 2011. Un état des lieux devait être effectué par la DG afin de pouvoir juger de la pertinence de leur reconduction, mais à ce jour, cela n'est toujours pas le cas.

Modalités de sélection

- L'administration propose les conditions utiles suivantes :
 - ✓ satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires de grade et/ou de services exigées par le statut ;
 - ✓ être en position d'activité à la date d'effet de la promotion ;
 - ✓ 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 ; à la demande des syndicats à ce niveau la DG précise : bien que non notés à la note pivot, les agents notés à la note d'alerte sont considérés comme remplissant les conditions de note ; dans certains cas particuliers (maternité, maladie, formation professionnelle...), il sera possible d'inscrire les agents non notés les 3 années sous réserve de justifier d'une note pivot antérieurement à l'interruption ;
 - ✓ faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante (fiches de notation et comptes rendus d'entretien) : ne pas avoir fait l'objet d'une baisse de note (- 0,02 ou - 0,06) au cours des 3 dernières années ;
 - ✓ les agents ne doivent pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent.
- A la demande de la CGT, l'administration a précisé la notion de « contexte disciplinaire » : elle sera encadrée pour ne concerner que certaines situations. L'administration propose la rédaction suivante : le contexte disciplinaire doit être avéré, grave, sérieux (procédure disciplinaire ou/et pénale engagée, mise en examen, faits reconnus par l'agent,...). Le contexte disciplinaire « récent » ne sera

pas cadré dans la durée afin de laisser une souplesse d'appréciation au rôle de la CAP. La notion de « critiques sévères ou réitérées » a été retirée mais la CGT a dénoncé la DG qui y revient de façon subtile en introduisant pour apprécier la valeur professionnelle satisfaisante les fiches de notation et comptes rendus d'entretien.

La CGT a obtenu que les agents concernés, par une baisse de note ou un contexte disciplinaire, ne soient pas systématiquement « écartés » et que les dossiers puissent être évoqués et défendus en CAPL, la CAPN restant la commission décisionnelle.

Promotion au bénéfice de l'âge

● L'administration effectue des promotions au « bénéfice de l'âge » pour permettre aux agents de bénéficier du gain indiciaire lié à l'accès au grade supérieur en fin de carrière. L'âge minimal est fixé actuellement à 58 ans (au 31 décembre de l'année du tableau) : la DG propose de pouvoir, si besoin, le réviser à la baisse (57ans ?) en fonction de l'évolution de la pyramide des âges.

● La CGT affirme son opposition au fléchage en fin de carrière qui s'effectue dans un volume contraint. Elle revendique des possibilités de promotion pour les agents se situant à moins de 6 mois de leur départ à la retraite et hors de tout contingentement budgétaire. En cohérence avec sa revendication d'un droit au départ à la retraite dès 60 ans, la CGT estime donc que ces dispositions doivent se limiter aux agents ayant atteint ou dépassé l'âge de 59 ans.

Critères de classement des agents

● Pour effectuer les tableaux d'avancement, l'administration propose de classer les agents par ordre de mérite

Liste d'aptitude

Les décrets relatifs au corps des contrôleurs des finances publiques (décret 2010-982 du 26 août 2010 article 6) et aux personnels de la catégorie A (décret 2010-986 du 26 août 2010 article 5) précisent les conditions statutaires de sélection par Liste d'aptitude. Celles-ci ont évolué pour la liste d'aptitude de B en A. Si la condition d'âge est supprimée, il faut désormais 15 ans de services publics dont 8 ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B contre 9 ans de services publics dont 5 ans de services effectifs précédemment. Certains agents ayants postulé l'an passé ne pourront donc pas le faire cette année.

A l'issue des discussions, les instructions rappelant les conditions statutaires, et précisant les modalités d'organisation et d'élaboration des LA ont été publiées sur Ulysse en juillet 2012.

sur la base des critères décroissants suivants :

- 1°) échelon dans le grade et ancienneté d'échelon (rang d'ancienneté) par ordre décroissant ;
- 2°) ancienneté dans le corps ;
- 3°) total des évolutions de notes des 3 dernières années.

A égalité d'ancienneté l'administration propose de les départager sur le total des évolutions de notes des 3 dernières années.

● Cet ordre correspond globalement aux revendications de la CGT Finances Publiques.

Au cours des discussions, la DG a accepté que le critère notation arrive en dernière position. S'agissant du critère le plus subjectif et le moins lié à l'ancienneté, cela lui donne un rôle très accessoire de départage des agents ayant strictement le même échelon, la même date de prise de rang et la même ancienneté.

La CGT a rappelé qu'elle revendique en 2ème critère, la date d'accès à la catégorie, qui évite de pénaliser des agents obligés dans leur carrière de changer de filière. L'administration qui proposait ancienneté dans le grade, a retenu au final ancienneté dans le corps.

La date d'effet des Tableaux

Elle demeure fixée au 1^{er} janvier de l'année du tableau pour les agents qui remplissent l'ensemble des conditions statutaires, sauf pour le TA au grade de contrôleur principal comme suit :

- ✓ période transitoire : en 2011 date d'effet du TA au 31/8/2011, en 2012 au 31/12/2012 ;
- ✓ période cible à compter du TA de 2013 : 1^{er} janvier de l'année du tableau comme les autres TA.

La Liste d'aptitude de C à Technicien géomètre a été examinée dans le cadre des réunions sur « recrutement - concours » compte tenu de sa mise en place dès 2011 par la voie d'un examen professionnel.

Revendication de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT, cette sélection assez proche de ce qui se pratique actuellement dans les deux filières, maintient le caractère arbitraire des Listes d'aptitude. Elle ne correspond pas du tout à la revendication de la CGT d'abandon des modalités de sélection par liste d'aptitude au profit d'un réel examen professionnel.

Dans ce cadre imposé des LA, la CGT a revendiqué :

- ✓ que l'entretien préalable à la sélection soit collectif

afin de donner en même temps à tous les candidats une information identique et de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une présélection ;

- ✓ qu'un rapport d'aptitude soit fourni pour tous les candidats et non pour les seuls candidats classés « excellent » ou « retenu » après la CAPL, dans un souci d'équité ;
- ✓ que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » soient discutés dans le cadre des futurs groupes de travail dédiés à certains corps (agents techniques et géomètres) afin de ne pas écarter de candidats qui auraient un parcours spécifique ;
- ✓ que l'entretien préalable à la sélection soit collectif afin de donner en même temps à tous les candidats une information identique et de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une présélection ;
- ✓ plus de transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPN dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents.

Dans ce contexte, la CGT a rappelé que le rôle des élus, doit se limiter à la défense des candidats sans les opposer entre eux ; de ce fait, les élus ne doivent pas procéder à un classement des agents, responsabilité qui incombe à la seule administration.

Les élus CGT, garants d'une gestion équitable des personnels, permettront par leur intervention que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, évitant ainsi l'inégalité de traitement des agents.

Les propositions de l'administration

Plage d'Appel Statutaire (P.A.S.) et appel de candidature

Le recensement de tous les agents remplissant les conditions statutaires et en position d'activité se fait sur une liste annuelle arrêtée par direction et par ordre alphabétique, la PAS.

Une instruction annuelle lance l'appel de candidature et un effort particulier d'information aux agents est fait via Intranet et les chefs de service (il n'y a plus de courrier individuel).

La Liste d'Aptitude de B en A est établie en distinguant les candidats par « spécialité ». Toutefois en 2012, en attendant la fusion totale des règles de gestion et d'affectation, les agents de la filière gestion publique sont de fait dans la spécialité « gestion des comptes publics » et ceux de la filière fiscale optent comme auparavant pour un choix parmi, « fiscalité », « cadastre » et « hypothèque ». L'affectation se fait sur un emploi de la spécialité choisie où l'agent est tenu de rester 3 ans.

L'entretien préalable

L'administration reconnaît la pertinence de la proposition de la CGT d'un entretien collectif et confirme qu'il s'agit bien uniquement de donner aux agents toutes les informations utiles sur les modalités de la LA, les conséquences d'une promotion éventuelle, de rappeler les rôles respectifs de la CAPL et de la CAPN. Ce sujet pourra donc être rediscuté.

Toutefois en 2012, l'entretien individuel est maintenu, notamment pour l'agent qui candidate pour la première fois, ce qui signifie qu'il n'est pas obligatoire pour ceux qui ont déjà postulé. De même rien n'interdit à une direction de faire un entretien collectif, comme c'est déjà le cas.

Organisation de la sélection

Les directions reçoivent un volume indicatif des possibilités de promotions envisageables.

La sélection s'effectue en appréciant la valeur professionnelle du candidat, au vu de son dossier (notation des 5 dernières années et avis du directeur), de son aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur et à la mobilité géographique, de son parcours professionnel, et de son aptitude à exercer des fonctions d'encadrement (LA de B en A). La DG est d'accord pour discuter fin 2011 des particularités des corps techniques.

Un rapport d'aptitude est élaboré pour les candidats proposés « excellents » et uniquement pour ceux-là.

Dès 2012, il est possible pour les agents promus par LA de C en B depuis au moins de 10 ans, d'être promu par LA de B en A.

- ✓ En CAPL : les candidats sont classés en 3 groupes : « excellents », « très bons », « à revoir » puis par rang de classement dans chaque groupe. A l'issue de la CAPL seuls les agents classés « excellents » sont interclassés par ordre de mérite décroissant (sans tenir compte pour le B en A des spécialités choisies). Cette liste est communiquée avec une fiche de proposition par candidat (envoyée aussi au candidat), les 5 dernières fiches de notation et le PV de la CAPL pour les travaux de la CAPN.
- ✓ En CAPN : les candidats sont appréciés au vu du rang de classement local, de la fiche de proposition du directeur et de la qualité d'ensemble des dossiers. Les dossiers des candidats classés « très bons » peuvent être évoqués en vue notamment d'une promotion pour l'année suivante.

La LA est établie, après avis de la CAPN, sur la base des propositions des directions après avis de la CAPL.

Les dossiers des candidats classés « très bons » peuvent être évoqués en vue notamment d'une promotion pour l'année suivante.