

Guide réglementés de gestion

Supplément au Mag syndical CGT Finances Publiques N°2

promotion
affectation
mutation
carrière
promotion
notation
entretien
recrutement
concours
corps
cgt



2 - Guide règles de gestion

SOMMAIRE

Edito

La catégorie C > 4 à 18

I. Les recrutements > 4

- A. Recrutement sur concours
- B. Recrutement sans concours en catégorie C

II. Formation initiale des agents C > 5

III. Mutation / première affectation > 5

- A. Architecture du système cible
- B. Les premières affectations
- C. Le délai de séjour
- D. Le classement des demandes en convenance personnelle
- E. Les priorités
- F. Les mouvements
- G. Autres sujets
- H. La période de convergence

IV. Déroulement de carrière > 12

- A. Doctrines d'emploi
- B. Fin de grille
- C. Les promotions

La catégorie B > 19 à 38

Les contrôleurs des finances publiques

I. Les recrutements > 19

- A. Recrutement sur concours
- B. Recrutement sans concours en catégorie B

II. Formation initiale des agents B > 21

- A. La formation théorique
- B. La formation pratique
- C. Titularisation

III. Mutation / première affectation > 23

- A. Architecture du système cible
- B. Les premières affectations
- C. Le délai de séjour
- D. Le classement des demandes en convenance personnelle
- E. Les priorités
- F. Les mouvements
- G. Autres sujets
- H. La période de convergence

IV. Déroulement de carrière > 30

- A. Doctrines d'emploi
- B. Fin de grille
- C. Les promotions

Les géomètres cadastrateurs > 39 à 40

I. Recrutement des techniciens-géomètres

- A. Recrutement sur concours
- B. Examen professionnel d'accès à Technicien-géomètre

II. Formation initiale

III. Mutation / première affectation

- B. Déroulement de carrière
- A. Promotions de grade
- B. Promotions de corps

La catégorie A > 41 à 52

La carrière des Inspecteurs des finances publiques

I. Les recrutements > 42

- A. Les concours généralistes
- B. Les concours spécialisés
- C. Recrutement sans concours

II. La formation initiale > 44

- A. La Formation des contrôleurs promus par Examen Professionnel et Liste d'aptitude
- B. La formation des lauréats de concours
- C. La titularisation

III. Mutation/première affectation > 44

- A. Architecture du système cible
- B. Les premières affectations
- C. Le délai de séjour
- D. Le classement des demandes en convenance personnelle
- E. Les priorités
- F. Les mouvements
- G. Autres sujets
- H. La période de convergence
- I. Analyse et propositions de la CGT

IV. Déroulement de carrière > 49

La carrière des Inspecteurs divisionnaires > 53 à 56

I. L'accès aux grades IDIV de classe normale (IDIV CN) et IDIV hors classe (IDIV HC) > 53

Rappel des dispositions statutaires

II. Modalités d'inscription sur le tableau d'avancement à IDIV CN > 53

- a) La sélection
- b) L'application de l'article 23 des statuts

III. Modalités d'inscription sur le tableau d'avancement IDIV HC > 54

IV. 1ères affectations et mutations > 54

- a) 1ères affectation des IDIV CN : règle spécifiques
- b) Mutations et 1ères affectations des IDIV CN et IDIV HC : règles communes

V. Accès aux postes comptables > 55

- a) Rappel des dispositions statutaires
- b) Modalités pratiques

La carrière des Inspecteurs Principaux des finances publiques > 57 à 61

I. L'accès au grade d'inspecteur principal des finances publiques > 57

- a) Rappel des dispositions statutaires
- b) Le concours professionnel d'inspecteur principal
- c) L'examen professionnel pour les inspecteurs (art 18) et pour les inspecteurs divisionnaires (art 19)

II. 1ères affectations et mutations > 59

III. Accès aux emplois comptables > 59

- a) Modalités d'affectations
- b) Modalités d'accès par filière
- c) Période de convergence

La carrière d'administrateur adjoint des finances publiques > 62 à 66

I. Rappel des dispositions statutaires > 62

II. L'accès au grade d'administrateur adjoint des finances publiques > 62

- a) L'entretien d'orientation pour les IPFIP :
- b) L'examen professionnel pour les inspecteurs divisionnaires hors classe

III. 1ères affectations et mutations > 63

IV. Accès aux emplois de chef de service comptable (CSC) > 64

- a) Règles générales
- b) Modalités d'accès
- c) Période de convergence

V. Accès aux emplois de Chef de service comptable « CSC administratif » > 64

- a) Dispositions statutaires :
- b) Accès au grade d'administrateur des finances publiques
- c) Dispositions statutaires décret 2009-208 du 20/2/2009 relatif au statut particuliers des AFIP

Notation > 67

Cher (e) Collègue,

Vous recevez aujourd'hui le guide des nouvelles règles de gestion issues de la fusion.

Pour l'ensemble d'entre nous, la fusion de la DGI et la DGCP s'est d'abord concrétisée par la création de nouvelles structures (centrale, SIP ou encore des nouvelles directions locales) se traduisant pour tous par de profondes transformations dans le contenu et l'organisation du travail.

En 2010, les choix de structuration de la DGFIP ayant été faits et leur mise en place entamée largement, la direction a ensuite ouvert le dossier de la fusion des statuts particuliers. Pour la CGT, cela devait être l'occasion de prendre en compte dans la carrière: l'évolution des qualifications, des missions et de leurs conditions d'exercice. C'est dans ce but qu'elle est intervenue lors des différents groupes de travail sur les statuts, avec l'idée que ceux-ci ne soient pas une simple déclinaison des statuts généraux mais qu'ils tiennent bien compte de la réalité de la DGFIP. Cela n'a pas été complètement le choix de la direction. Pour la CGT, le contenu des statuts reste donc très insatisfaisant et elle continuera à porter par la suite ses propositions pour aboutir à leur amélioration.

Dans le cadre de ces discussions, la CGT a obtenu un débat sur les doctrines d'emploi, aboutissant à l'engagement de rédaction par la DG d'une circulaire précisant clairement les rôles de chacun qui sera finalisée après un débat avec les organisations syndicales. Cette circulaire, à la demande de la CGT et après engagement pris par le directeur général, sera adossée aux statuts et opposable à l'administration.

L'harmonisation des règles de gestion, dont l'examen a commencé en juin 2010, est un dossier essentiel pour la CGT Finances Publiques. Tout simplement car il est au cœur de la vie de chacun d'entre nous à la DGFIP, qu'il touche à notre quotidien, à l'avenir de nos droits et garanties et de nos carrières (gestion individuelle, promotion, mutation, notation, recrutement et formation, rémunération...).

Connaissant les différences entre les deux anciennes directions, la CGT Finances Publiques a mobilisé tous ses moyens internes, avec l'ensemble de ses élus des deux filières en CAP nationales et locales et plus largement avec tous ses syndiqués, dans le cadre de la préparation du congrès fondateur de 2010.

Ce choix de travailler collectivement, longuement sur les règles de gestion était guidé par un principe essentiel : les nouvelles règles de gestion ne devaient pas être regardées à l'aune seule de ce qui préexistait, mais devaient permettre de garantir un haut niveau de droits pour les agents en apportant un plus à chacun d'entre nous. Forte de cette démarche et du résultat de ses réflexions, la CGT n'a donc pas hésité à proposer de nouvelles règles qui répondaient aux aspirations de tous les agents de la DGFIP en alliant les droits antérieurs et des garanties nouvelles. Cette volonté de ne pas se replier sur l'existant, seule la CGT l'a portée lors des groupes de travail. Elle a cherché systématiquement de nouvelles solutions en s'assurant de la cohérence de ses propositions et en évitant les pièges du corporatisme.

Pour respecter cette logique qu'elle s'était imposée la CGT a formulé des propositions selon des principes simples : les nouvelles règles de gestion se devaient d'être claires, objectives, connues, acceptées et partagées par tous. C'est dans ce sens que la CGT a choisi d'intervenir dans les groupes de travail sur les règles de gestion.

De façon pratique, alors que les statuts particuliers s'appliquent au 1/9/2011, le cycle de réunions sur les règles de gestion n'est pas clos. En avril 2011, après neuf mois de discussions avec les syndicats, la direction générale a acté les grands principes du « régime cible », qui fixent les nouvelles règles pour les mutations, les recrutements et concours, les promotions, la formation. Pour les sujets non finalisés dans le détail, ou non discutés un nouveau cycle de réunions a été mis en place, qui se poursuivra au-delà de 2011.

Une période transitoire va donc s'ouvrir durant laquelle les agents seront gérés, notamment pour les mutations, sur la base des règles de leur ancienne filière (Impôts ou Trésor). Progressivement, les nouvelles règles communes seront intégrées. De fait il y aura peu de nouveautés pour 2012, même si la CGT Finances publiques a obtenu l'application immédiate de certains acquis pour les agents (vous les retrouverez ci-après).

Dans le cadre des débats sur les règles de gestion, la CGT Finances Publiques estime que certaines de ses principales revendications ont été prises en compte et que les propositions initiales de l'administration sur les différentes thématiques ont largement évolué. Pour autant, il reste des interrogations, des questions en suspens et surtout des désaccords avec les règles définies par la direction. La CGT poursuivra donc son action pour que les revendications des personnels puissent aboutir et que les règles soient encore et toujours améliorées.

C'est dans ce contexte que la CGT vous adresse ce guide. Compte-tenu de l'état des discussions avec la direction, celui-ci ne peut prétendre à l'exhaustivité mais il a été conçu pour vous permettre de vous repérer au mieux dans ces nouvelles règles de gestion. Pour autant, si vous souhaitez des précisions, des informations concernant votre situation personnelle, n'hésitez pas à contacter les militants de la CGT. De plus, ce guide sera enrichi, complété au fil des futures discussions avec la direction et vous retrouverez rapidement l'ensemble de ces informations sur le site internet ou auprès des sections CGT-Finances Publiques.

Ce guide a avant tout pour objectif de vous présenter vos droits, vos garanties dans notre nouvelle direction. L'ambition de la CGT est bien de les défendre et d'en conquérir de nouveau avec vous...

LA CATÉGORIE C

Les agents administratifs et agents techniques des finances publiques

Le décret n° 2010-984 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des agents administratifs des finances publiques fusionne les statuts des agents administratifs du Trésor et des Impôts.

Pour les agents techniques leur carrière était définie par un décret fonction publique. C'est à la demande de la CGT que l'administration a accepté de créer, par le décret n° 2010-985 du 26 août 2010, le statut particulier du corps des agents techniques des finances publiques. C'est une avancée importante portée par la CGT qui a permis d'obtenir dans le statut la déclinaison des différents "métiers" exercés par les agents techniques et l'ouverture d'un cycle de discussions sur leur doctrine d'emploi, actuellement en cours.

Carrière cf. Tableau 1 page 16.

I. Les recrutements

Les statuts de la Catégorie C autorisent différentes voies de recrutement pour les agents. Celui-ci peut se faire aussi bien par concours que sans concours.

A. Recrutement sur concours

Le recrutement se fait toujours dans le cadre du concours commun ministériel et donne accès au grade d'agent administratif de 1^{ère} classe (échelle 4).

Le nombre et la nature des épreuves restent inchangés. Le concours se déroule en trois phases : pré-admissibilité avec un QCM, admissibilité avec une épreuve écrite et admission avec une épreuve orale (arrêté du 1er juillet 2005 relatif à l'organisation, à la nature et au programme de ces concours).

Conditions pour concourir :

- **concours externe** : être titulaire d'un BEPC ou d'un autre titre ou diplôme (niveau V) équivalent ;
- **concours interne** : être fonctionnaire (Etat, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, et justifier d'au moins 1 année de services publics effectifs au 1er janvier de l'année d'organisation du concours. Les candidats du concours interne bénéficient d'une préparation par correspondance (5 fascicules sur 6 mois), d'une journée introductive de méthode (organisée au niveau local) et d'un jour de galop d'essai.

B. Recrutement sans concours en catégorie C

Bien que le statut des agents techniques des finances publiques prévoit l'organisation d'un concours, la DGFIP ne recrute ceux-ci que par voie d'entretien après publication d'un avis de recrutement.

La DGFIP recrute également des agents reconnus comme travailleurs handicapés par la voie contractuelle sur appel à candidatures. Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplômes ou de niveau d'études identiques à celles du recrutement par concours.

La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concernés avant d'être titularisés. Le contrat peut être éventuellement reconduit une fois, pour la même durée au maximum, si les capacités professionnelles de l'agent ont été jugées insuffisantes.

A l'issue du contrat ou de son renouvellement, l'intéressé est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer les fonctions.

La DGFIP recrute des agents administratifs et techniques par la voie du dispositif « PACTE » (décret n°2005-902 pris en application de l'article 22bis de la Loi n°84-16). Il s'agit du recrutement exclusif d'agents âgés entre 16 et 25 ans, sans diplôme ou sans qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle.

Les agents recrutés sans concours sont titularisés en échelle 3 (grade d'agent administratif ou technique de 2^{ème} classe). L'action de la CGT a cependant permis que les agents recrutés au titre du dispositif « PACTE » puissent être titularisés directement en échelle 4 lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme ou d'une qualification prévue dans les statuts pour passer le concours.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a réitéré les critiques qu'elle portait déjà lors de la réforme des concours de 2007, la nature et le contenu du concours C étant insatisfaisants.

La CGT est fermement opposée aux modalités de recrutement sans concours et sur simple entretien des personnels handicapés, des agents administratifs, des agents techniques et des jeunes sans qualification PACTE. Elle dénonce l'arbitraire de ces procédures face au manque de lisibilité sur les critères que retient l'administration pour les modalités de sélection. Elles ne répondent pas correctement aux besoins spécifiques exprimés et créent une brèche dans le statut : les conditions de recrutement, de formation initiale, de titularisation, de classement dans la carrière, ne sont pas équitables par rapport aux agents recrutés par concours.

Pour la CGT, l'accès à l'emploi dans l'administration, pour les handicapés, ou encore pour les populations en situation d'échec scolaire, nécessite un aménagement de la nature et de l'organisation des épreuves pour répondre aux situations particulières, sans pour autant remettre en cause le principe même du concours.

Ces modalités de recrutement étant imposées par le statut, la CGT revendique donc la plus grande objectivité et transparence dans le recrutement.

La CGT Finances Publiques revendique pour l'ensemble de la Catégorie C :

- Le concours comme seul mode de recrutement externe car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

- Un accès direct à l'échelle 4 pour tous ;
- Le rétablissement d'un concours directionnel national pour la catégorie C ;
- La suppression des épreuves de pré-admissibilité (QCM) qui n'ont pour seule finalité que « d'écrémer » le nombre de candidats ;
- Un concours interne ayant le caractère d'un réel concours professionnel.

II. Formation initiale des agents C

Les agents techniques accomplissent un stage probatoire d'une durée d'un an, à l'issue duquel ils font l'objet d'un rapport d'aptitude.

Les agents administratifs, qu'ils soient recrutés sur concours ou sans concours accomplissent un stage probatoire qui ne peut être inférieur à dix mois ni excéder douze mois et à l'issue duquel ils font l'objet d'un rapport d'aptitude.

À l'issue de leur stage, les stagiaires dont le rapport d'aptitude est favorable sont titularisés. Les autres stagiaires peuvent, après avis de la commission administrative paritaire compétente, être autorisés à effectuer un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an. À l'issue de ce stage complémentaire, les stagiaires dont les services ont donné satisfaction sont titularisés.

Les agents des finances publiques stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire, ou dont le stage complémentaire n'a pas été jugé satisfaisant, sont soit licenciés s'ils n'avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire, soit réintégrés dans leur corps, cadre d'emploi ou emploi d'origine.

Les agents administratifs, quel que soit leur mode de recrutement, suivent un parcours de formation d'une durée déterminée par l'École Nationale des Finances Publiques (ENFiP) en fonction des notions à acquérir lors du stage « premier métier ».

La formation débute le 1^{er} juin N pour la promotion recrutée sur la liste principale. Elle intervient soit en établissement, soit en centres inter régionaux en fonction des volumes de promotion et comprend 3 phases :

- le stage de découverte d'une semaine positionné en début de formation permet aux stagiaires de découvrir leur futur site de travail et de prendre toutes leurs dispositions en matière de logement. Son contenu reste inchangé ;
- la formation de carrière de 2 mois se déroule en juin et juillet N. Elle sera consacrée aux enseignements fondamentaux : enseignements généraux et missions de la DGFIP ;
- le stage « premier métier » débute en septembre N moment auquel le stagiaire suit un stage d'une à trois semaines correspondant à son futur métier. Cette partie de la formation se déroulerait soit en établissements, soit dans les Centres Inter régionaux de Formation.

III. Mutation / première affectation

À l'ouverture du cycle de rencontres sur les règles de mutation le 8 septembre 2010, l'administration a indiqué sa volonté de créer des règles

lisibles en partant de l'existant et des acquis des personnels.

Elle a donc présenté aux organisations syndicales ses grands principes en vue de construire le système cible et de rechercher un dispositif qui prenne en compte les garanties de mutation des agents de la filière gestion publique classés sur des tableaux à l'ancienneté de la demande (voir dispositif de convergence p.12) :

- Le nouveau système d'élaboration des mouvements de mutation doit permettre de satisfaire la demande de mobilité géographique et/ou fonctionnelle des agents et de répartir au mieux les effectifs sur tout le territoire.
- Il s'appuie sur trois éléments fondamentaux déjà lisibles et connus par les agents : l'ancienneté, la précision géographique et la prise en compte de la diversité des métiers.

A. Architecture du système cible

Les mutations pour les agents techniques doivent faire l'objet d'un groupe de travail à l'automne 2011. Le faible nombre d'agents et la spécificité des métiers techniques nécessitent en effet une adaptation des règles. Si les éléments présentés ci-dessous constituent un socle général, l'intégralité n'est à prendre en compte que pour les agents administratifs.

a) Le nombre de vœux

Les agents pourront déposer un nombre de vœux illimités pour convenance personnelle, un seul département pouvant être sollicité pour une demande prioritaire.

b) La notion de résidence

L'administration introduit dans le nouveau système de mutation des zones d'affectation infra départementales : les Résidences d'Affectation Nationale ou RAN. Il y en a en tout 566, ce qui correspond aux résidences actuelles de la filière fiscale.

Chaque RAN englobera dans une même entité de gestion la ville d'implantation des structures de l'ex-DGI et les communes suburbaines ou rurales du réseau de l'ex-DGCP sur la base de la compétence territoriale des SIP. Lorsque le ressort géographique d'une trésorerie relève de plusieurs SIP, la trésorerie est rattachée à celui dont dépend la commune d'implantation de la dite trésorerie. Des redécoupages sont toutefois possibles afin de tenir compte de la topologie de la RAN au regard de l'éloignement en terme de temps de transport.

c) La notion de missions/structures

Le respect de la diversité des métiers est assuré par une spécialisation de l'affectation sur des missions/structures. La direction générale limite les possibilités pour les agents administratifs à 4 grands blocs de métiers : fiscalité, gestion des comptes publics, cadastre et hypothèques.

d) L'articulation de l'affectation entre les différentes CAP

Les agents seront affectés en **CAP Nationale** (CAPN) sur les RAN et les missions/structures.

Les candidats à mutation et les lauréats en première affectation pourraient être affectés, et donc formuler des vœux, pour une direction (départementale, régionale ou spécialisée), une RAN et une mission/structure.

6 - Guide règles de gestion

Dès lors, tout changement de direction, de RAN et/ou de mission/structure devrait s'opérer dans le cadre d'un mouvement national.

Les mutations et affectations prononcées feraient l'objet d'une publication et seraient soumises à l'avis de la CAPN compétente.

Les affectations affinées seront soumises à l'avis des **CAP Locales** (CAPL) compétentes.

Le mouvement local donnerait lieu à une affectation géographique et fonctionnelle encore plus précise : dans une « commune d'affectation locale » incluse dans le ressort territorial de la RAN et dans un service compatible avec la mission/structure obtenue au plan national. L'installation de l'agent sur son poste de travail sera de la compétence du responsable du service sur lequel l'agent a été affecté à l'issue du mouvement national puis local.

Un agent muté sur une RAN dans une DDFiP/DRFiP, ou déjà en poste dans celle-ci mais souhaitant changer d'affectation locale, pourrait rédiger une fiche de vœux pour demander des communes d'affectation locale incluses dans le ressort de sa RAN.

L'architecture générale du système sera très proche du tableau suivant :

cf. Tableau 2 page 17

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT Finances Publiques, le droit à mutation sur initiative de l'agent est un droit à garantir, la question des mutations étant à la croisée des choix individuels de l'agent et de l'exercice des missions.

La CGT a refusé de se prononcer sur les modalités de la période de convergence tant que les grandes lignes du système cible ne seraient pas clairement définies. Elle a immédiatement signalé à la direction générale, que pour garantir les droits acquis des agents C de la filière gestion publique classés à l'ancienneté de la demande, il était indispensable de prendre aussi en compte la problématique de la gestion des agents en demande au sein des départements selon le même critère.

Pour la CGT Finances Publiques, le projet de l'administration manque profondément d'ambition, même si de nouvelles possibilités ont été introduites lors des discussions.

Alors que la direction générale voulait limiter le nombre de vœux pour convenance personnelle à dix départements, la CGT a refusé cette restriction qui constituerait un recul au regard des règles de la filière fiscale. Cela a permis une avancée pour les agents de la filière gestion publique qui sont aujourd'hui limités à cinq vœux de département/direction (anciennement trois).

La CGT qui revendique une affectation à la résidence (commune ou arrondissement sur Paris), acte comme élément positif l'instauration des RAN pour les agents de la filière gestion publique, car elle leur offre une affectation plus fine que celle au département en vigueur actuellement. Elle garantit par ailleurs aux agents de la filière fiscale le même nombre de résidences qu'actuellement. La CGT a donc fait des propositions d'une affectation encore plus fine dès le niveau national avec des déclinaisons au niveau de la CAP locale.

B. Les premières affectations

a) Agents recrutés sur concours

L'administration a défini le dispositif suivant : « les agents en première affectation (lauréats des concours interne, interne spécial et externe, des listes d'aptitude et des examens professionnels), sont affectés dans le cadre du mouvement général, interclassés avec les titulaires, sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau grade. La 1ère affectation est traitée comme une mutation, emportant ainsi les priorités accordées aux titulaires. »

Durant la période transitoire, les agents ayant passé le concours ouvert avant la fusion des statuts sont affectés en fonction des règles propres à la filière d'affectation.

- Dans la **filière fiscale**, les agents sont affectés en fonction de leur ancienneté administrative fictive après reclassement, ceux d'origines internes participant au mouvement général avec les titulaires, tandis que les externes sont affectés dans le cadre d'un mouvement particulier sur les postes demeurés vacants à l'issue du mouvement général. Les agents peuvent ainsi être affectés d'office à défaut d'obtenir la résidence de leur choix.

- Dans la **filière gestion publique**, les internes bénéficient d'une garantie de maintien au département d'origine, tandis que les externes sont affectés sur département en fonction des postes vacants sur la base de leur rang de classement au concours.

b) Agents recrutés sans concours

Il leur serait attribué une RAN dès l'organisation du recrutement.

L'échelon local déterminerait ensuite l'affectation précise, qui doit demeurer compatible avec les nécessités de service et la situation personnelle de l'agent recruté.

C. Le délai de séjour

Le délai de séjour entre deux mutations est d'une année sur poste. Celui-ci s'apprécie à compter de la date d'installation effective de l'agent (date de nomination dans le corps pour les premières affectations). Cela signifie que l'agent muté au 1^{er} septembre N qui solliciterait un sursis d'installation au 1^{er} octobre N ne pourrait pas être muté avant le 1^{er} octobre N+1.

Quelques affectations particulières peuvent cependant être assorties d'une durée de séjour supérieure (informatique, DGE, mutation obtenue dans le cadre du mouvement spécifique).

D. Le classement des demandes pour convenance personnelle (mutation et 1ère affectation)

a) Le critère de l'ancienneté

Toute demande de mutation pour convenance personnelle a une valeur annuelle. La période de dépôt des vœux serait positionnée en début d'année civile (janvier) pour une mutation au 1^{er} septembre (voir la partie sur « les mouvements » page 10).

La direction générale a proposé de retenir dès le début le critère de l'ancienneté administrative (grade, échelon, date de prise de rang) pour classer les agents. Celui-ci existait déjà pour tous les agents de la filière fiscale ainsi que pour les A de la filière gestion publique et permet donc de

décliner un même critère pour l'ensemble des agents. Elle a affirmé que des garanties seront données aux agents C et B de la filière gestion publique quant au respect des droits acquis selon le critère de l'ancienneté de la demande.

Les agents titulaires souhaitant bénéficier d'un changement d'affectation nationale seront invités chaque année à exprimer leurs vœux de mutation par directions, RAN et missions.

Les agents en première affectation (lauréats des concours interne et externe) seront affectés dans le cadre du mouvement général, interclassés avec les titulaires, sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau grade, sous réserve que les périodes auxquelles ils sont appelés correspondent aux dates du mouvement général.

Le classement des vœux s'effectuera sur la base de l'ancienneté administrative connue au 31 décembre de l'année précédant le mouvement.

b) Les bonifications

L'ancienneté administrative pourra toutefois être modifiée virtuellement par des bonifications pour tenir compte de certaines situations.

Bonification pour charge de famille

Une bonification d'ancienneté de 6 mois par enfant est accordée aux agents ayant des enfants à charge. Cette bonification fictive d'ancienneté valorisera l'ancienneté administrative retenue pour le classement des vœux de l'agent, dans la limite de l'échelon terminal du grade détenu.

Elle sera accordée à l'ensemble des agents bénéficiaires qui participeront au mouvement de mutation des titulaires et des stagiaires pour l'examen des vœux qui entraînent changement de RAN.

Est considéré comme étant à charge :

- l'enfant de moins de 16 ans,
- l'enfant de moins de 20 ans s'il est sans emploi ou perçoit une rémunération inférieure à 55% du SMIC mensuel,
- sans limite d'âge pour les enfants atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable et se trouvant, de ce fait, dans l'impossibilité permanente et absolue d'exercer un travail lucratif, et pour les handicapés titulaires d'une carte d'handicapé qui ne sont pas pris en charge intégralement par un organisme public ou privé bénéficiant de l'aide de l'Etat ou des collectivités locales.

En cas de divorce ou séparation, seul l'agent ayant la garde effective de l'enfant pourrait bénéficier de la bonification.

En cas de garde alternée justifiée, chaque parent pourrait prétendre à la bonification.

En cas de famille recomposée, les enfants à charge de l'époux, du concubin ou du partenaire de l'agent seraient pris en compte sur production des justificatifs de la garde effective.

Bonification pour stabilité en région Île-de-France

Une bonification d'ancienneté est attribuée aux agents justifiant d'une période d'activité minimale de 5 ans en Île-de-France. Cette bonification fictive d'ancienneté valorisera l'ancienneté administrative retenue pour le classement des vœux de l'agent, dans la limite de l'échelon terminal du grade détenu.

Cette bonification fictive serait accordée à l'ensemble des agents

bénéficiaires qui participeront au mouvement de mutation des titulaires et des stagiaires pour l'examen des vœux qui entraînent changement de RAN.

c) L'interclassement des agents (voir tableau ci-joint)

Les effets pervers des grilles de carrière, effets qui découlent notamment des réformes qui ont été menées sur ces dernières, ont nécessité une adaptation de ce critère. Les agents seront donc interclassés dans le corps en fonction de leur indice net majoré retenu après prise en compte des éventuelles bonifications.

cf. Tableau 3 page 18

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a été la seule organisation syndicale à revendiquer une pondération de l'ancienneté administrative en fonction de l'ancienneté de la demande. L'objectif de cette bonification est de prendre en compte dans la demande de l'agent, les années d'attente pour une affectation, par rapport à un agent qui fait la même demande d'affectation pour la première fois, mais dispose d'une ancienneté supérieure.

Ainsi cette bonification qui serait un critère supplémentaire, prendrait en compte la persistance de la demande de l'agent sur les mêmes choix. Le critère de l'ancienneté couplé de la bonification de la demande, permettrait de mieux répondre au souhait de l'agent d'une installation géographique proche de ses centres d'intérêts et de son projet de vie.

Pour la CGT Finances Publiques, la bonification pour charge de famille, déjà en vigueur dans la filière fiscale et qui considère l'incidence des mutations et affectations sur la vie de famille des personnels, doit participer au socle de droits à garantir aux agents.

A contrario, la CGT est opposée au critère de la bonification pour stabilité en Île-de-France qui, depuis la suppression des concours à affectation régionale et des blocages qu'ils entraînaient, a perdu tout son sens. Cette question ne se poserait pas si les conditions de vie en Île de France n'étaient pas celles qu'elles sont. Cette bonification permet à l'administration de se défaire ainsi de sa responsabilité quant à sa politique sociale. Pour la CGT, les moyens au service de cette politique sont largement insuffisants au regard notamment des difficultés de logement et d'accueil adaptés pour la garde des enfants en bas âge d'agents affectés en Île-de-France. Ces difficultés valent également sur d'autres départements, ce qui constitue une rupture d'équité dans le traitement des agents.

Concernant le classement des demandes, l'interclassement en fonction de l'indice net majoré permet de corriger certains des effets du NES, et de prendre en compte les premières affectations des agents promus.

Cependant, la CGT est loin d'ignorer que la politique de suppressions d'emploi a un impact sur les mutations des agents de catégorie C. Certains départements s'avèrent ainsi de plus en plus difficiles à obtenir au fil du temps.

E. Les priorités

La reconnaissance d'une priorité permet à l'agent d'être classé à ce titre, par dérogation aux règles normales de classement des demandes de mutation.

8 - Guide règles de gestion

La 1ère affectation étant traitée comme une mutation, elle emportera ainsi les priorités accordées aux titulaires.

a) Portée de la demande

Les agents pourront exprimer une demande prioritaire pour rejoindre le département au titre duquel la priorité est établie ou le département limitrophe, lieu du domicile familial. L'agent demanderait la (les) résidence(s) d'affectation nationale souhaitée(s) et les classerait par ordre de préférence.

Un agent pourra également formuler une demande prioritaire pour changer de RAN au sein du département où il exerce déjà ses fonctions afin de se rapprocher du lieu d'exercice de l'activité de son conjoint ou de leur domicile (rapprochement interne).

Comme pour les demandes en convenance personnelle, la demande vaut pour l'ensemble du cycle au cours duquel elle est déposée.

b) Les motifs de priorités

Ils se décomposent en deux catégories :

Les motifs statutaires (article 60 de la Loi n°84-16)

- agent séparé pour des raisons professionnelles, de son conjoint ou du partenaire avec lequel il est lié par un PACS,
- agent ayant la qualité de travailleur handicapé
- agent exerçant ou ayant exercé ses fonctions (durée et modalités fixées par décret) dans une zone urbaine sensible (ZUS)

Les motifs issus de la jurisprudence des CAP

- rapprochement de concubins,
- parent d'enfant atteint d'une invalidité,
- rapprochement du lieu de résidence des enfants en cas de divorce ou séparation,
- agents originaires d'un département d'Outre-mer (DOM),
- retour du réseau hors-métropole sur le département RAN d'origine.

c) Portée de la priorité

Les priorités absolues

Les demandes prioritaires fondées sur une situation de handicap, soit parce que l'agent est travailleur handicapé, soit parce qu'il est parent d'un enfant atteint de handicap, donneront lieu à mutation même s'il n'existe pas de possibilité d'apport à la RAN ou au département et primeront ainsi les autres situations prioritaires.

Les situations sociales particulières

Les demandes relevant des motifs donnant lieu à l'appréciation de la gravité d'une situation et de l'urgence d'une mutation, tels que les motifs ayant trait à la santé de l'agent ou à sa situation familiale seront examinées en CAPN.

d) Classement des demandes

La direction générale a défini les **principes suivants** :

- aucune hiérarchisation ne sera opérée entre les différents motifs prioritaires ;

- une part de 50% des arrivées sur des emplois vacants dans un département sera réservée aux motifs prioritaires hors les cas de priorités absolues ;

- le mouvement démarrera par une affectation prioritaire ;

- si le taux de 50% n'était pas atteint à l'occasion d'un cycle, un reliquat maximum de 2 affectations prioritaires sur la direction pourra être reporté au cycle suivant. Ainsi, le cycle démarrera alors par 3 affectations prioritaires (2 au titre du reliquat + 1 au titre des 50%) ;

- les demandes seront classées en fonction de l'ancienneté administrative ;

- une bonification pour ancienneté de la demande sera retenue pour les agents dont la demande prioritaire n'aura pas été satisfaite, et qui renouvelleraient leur vœu.

e) Situations particulières

Originaires des départements d'Outre-mer

Les mutations pour les DOM feront l'objet de groupes de travail ultérieurs, afin de déterminer la portée des priorités compte tenu de certaines spécificités.

Retour du réseau hors métropole

Ce point est traité plus loin dans ce guide dans la partie sur les mouvements. cf. page 11.

Zones urbaines sensibles

La prise en compte des ZUS est encore à définir dans le cadre de discussions futures. La direction générale a annoncé qu'elle envisageait une reprise de carrière pour chaque agent concerné.

Les réintégrations

Les agents en **positions de droit** (congé parental, congé de formation professionnelle, CLD, disponibilités de droit) bénéficieront d'une priorité de réintégration sur la RAN qui était la leur au moment de leur départ.

Les agents dans une autre position que l'activité (positions octroyées sous réserve des nécessités de service, détachements, mise à disposition) ne bénéficieront d'aucune priorité particulière.

Selon la date souhaitée de réintégration, ils pourront participer au mouvement de mutation pour exprimer des choix géographiques et se prévaloir des éventuelles priorités de droit commun que leur situation personnelle pourrait leur valoir.

Si la date de réintégration souhaitée n'était pas compatible avec la réalisation du mouvement, ces agents seraient invités à exprimer des choix géographiques plus larges. L'administration s'attacherait, dans la mesure du possible, à les affecter sur l'un des départements sollicités ou sur l'un des plus proches. Ces agents seraient affectés ALD sur le département.

Suppression d'emploi

En cas de **surnombre éventuels** suite à suppression d'emploi, la direction générale s'est engagée à garantir un maintien à la commune d'affectation locale.

Un dispositif incitatif, **sur la base du volontariat**, est envisagé selon des modalités de mise en œuvre qui sont encore à discuter.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Le projet initial présenté par l'administration comportait des reculs conséquents (dont la hiérarchisation des motifs prioritaires) et était totalement inacceptable. Elle avait d'ailleurs à l'origine « oublié » d'aborder ce point dans ses propositions de fiches autour du futur système de mutation. Les interventions de la CGT ont permis de mettre le sujet au centre des débats, et d'apporter des modifications substantielles (comme la bonification de l'ancienneté de la demande sur les prioritaires, premières affectations vues avec le mouvement général...) au regard des intentions de la direction générale, afin d'aboutir à des règles plus acceptables pour les agents.

De nombreux points restent en suspens, et des désaccords forts perdurent avec la direction générale.

La CGT Finances Publiques a revendiqué les priorités suivantes :

- absolue, y compris en surnombre sur une résidence, pour les réintégrations, pour l'agent handicapé ou parents d'enfants handicapés, en cas de suppressions d'emploi et de restructuration (à la commune) ;
- pour les agents originaires des DOM ;
- pour les rapprochements de conjoints (sans différencier les mariés, pacsés, concubins) ;
- pour toutes les situations dérogatoires de mutation, pour raison de santé ou familiale, qui doivent être examinées en CAPN dans la plus grande transparence sans aucune typologie.

La CGT a émis l'idée d'un taux de priorité à 25% pour éviter de fermer les possibilités de mutations en convenance personnelle. Elle estimait qu'il serait plus facile d'éventuellement relever le taux, plutôt que de le mettre à un niveau trop élevé qui ne pourrait être diminué. Le nombre de reliquats pouvant être reportés d'une année sur l'autre aura une incidence sur le futur système.

La CGT a porté la revendication de garanties fortes pour les agents dont l'emploi est supprimé. Elle dénonce la politique du chiffre menée en la matière qui met à mal le réseau et dont les conséquences sont lourdes pour la vie des agents.

F. Les mouvements

a) Mouvement général et mouvement complémentaire

La portée d'une demande de mutation vaut pour l'ensemble d'un cycle de mutation correspondant à une année civile. La demande se fera en janvier de l'année N, pour effet lors du mouvement principal qui aura lieu au 1^{er} septembre de l'année N.

Un mouvement complémentaire prenant effet au début de l'année N+1 sera réalisé. Il permettra un nouvel examen des vacances d'emploi, suite aux départs à la retraite, mais aussi d'examiner les situations nouvelles (réintégration) ou particulières intervenues depuis le mouvement principal et de donner satisfaction à des agents qui n'avaient pas obtenu de mutation au 1^{er} septembre.

L'agent doit faire le choix lors du dépôt de sa demande de mutation de participer au mouvement complémentaire, s'il n'obtient pas de mutation au 1^{er} septembre.

b) Mouvement spécifique sur postes

En complément du mouvement général, un mouvement spécifique sur postes pourra être organisé annuellement, afin de pourvoir des emplois restés vacants à l'issue des mouvements nationaux et locaux.

Les services susceptibles d'être concernés devraient connaître une situation de vacance structurelle et une difficulté récurrente à être pourvus en raison d'un manque d'attractivité pouvant être lié, notamment, à leur localisation géographique.

Au terme du mouvement de mutations du 1^{er} septembre, les directions locales établiront des propositions de services qu'elles soumettront à l'avis de leurs CAP locales. La liste des emplois dans le poste concerné, retenus par résidence et par catégorie, sera arrêtée par la direction générale après avis des commissions administratives paritaires nationales compétentes.

Les emplois à pourvoir au titre de chacune des catégories seront portés à la connaissance des agents par un appel à candidatures. Chaque emploi donnera lieu à la diffusion d'une fiche de renseignements sur l'emploi concerné, ses caractéristiques et son environnement.

Les candidatures seront classées par service, selon l'ancienneté administrative des candidats, selon les règles prévues pour les demandes de convenance personnelle. Aucune priorité ne sera reconnue lors de ce mouvement spécifique. L'affectation sur un poste à l'issue du mouvement spécifique s'accompagnera d'une durée de séjour de deux ans à compter de la date d'installation.

Après avis de la CAPN, le mouvement de mutation spécifique pourra prendre effet au 1^{er} mars et se déclinera selon le calendrier suivant:

- septembre N-1 : au niveau local, consultation CAPL et propositions DDFiP ;
- octobre N-1 : sélection des postes à la DGFIP ;
- novembre N-1 : consultation CAPN sur liste de postes ;
- décembre N-1 : appel de candidatures ;
- janvier N : consultation CAPN sur le mouvement ;
- mars N : date d'effet du mouvement spécifique.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Il existe des services en difficultés du fait d'un manque d'attractivité lié aux conditions d'exercices des missions. C'est notamment le cas pour des trésoreries situées en milieu rural et/ou à effectif réduit. Il s'agit pourtant d'un enjeu essentiel du service public de proximité. Les suppressions d'emploi, spécialisations et abandons de missions ont fortement fragilisé le réseau, et mettent à mal la pérennité des structures concernées. La CGT Finances Publiques a donc revendiqué le maintien d'un mouvement spécifique sur postes. Cela ne doit pour autant occulter les responsabilités de l'administration quant aux moyens qu'elle octroie pour répondre à l'enjeu d'un service public de proximité de qualité.

10 - Guide règles de gestion

Pour la CGT Finances Publiques, les critères de sélection des postes concernés nécessitent d'être clarifiés afin de pallier toute tentative de dérives de gestion de la part des directions locales. Compte tenu des bouleversements que va entraîner la réforme des mutations et des incertitudes qui l'accompagnent, la CGT a émis l'idée qu'il fallait d'abord commencer par ouvrir le mouvement spécifique aux agents des deux filières avant de voir ce qu'il pourrait être dans l'avenir.

La CGT a donc revendiqué le maintien en 2012 d'un mouvement spécifique avec un état des lieux précis, des implantations d'emplois par catégorie C et B dans chaque structure, afin de pouvoir étudier la réalité de certaines spécificités et de faire un bilan annuel du dispositif.

e) Affectations dans le réseau hors métropole

Les services de la DGFIP comportent des services situés dans les Collectivités d'Outre-Mer (COM), ainsi que des Trésoreries auprès de certaines Ambassades de France (TAF). L'affectation dans ces services est assortie d'une durée de séjour cadrée par un décret Fonction Publique pour les COM, et par les statuts pour les TAF.

Les agents sont recrutés sur appel à candidature pour deux ans renouvelables une fois sur la même affectation. Un retour en métropole durant au moins deux ans est exigé avant de pouvoir solliciter une nouvelle affectation dans le réseau hors-métropole. Une consultation auprès du Conseil d'Etat est en cours pour savoir si une affectation dans un département d'Outre-Mer est assimilable à un retour en métropole ou pas.

Après des années de gestion opaque, les affectations sont enfin examinées en CAPN. Toutefois, des évolutions sont encore en cours pour prendre en compte plusieurs problématiques. Les éléments ici communiqués restent conditionnés aux conclusions d'un groupe de travail qui aura lieu à l'automne 2011.

Les premières discussions permettent toutefois de dégager les grandes lignes concernant l'affectation des agents. Lorsque la direction générale a connaissance d'une vacance d'emploi à venir, elle procède alors à un appel à candidature auprès du réseau, avec une fiche explicative sur le poste concerné, son affectation et les conditions d'installation.

Les candidats seront alors classés sur la base de l'ancienneté administrative prise sans bonification, puis interclassés en fonction de leur indice comme pour le mouvement général. La question des priorités n'a pas encore été tranchée par la direction générale. Toutefois, les conflits juridiques étant survenus dans le passé lui font l'obligation de prendre en compte les motifs prioritaires.

La direction générale entend par ailleurs ne pas automatiser le renouvellement d'un séjour dans le réseau hors métropole, et le conditionner à l'avis de la CAPN.

Les conditions de retour des agents doivent également être rediscutées.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques est opposée à des durées de séjour longues dans le réseau hors-métropole.

Elle revendique donc des durées de séjour de 2 ans renouvelables une seule fois, pour une affectation dans une TAF, et de 3 ans renouvelables une fois dans les COM.

Elle revendique l'affectation des agents par appels à candidatures sur les mêmes critères que pour les mutations nationales, tout en prenant en compte le faible nombre de postes disponibles. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques a proposé que les agents soient interclassés en fonction de leur indice correspondant à leur ancienneté administrative, sans application d'aucune des bonifications prévues dans les mouvements nationaux.

Concernant les demandes prioritaires, la CGT revendique la prise en compte des mêmes motifs que pour les mutations nationales par l'application d'une bonification substantielle (qui porterait a priori sur les échelons plutôt que sur l'ancienneté administrative).

La gestion des retours, si elle ne doit pas entraîner d'avantage particulier, ne doit pas non plus pénaliser les agents. Ceux en situation de retour doivent donc bénéficier des mêmes motifs de priorité que pour une mutation nationale. Toutefois, il convient également de donner des garanties fortes aux personnels concernés afin de leur éviter de subir une affectation d'office. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques revendique qu'une garantie de réaffectation sur le département d'origine, y compris en surnombre, soit apportée afin de prémunir les agents face aux suppressions d'emplois à l'issue d'un séjour de 4 ans.

G. Autres sujets

a) Les postes à profil

La direction générale a proposé de supprimer les postes à avis existant dans la filière fiscale. Les postes à profil demeureraient donc uniquement en ce qui concerne les affectations dans les Services centraux et les structures assimilées.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT a toujours été opposée aux postes à avis ainsi qu'à ceux à profil. Elle accueille donc favorablement la suppression de l'avis du directeur d'origine pour certaines affectations. Cependant, elle reste opposée à la notion des profils et revendique que toutes les affectations soient examinées en CAP Nationale.

b) Les équipes de renfort (EDR)

La mise en place d'une équipe de renfort départementale poursuit 3 objectifs :

- constituer une force de remplacement dans les services permettant de combler une absence ou de faire face à un pic de charge ;
- apporter du soutien technique aux services, notamment dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre de nouvelles réglementations ou de nouveaux outils ;
- contribuer à la mutualisation des bonnes pratiques au sein du réseau.

Pour disposer d'une équipe dotée d'une réelle capacité opérationnelle, la direction a proposé de la constituer :

- sur la base d'emplois identifiés et fléchés au tableau support des emplois dont le nombre serait fixé sur proposition du responsable territorial local ;
- en y affectant, en local, des agents sur la base du volontariat compte tenu des exigences et contraintes attachées à ces postes ;
- en rémunérant ces agents de façon spécifique en prenant pleinement en compte les particularités des conditions d'exercice de leurs missions.

Constitution des EDR

Les actuels emplois des EMR et des EDRA seront regroupés pour constituer l'EDR départementale. Il s'agira d'une structure nationale d'emploi. En début d'année, le nombre d'emplois affectés à ces équipes, ainsi que leur ventilation par métier, sera déterminé en Comité Technique.

L'année de constitution de l'EDR, les agents déjà affectés en équipe de renfort (EMR ou EDRA) auraient la possibilité de continuer à exercer leurs missions dans les conditions actuelles.

Recrutements futurs en EDR

Les vacances d'emplois seront pourvues par un appel à candidature annuel organisé localement, à l'instar de la pratique actuelle au sein de la filière gestion publique, en amont de l'élaboration du mouvement national.

Les agents volontaires doivent faire acte de candidature par écrit auprès de la direction locale. Ils seront choisis selon leurs compétences au regard des emplois disponibles, et affectés après avis de la CAPL. Cette affectation locale emportera changement de l'affectation nationale des agents concernés. Les mouvements ainsi prononcés seraient soumis à l'information des représentants nationaux des CAPN.

Si des vacances d'emplois résiduelles subsistaient suite à ces mouvements locaux, les postes seraient alors proposés au mouvement national. L'agent affecté sur cette structure dans le cadre du mouvement national formulera une demande de mutation dans le cadre de celui-ci mais sans dispositif de priorité.

Fin de l'affectation en EDR

L'agent affecté en EDR bénéficiera des règles générales de mutation s'il souhaite bénéficier d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle. Il pourra ainsi demander à cesser d'exercer des fonctions au sein de l'équipe de renfort.

Si un agent souhaitait mettre fin à ses fonctions au sein de l'EDR :

- Il pourra le faire dans le cadre d'une mutation nationale,
- Il pourra y être autorisé dans le cadre du mouvement local le plus proche,
- Il pourra le faire hors mouvement sous réserve de solliciter cette cessation auprès de sa direction locale environ 3 mois avant la date souhaitée.

L'agent affecté sur cette structure dans le cadre du mouvement local après validation par une CAPN, verrait donc son affectation nationale initiale « direction – RAN – mission/structure » transformée en une affectation « direction – sans résidence – EDR ». Il devra donc formuler une demande de mutation dans le cadre du mouvement national s'il souhaite mettre fin à ses fonctions au sein de l'EDR.

Il est également proposé d'accompagner cette mutation d'un dispositif de priorité absolue permettant à l'agent le retour de droit sur la résidence d'affectation nationale qui était la sienne avant son affectation à l'EDR, y compris en surnombre.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT Finances Publiques, le mode de recrutement des EDR est inacceptable. Il s'agit là pour la direction générale de laisser un pouvoir discrétionnaire exorbitant aux directeurs locaux qui auraient ainsi tout loisir de faire leur « marché » au sein de leur département. Le contrôle a posteriori des CAP locales et nationales est totalement insuffisant face à l'arbitraire et ne répond pas aux besoins du réseau en la matière.

e) Les demandes liées

L'administration maintient un dispositif de demande de mutation conjointe qui ne confère aucune priorité : il concerne deux agents (quelle que soit leur catégorie à chacun) qui, sans avoir à justifier d'un quelconque lien familial, souhaitent bénéficier d'une mobilité géographique dans le cadre du mouvement. Les demandes exprimées au titre de la convenance personnelle, portent sur les mêmes vœux de direction et RAN.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT a demandé le maintien de cette disposition telle qu'elle existe dans la filière fiscale, à savoir qu'il s'agit d'un choix personnel des agents, qui n'ont pas à justifier d'un quelconque lien familial.

H. La période de convergence

La direction générale a proposé un dispositif de convergence qui vise à permettre aux agents d'avancer vers le système cible (règles de mutation entièrement communes à tous les agents) avec une certaine progressivité. L'objectif est que les agents puissent s'approprier pleinement les nouvelles règles de mutation, tout en leur assurant la prise en compte d'acquis au regard de leur situation individuelle et des modalités actuelles de promotion.

a) Les mouvements au titre du cycle de l'année 2012

Le dispositif de convergence débutera pour le cycle 2012 sur une période allant au moins jusqu'en 2014 et selon des modalités différentes selon les catégories. L'administration avait annoncé, que durant cette période certaines dispositions nouvelles pourraient être immédiatement appliquées, mais il s'avère que l'absence de moyens suffisants la rend tributaire des outils informatiques.

De fait, certaines évolutions vont devoir attendre.

En 2012, les mouvements de mutation vont rester organisés par filière selon leurs modalités propres en fonction d'instructions spécifiques. Ainsi, les mouvements de la filière gestion publique sont régis par l'instruction n°07-032-V33 du 22 juin 2007 et sa note de service n°11-039-V33 du 13 juillet 2011, l'instruction pour les mouvements de la filière fiscale devant être vue le 5 octobre 2011.

12 - Guide règles de gestion

b) Les « passerelles »

Les agents originaires de la filière gestion publique en fonction dans un SIP ayant opté pour intégrer la filière fiscale, ainsi que les agents détachés dans le cadre des passerelles pourront participer au mouvement de leur choix, à savoir :

- soit au mouvement de mutation de la filière fiscale,
- soit au mouvement de mutation de la filière gestion publique,

Cette participation se fera selon l'intégralité des règles propres à chacune des filières (et non plus en passant après les agents de la filière d'accueil uniquement sur les postes vacants après mouvement). En revanche, l'agent ne pourra participer qu'au cycle d'une seule filière. L'option qu'il aura exercé portera sur l'année entière, une demande déposée en septembre 2011 dans la filière gestion publique exclura de pouvoir déposer une demande dans la filière fiscale en janvier.

c) La situation en 2012

cf. Tableau 4 page 18.

Les principales évolutions pour la filière gestion publique en 2012 sont reprises dans le tableau 5 page 18.

IV. Déroulement de carrière

Les agents administratifs et techniques ont le même déroulement de carrière et les mêmes possibilités de promotion intra et inter catégorielles.

A. Doctrines d'emploi

Les doctrines d'emploi doivent encore être affinées. Les agents techniques verront notamment leurs conditions d'exercice précisées par la voie de cahiers techniques dédiés aux différents métiers dévolus à leur corps.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a revendiqué une clarification de ces doctrines d'emploi et un respect de celles-ci dans les affectations des agents. C'est également pour cela que la CGT a très tôt porté l'exigence d'un règlement de la situation des agents dits « faisant fonctions ». Il s'agissait d'agents qui appartenaient à l'un des corps de catégorie C, mais exerçaient des missions dévolues à l'autre corps.

B. Fin de grille

Une différence notable subsiste entre les deux corps dans l'échelon terminal de fin grille.

Plusieurs mois après l'annonce par le ministre de son instauration pour les agents administratifs, la DGFIP a indiqué le 24 juin 2011 que l'accès à ce 8^{ème} échelon « exceptionnel » se fera par voie d'un tableau d'avancement dont les volumes et modalités seront à discuter. En effet, celui-ci restera contingenté pour des motifs budgétaires.

Les modalités annoncées impliquent que seule une partie des agents pourra en bénéficier.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT a fermement condamné ces conditions et exigera des réponses lors des prochaines discussions sur ce tableau d'avancement qui suscite déjà beaucoup de questions sur sa mise en œuvre. La CGT Finances Publiques revendique l'accès automatique à cet échelon pour tous les agents dès lors qu'ils remplissent les conditions de durée dans le 7^{ème} échelon.

C. Les promotions

Avec l'entrée en vigueur des statuts fusionnés, les modalités de promotion sont harmonisées dès septembre 2011, les filières devant être traitées de façon uniforme puisqu'étant soumises aux mêmes textes réglementaires.

Sur les deux modes de promotion que sont les tableaux d'avancement (TA) et la liste d'aptitude (LA), les grandes lignes du « dispositif cible » sont arrêtées. Toutefois, même si les nouveaux corps et statuts particuliers s'appliquent au 1^{er} septembre 2011, une période transitoire va s'ouvrir pendant laquelle de nouvelles discussions auront lieu afin d'affiner ou de préciser les règles.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques ambitionne une amélioration notable dans les modalités de promotion des agents de catégorie C. Elle a donc porté des revendications fortes concernant le rôle des CAP. Les CAPL seront confirmées dans celui-ci par une possibilité de défense plus importante des agents, la CAPN gardant sa pleine compétence et toutes ses prérogatives.

1) Tableaux d'avancement

Accès au grade d'agent administratif (AA) ou technique (AT) de 1ère classe – échelle 4

Les statuts particuliers des agents administratifs (AA) et agents techniques (AT) des Finances publiques prévoient l'accès au grade d'AA ou d'AT de 1ère classe par Tableau d'avancement ou par examen professionnel. Le nombre d'emplois offerts à ces deux voies d'accès est compris entre ¼ et ¾ du nombre total des promotions.

- Rappel des conditions statutaires :

Par Tableau d'avancement :

- avoir atteint le 5ème échelon d'AA ou d'AT de 2ème classe ;
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

- Par Examen professionnel :

- avoir atteint le 4ème échelon d'AA ou d'AT de 2ème classe ;
- compter au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

Organisation de l'examen professionnel :

L'examen ne comporte qu'une seule épreuve orale d'une durée de 15 mn qui consiste en un entretien avec le jury portant sur le parcours professionnel du candidat et les acquis de son expérience.

Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours

qui est transmis au jury après l'établissement de la liste d'admissibilité. L'épreuve est notée entre 0 et 20 et seuls sont admis les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 10 sur 20.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT a revendiqué que cet examen ne soit qu'une simple « formalité » afin de ne pas enfermer les agents dans la paupérisation et de leur donner un accès rapide en échelle 4. Cet examen ne doit comporter qu'une seule épreuve d'admission, plutôt écrite car les agents ont déjà satisfait à un oral lors de leur entretien de recrutement. La CGT a proposé comme répartition du volume de promotion, $\frac{1}{4}$ par TA et $\frac{3}{4}$ par examen, ce dernier intervenant en amont dans la carrière ce qui permet un accès plus rapide à l'échelle 4.

Accès au grade d'agent administratif ou technique principal de 2ème classe (AAP2 – ATP 2) – échelle 5

Rappel des conditions statutaires du tableau d'avancement :

- avoir atteint le 5ème échelon d'AA ou d'AT de 1ère classe ;
- compter au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.

Accès au grade d'agent administratif ou technique principal de 1ère classe (AAP1 – ATP1) – échelle 6

Rappel des conditions statutaires du tableau d'avancement :

- au moins 2ans dans le 6ème échelon d'AAP ou d'ATP de 2ème classe ;
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

Conditions utiles communes aux tableaux d'avancement

La direction générale a retenu les modalités de sélection suivantes appliquées aux tableaux d'avancement à compter de 2012.

Dans le cadre de l'harmonisation des règles de gestion, le ratio promu/promouvables ne sera pas décliné dans les départements. La sélection s'effectuera sur la base de l'ancienneté des agents, quel que soit leur nombre sans tenir compte de l'effectif au niveau local. La procédure de sélection sera centralisée, avec établissement d'une liste nationale unique établie selon l'ordre de mérite.

Les conditions utiles seront les suivantes :

- satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires de grade et/ou de services exigées par le statut particulier applicable au corps d'appartenance ;
- 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 ; bien que notés à la note pivot, les agents notés à la note d'alerte sont considérés comme remplissant les conditions de note ;
- faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante à savoir : ne pas avoir fait l'objet d'une évolution négative (-0,02 ou -0,06) au cours des 3 années qui précèdent (N-3 à N-1).

Par ailleurs les agents ne doivent pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent. Le contexte disciplinaire

doit être avéré, grave, sérieux (procédure disciplinaire ou/et pénale engagée, mise en examen, faits reconnus par l'agent...).

Les agents qui ne remplissent pas l'ensemble de ces conditions utiles, figurent néanmoins sur la plage utile de sélection et peuvent faire l'objet d'un examen particulier par les directions et le bureau gestionnaire pour les cas suivants :

- agents notés au moins une fois dans le grade de sélection à la note de référence mais non notés au titre d'une ou plusieurs des 3 dernières années pour motif de maladie, maternité ou formation professionnelle ou du fait d'une interruption d'activité (notamment disponibilité, congé parental) sous réserve de justifier de la note pivot au minimum antérieurement à l'interruption.
- agents ayant fait l'objet d'une évolution négative (- 0,02 et - 0,06) au cours des 3 années qui précèdent.
- agents ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent.

Ces possibilités d'inscription resteraient conditionnées à une proposition favorable, après avis de la CAPL, du directeur qui peut apprécier la manière de servir de ces agents depuis leur réintégration sans attendre une notation.

En tout état de cause, la promotion des intéressés demeure subordonnée à l'avis de la CAPN.

A compter des tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2014, la procédure sera adaptée pour tenir compte de l'évolution du processus de notation.

L'établissement de l'ordre de mérite

Les agents remplissant l'ensemble des conditions statutaires et utiles sont classés par ordre de mérite sur la base des critères suivants :

1. échelon 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.

Les agents sont inscrits dans l'ordre décroissant de mérite et dans la limite des possibilités de promotion. A égalité d'ancienneté, ils sont départagés sur le total des évolutions de notes des 3 dernières années.

En cas d'égalité, il est proposé de retenir la date de naissance dans l'ordre décroissant.

Modalités d'inscription des agents en fin de carrière

Le fléchage des agents en fin de carrière, initié en 2008 avec le TA à contrôleur principal, a été étendu à tous les TA dans les catégories B et C à compter de 2009.

Les agents en fin de carrière sont prioritaires pour une inscription, sous réserve de justifier des conditions statutaires et utiles et de bénéficier d'un avis favorable du directeur après l'avis de la CAPL.

L'âge minimal fixé actuellement à 58 ans (au 31 décembre de l'année du tableau) pourra être révisé, si besoin, en fonction de l'évolution de la pyramide des âges.

14 - Guide règles de gestion

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT porte des revendications fortes sur la carrière et l'avancement des agents de catégorie C :

- **une carrière linéaire dans le corps**, c'est-à-dire une seule et unique échelle indiciaire. Les personnels au sein d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification.

- **une rémunération de début de carrière égale à 1,2 fois le SMIC** soit 1 920 € brut

- **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.

Dans le cadre imposé de la **carrière actuelle** la CGT revendique :

- que tous les agents 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 ;

- l'accès immédiat au 8^{ème} échelon de fin de grille pour tous les agents remplissant les conditions d'ancienneté ;

- l'ordre suivant pour les critères de promotion par Tableau d'avancement : l'échelon puis la date de prise de rang dans cet échelon et pour départager les candidats, la date d'accès à la catégorie, puis la notation selon le système de notation revendiqué par la CGT ;

- pas d'agent écarté par une note négative, une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours ;

- l'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents ;

- 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 dès lors que cette promotion serait imminente.

La CGT reste opposée au fléchage des agents en fin de carrière sur la promotion au bénéfice de l'âge. Cette disposition revient encore un peu plus à individualiser les carrières et retarde les effets de l'avancement pour des agents plus jeunes.

Si le dispositif proposé par la direction générale est assez proche des revendications que porte la CGT dans le cadre des carrières actuelles, celui-ci n'est pas satisfaisant au regard du tassement des rémunérations pour la catégorie C qui subit une smicardisation. La CGT revendique donc un rattrapage immédiat des pertes de pouvoir d'achat subit par la non revalorisation du point d'indice.

2) Liste d'aptitude pour l'accès au grade de contrôleur des finances publiques de 2^{ème} classe

Conditions statutaires

Les conditions statutaires sont harmonisées dans le cadre de l'article 6.3 du décret 2010-982 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des contrôleurs des finances publiques

Les conditions sont les suivantes :

- être agent administratif ou agent technique des finances publiques ;

- justifier au 31 décembre de l'année de la nomination, d'au moins neuf années de services publics.

Le nombre total de nominations susceptibles d'être prononcées ne peut excéder deux cinquièmes du nombre des nominations prononcées sur concours externes et internes, des détachements de longue durée et des intégrations directes.

Plage d'appel statutaire (PAS) et appel de candidature

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

Une instruction annuelle lance l'appel de candidature, indique les conditions d'organisation et d'élaboration des listes d'aptitude ainsi que la date limite de production des candidatures.

Une publicité générale est assurée lors du lancement de la campagne via l'intranet. Les agents en fonction hors réseau (détachement ou mise à disposition) sont informés individuellement par courrier.

Tous les agents, quelle que soit leur affectation ou les fonctions exercées, souhaitant faire examiner leurs titres devraient produire une demande écrite auprès de leur direction d'affectation (ou de rattachement).

Afin d'offrir aux agents une information complète sur les différentes conséquences d'une inscription sur liste d'aptitude, des entretiens préalables à la sélection sont proposés aux agents expressément candidats. Cet échange personnel permet à l'agent de disposer de tous les éléments sur les conditions d'établissement de la liste et ses conséquences, notamment en matière de mobilité fonctionnelle et géographique.

Cette procédure doit permettre de détecter ou d'appeler l'attention sur des situations sociales nécessitant une approche personnalisée de la mobilité, ainsi que de réduire le refus d'installation pour motif géographique, notamment.

Toutefois, ce dialogue ne doit pas modifier la nature de la sélection, qui s'appuie sur l'examen des titres respectifs des candidats. En conséquence, cette rencontre ne doit pas donner pas lieu à la constitution de jurys ou de comités d'entretien.

Sur la demande de la CGT Finances Publiques, la direction générale étudie la possibilité d'organiser ces entretiens d'information de façon collective.

Modalités d'inscription au niveau local

Préalablement à la finalisation de leurs propositions, les directions locales reçoivent un volume indicatif des possibilités de promotion envisageables au titre de la sélection en cours. Ce volume est déterminé au regard de la plage d'appel statutaire de la direction, de la plage d'appel globale et du nombre d'emplois disponibles.

Après consultation de la CAPL, les candidatures sont classées en trois groupes :

- agents “proposés à revoir” ;
- agents “proposés très bons” ;
- agents “proposés excellents” avec attribution d’un rang de classement par ordre décroissant de mérite.

Pour les agents classés “excellents”, il leur est attribué un rang de classement par leur directeur dans l’ordre de mérite. Ce classement a pour objectif :

- de permettre d’éclairer les travaux de la CAPN ;
- de donner des perspectives aux candidats qui, bien que proposés “excellents” et classés, ne seraient pas retenus du fait du nombre de promotions possibles.

L’opportunité de classer des agents dans la catégorie intermédiaire des « proposés très bons » est laissée à l’appréciation du responsable territorial, en vue de la constitution éventuelle d’un vivier de candidatures pour l’année suivante.

Un rapport d’aptitude portant sur les connaissances et expériences acquises, les qualités administratives générales, qualités personnelles et relationnelles, ainsi qu’une appréciation générale sur la valeur de la candidature est élaboré pour chaque agent proposé « excellent ».

Afin de permettre aux CAPL de jouer pleinement leur rôle, la liste des agents classés « excellent » présentés par le directeur n’est pas diffusée préalablement à la réunion de la CAPL. Cette liste communiquée aux élus en CAPL en début de séance doit comporter un nombre d’agents inférieur au volume indicatif des potentialités de promotion affectées à la direction (exemple : pour 10 potentialités, la liste est limitée à 7 ou 8 agents). Toutefois la liste alphabétique des candidats par catégorie (excellent puis très bon puis à revoir) et à l’intérieur de chaque catégorie par ordre alphabétique, est remise aux élus dès la consultation.

À l’issue des débats en CAPL, les agents considérés comme « excellent » sont classés par le directeur et les agents proposés “très bons” ou “à revoir” sont classés par ordre alphabétique.

Etablissement du projet de liste d’aptitude en CAP Nationale

Les agents sont inscrits sur le projet de liste sur la base des propositions locales et du rang de classement local. Le rang de classement n’est pas remis en cause par le bureau gestionnaire de centrale si les dossiers sont « excellents ».

Pour établir la liste nationale des agents classés par ordre de mérite, les agents “proposés excellents” retenus par la CAPN sont considérés être à égalité de mérite. L’ordre de mérite est établi par prise en compte de l’ancienneté (grade, échelon, ancienneté d’échelon, numéro d’ancienneté).

Pour l’accès au corps des géomètres cadastrés, il convient de se référer à l’examen professionnel d’accès au grade de technicien géomètre en page 39.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT, cette sélection reste assez proche de celles en vigueur dans les deux anciennes directions. Le caractère arbitraire des LA est donc reproduit, et ne correspond pas du tout à la revendication de la CGT d’abandon des modalités de sélection par LA au profit d’un réel examen professionnel.

Dans ce cadre imposé, la CGT revendique :

- une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant une pré-sélection ;
- un rapport d’aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent » ;
- 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 ;
- une plus grande 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.

Les élus CGT, garants d’une gestion équitable des personnels, agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté. Pour la CGT Finances Publiques, le rôle des élus doit consister en une défense des dossiers des candidats sans les opposer entre-eux. Elle rejette toute possibilité de classement des candidats proposés par les représentants des personnels. □



16 - Guide règles de gestion

Tableau 1

LA CARRIÈRE DES AGENTS ADMINISTRATIFS ET AGENTS TECHNIQUES DES FINANCES PUBLIQUES			
Grade	Echelon	Durée moyenne et minimale	Indice majoré
AAP et ATP 1ère classe échelle 6	8ème	Echelon exceptionnel	430
	7ème	4 ans	416
	6ème	4 ans	394
	5ème	3 ans	377
	4ème	3 ans	360
	3ème	3 ans	347
	2ème	2 ans	336
	1er	2 ans	325
▲ Promotion ▲ Par tableau d'avancement : - au moins 2ans dans le 6ème échelon d'AAP ou d'ATP de 2ème classe ; - compter au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.			
AAP et ATP 2ème classe échelle 5	11ème		392
	10ème	4 ans	379
	9ème	4 ans	362
	8ème	4 ans	350
	7ème	4 ans	338
	6ème	3 ans	328
	5ème	3 ans	318
	4ème	3 ans	308
	3ème	2 ans	299
	2ème	2 ans	298
	1er	1 an	297
▲ Promotion ▲ Par Tableau d'avancement : - avoir atteint le 5ème échelon d'AA ou d'AT de 1ère classe ; - compter au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.			
AA et AT 1ère classe échelle 4 recrutement sur concours et par Pacte junior	11ème		369
	10ème	4 ans	356
	9ème	4 ans	345
	8ème	4 ans	335
	7ème	4 ans	325
	6ème	3 ans	316
	5ème	3 ans	308
	4ème	3 ans	300
	3ème	2 ans	298
		2ème	2 ans
	1er	1 an	296
▲ Promotion ▲ Par Tableau d'avancement : - avoir atteint le 5ème échelon d'AA ou d'AT de 2ème classe ; - compter au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade. Par Examen professionnel : - avoir atteint le 4ème échelon d'AA ou d'AT de 2ème classe ; - compter au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.			
AA et AT 2ème classe échelle 3 recrutement sans concours et par Pacte junior	11ème		355
	10ème	4 ans	338
	9ème	4 ans	326
	8ème	4 ans	319
	7ème	4 ans	312
	6ème	3 ans	305
	5ème	3 ans	300
	4ème	3 ans	298
	3ème	2 ans	297
		2ème	2 ans
	1er	1 an	295

Valeur du Point indice depuis le 1/7/2010 : 4,6303 €

Tableau 2

L'architecture générale du système sera très proche du tableau suivant :

	Mission/structure nationale	Affectation locale
DRFIP/DDFIP	Fiscalité	Service des impôts des particuliers (SIP)
		Centre des impôts fonciers (CDIF)
		Inspection, brigade fiscalité immobilière (FI)
		Service des impôts des particuliers - Service des impôts des entreprises (SIP-SIE)
		Trésorerie amendes
		Pôle de recouvrement spécialisé (PRS)
		Service des impôts des entreprises (SIE)
		Inspection de contrôle, expertise (ICE)
		Brigade de contrôle et de recherche (BCR)
		Bureau des hypothèques
		Chef de contrôle des hypothèques
	Services de direction	
	Gestion des comptes publics	Trésorerie mixte
		Trésorerie secteur public local
Trésorerie gestion hospitalière		
Trésorerie gestion OPHLM		
Paierie départementale		
Paierie régionale		
Echelon de renfort	-	
Directions et services à compétence nationale ou spéciale(hors postes informatiques)	Direction (DRESG)	-
	Magasin du timbre et des valeurs (DRESG)	-
	Brigade nationale d'enquêtes économiques (DRESG)	-
	Brigade nationale d'intervention et de publicité foncière (DRESG)	-
	Brigade interrégionale pour l'informatisation du plan cadastral (SDNC)	-
	Direction impôts service	-
	DNEF	Fiscalité
	DVNI	Fiscalité
	DNVSF	Fiscalité
	DGE	Fiscalité
	DIRCOFI	Fiscalité
	Direction (DNID)	
	DNID	CSDOM, commissariat aux ventes, GPP, évaluations...
	TGAP Paris	-
TGE Nantes	-	
DCST Châtelleraut	-	

18 - Guide règles de gestion

Tableau 4

Situation en 2012

	Filière gestion publique	Filière fiscale
Campagne de vœux : dépôt des demandes	Convenance personnelle entre le 16 août et le 30 septembre 2011. Mutation prioritaire : 17 octobre 2011 pour le mouvement du 1er avril 2012 : mi avril pour le mouvement du 1er septembre 2012	entre mi-décembre 2011 et mi-janvier 2012
Nombre de mouvements	2 mouvements annuels principaux (chacun étant assorti d'un mouvement complémentaire) avec effets au 1er avril et au 1er septembre,	1 mouvement annuel au 1er septembre, et un complémentaire au 1er janvier
	un mouvement spécifique sur postes au 1er juillet, assorti d'une durée de séjour de 2 ans	
Délai de séjour	Un an sauf cas particuliers (DGE, Centrales, informaticiens)	
Niveau d'affectation géographique	Département	Direction – résidence
Niveau d'affectation missions/structures	Néant	Pas de spécialités. Structures : EDRA
Nombre de vœux	Ouverture du nombre de vœux à 5 départements	illimité
Priorités	<p>Selon clé de répartition :</p> <p>Mouvement d'avril</p> <ul style="list-style-type: none"> - une mutation en convenance ; - une mutation prioritaire ; - une réintégration non prioritaire ou, à défaut, prioritaire ; - une mutation prioritaire <p>Mouvement de septembre</p> <ul style="list-style-type: none"> - une mutation prioritaire ; - une mutation prioritaire ; - une réintégration prioritaire ou, à défaut, non prioritaire ; - une mutation en convenance 	Règles actuelles mais la part des priorités est portée à 50%

Tableau 3

c) L'interclassement des agents

Grade	Echelon	Indice net majoré
AAP 1ère	Spécial (8)	430
AAP 1ère	7	416
AAP 1ère	6	394
AAP 2ème	11	392
AAP 2ème	10	379
AAP 1ère	5	377
AA 1ère	11	369
AAP 2ème	9	362
AAP 1ère	4	360
AA 1ère	10	356
AA 2ème	11	355
AAP 2ème	8	350
AAP 1ère	3	347
AA 1ère	9	345
AAP 2ème	7	338
AA 2ème	10	338
AAP 1ère	2	336
AA 1ère	8	335
AAP 2ème	6	328
AA 2ème	9	326
AAP 1ère	1	325
AA 1ère	7	325
AA 2ème	8	319
AAP 2ème	5	318
AA 1ère	6	316
AA 2ème	7	312
AAP 2ème	5	308
AA 1ère	4	308
AA 2ème	6	305
AA 1ère	4	300
AA 2ème	5	300
AAP 2ème	3	299
AAP 2ème	3	298
AA 1ère	2	298
AA 2ème	4	298
AAP 2ème	1	297
AA 1ère	2	297
AA 2ème	3	297
AA 1ère	1	296
AA 2ème	2	296
AA 2ème	1	295

Tableau 5 Les principales évolutions pour la filière gestion publique en 2012

Sujet	Dispositif retenu par la direction générale
Nombre de vœux	Passage de 3 à 5 départements
Durée de séjour	1 an sauf exceptions pour toute mutation nationale
Modalités de classement des demandes	Maintien du droit acquis pour les demandes formulées au titre du cycle 2011. Classement après les tableaux en fonction de la durée de services effectifs à la DGFIP pour les nouvelles demandes sans constitution d'une ancienneté de demande
Priorités	Extension du caractère prioritaire au département du domicile familial si celui-ci est limitrophe du lieu d'exercice du conjoint
Recevabilité	Etre titulaire et en activité à la veille de la tenue de la 1ère CAP du cycle (23 novembre) pour les demandes en convenance personnelle. Etre titulaire et en activité à la veille de chaque CAP pour les demandes prioritaires
Annulation des demandes	Maintien de la possibilité d'annuler sa demande sans pénalisation avec perte du rang d'ancienneté de la demande
Gestion des refus	Maintien de la possibilité de refuser sa mutation en l'absence de l'instauration des RAN. Possibilité de ne pas pénaliser l'agent si refus justifié Possibilité de conserver à l'agent son rang à l'ancienneté de la demande sur avis de la CAP
Pénalisation suite à refus	Interdiction de déposer une nouvelle demande ramenée de 3 à 1 an Rétroactivité sur les pénalisations antérieures
Règles locales	Insertion d'un paragraphe rappelant que si le changement d'affectation au niveau local est de la compétence du directeur local, les agents ayant formulé une demande de mutation doivent voir leurs droits au titre de l'ancienneté de la demande préservés. Un rappel est fait sur le délai de séjour ramené à un an pour tout type de mutation.

LA CATÉGORIE B

La nouvelle carrière B, le NES (Nouvel Espace Statutaire), a été mise en place à la DGFIP depuis le 1er septembre 2010 pour les corps des contrôleurs des impôts et du trésor et pour le corps des géomètres du Cadastre. Avant la mise en place le 1er septembre 2011 des statuts fusionnés, les discussions ont permis de définir les modalités de mise en place des nouveaux concours et le contenu des épreuves pour les contrôleurs et les géomètres cadastrés des Finances publiques.

Les contrôleurs des finances publiques

Le décret n° 2010-982 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des contrôleurs des finances publiques définit les conditions statutaires de recrutement et de déroulement de carrière.

cf. Tableau 1 page 35.

I. Les recrutements

Les statuts de la Catégorie B permettent différentes voies de recrutement. Celui-ci peut se faire aussi bien par concours que sans concours.

Bien que le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B prévoit une possibilité de recrutement direct dans le grade de Contrôleur 1^{ère} classe (2^{ème} grade), cette disposition n'a pas été retenue dans les statuts particuliers à la DGFIP. De fait les recrutements sont réalisés uniquement en Contrôleur 2^{ème} classe (1^{er} grade).

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Au motif que l'organisation du recrutement dans le 2^{ème} grade est seulement une possibilité, et non une obligation, la CGT Finances Publiques a demandé lors des discussions sur les statuts fusionnés de ne pas intégrer ce dispositif dans le statut particulier du contrôleur de la DGFIP.

Ayant comme revendication une carrière linéaire, la CGT Finances Publiques ne juge pas souhaitable d'ajouter un concours supplémentaire dans une catégorie qui compte déjà assez de barrages et de concours dans son déroulement de carrière.

A. Recrutement sur concours

Les contrôleurs des finances publiques sont principalement recrutés par voie de concours. Ils ont vocation à exercer des fonctions administratives. Ces concours peuvent également être externes ou internes.

a) Les concours généralistes

Le concours externe généraliste

Les conditions pour concourir sont d'être titulaire d'un baccalauréat ou d'un autre titre ou diplôme de niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces diplômes.

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- une épreuve de pré-admissibilité sous forme d'un QCM ;
- deux épreuves écrites d'admissibilité (analyse de dossier, et résolution de problèmes ou composition sur un sujet au choix du candidat parmi 4 sujets) ;
- une épreuve écrite facultative de langue ;
- une épreuve orale d'admission (entretien avec le jury).

Les candidats expriment leur choix d'option lors de l'inscription au concours.

Le concours interne normal

Les conditions pour concourir sont d'être fonctionnaire ou agent de l'Etat, d'une collectivité territoriale, ou d'un établissement public et compter au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours. Le concours est également ouvert aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant de la même condition de durée de services publics.

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- deux épreuves écrites d'admissibilité (analyse de dossier et réponses à des questions sur un sujet au choix du candidat parmi 10 thèmes relatifs aux missions de la DGFIP)
- une épreuve facultative de langue
- une épreuve orale d'admission (entretien avec le jury).

Les candidats expriment leurs choix d'options lors de l'inscription au concours.

Une préparation à distance est organisée : les agents recevront 6 fascicules sur une période de 6 mois, et auront une journée de galop d'essai. Un stage de formation présentielle d'une durée de 10 jours pourra être accordé aux préparant sur contrôle d'assiduité.

Le concours interne spécial

Les conditions pour concourir sont d'être agent administratif ou agent technique des finances publiques et compter au moins 7 ans et 6 mois de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours. Le nombre de places offertes à ce concours ne peut excéder 40 % du nombre de places offertes aux concours internes.

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- une épreuve écrite d'admissibilité sur un sujet au choix du candidat parmi 3 thématiques : missions fiscales, missions gestion publique, missions transverses
- une épreuve orale d'admission

Les candidats expriment leur choix d'option le jour de l'épreuve

Une préparation par correspondance est organisée : les agents recevront entre 3 et 6 fascicules, et bénéficieront d'un stage de formation présentielle de 6 jours et d'une journée de galop d'essai.

20 - Guide règles de gestion

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Une réforme a été menée en 2007 visant à professionnaliser les concours d'accès dans la Fonction publique. La CGT avait formulé de vives critiques sur les finalités de cette réforme et sur le contenu de celle-ci. L'harmonisation des épreuves liée à la fusion des statuts n'échappe pas à cette logique.

La CGT Finances Publiques a dénoncé les intentions de l'administration qui marquaient une dérive nette dans la recherche de profils particuliers dans ses projets d'architecture des concours.

La CGT Finances Publiques a revendiqué :

- la suppression des épreuves de pré-admissibilité (QCM) qui ne se justifient que par un besoin d'«écrémer» le nombre de candidats ;

- pour les épreuves écrites le maintien d'épreuves de culture générale, actuellement supprimées au profit d'épreuves plus «techniques» (note de synthèse ou analyse de dossier) qui orientent sur un type particulier de profil au détriment des formations scientifiques, sciences humaines... ;

- des concours internes ayant le caractère de véritables concours professionnels afin de permettre aux agents ne disposant pas des diplômes requis pour passer un concours en externe de le réussir en interne ;

- des épreuves permettant de reconnaître les qualifications mises en œuvre par l'agent ainsi que l'expérience acquise lors de son parcours professionnel. La « professionnalisation » proposée par l'administration dans le contenu des épreuves des concours internes les rend finalement plus difficiles car plus globales et éloignées des qualifications mises en œuvre ;

- la baisse de la prépondérance de l'oral et la refonte d'un oral devenu un véritable entretien d'embauche sélectif au détriment de la neutralité du concours ;

- le retrait de l'introduction dans un concours de « l'appréciation de l'aptitude », car très clairement connotée « liste d'aptitude », et de la notion de « projet professionnel », surprenante pour un oral d'accès à un corps donné.

L'action de la CGT a notamment permis de ramener le concours externe à un niveau baccalauréat et l'ajout de matières optionnelles supplémentaires pour le concours interne, afin de couvrir les différentes missions exercées par les agents. Pour autant, la nature et le contenu des épreuves des concours demeurent insatisfaisants.

b) Les concours spécialisés

Les contrôleurs des finances publiques peuvent également être appelés à exercer des missions informatiques, cependant cette exercice est conditionné à la détention de la qualification requise. Des concours spécifiques sont donc organisés pour le recrutement de contrôleurs affectés au traitement de l'information en qualité de programmeur en application du décret n° 71-342 du 29 avril 1971.

Le concours externe de contrôleur-programmeur

Les conditions pour concourir sont d'être titulaire d'un baccalauréat ou d'un autre titre ou diplôme de niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces diplômes.

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- trois épreuves écrites d'admissibilité (analyse de dossier, établissement d'un algorithme, résolution de problèmes)

- une épreuve facultative de version anglaise

- deux épreuves orales d'admission (un entretien avec le jury et une épreuve d'informatique en deux parties).

Une note inférieure à 10 sur 20 aux épreuves informatiques est éliminatoire.

Le concours interne de contrôleur-programmeur

Les conditions pour concourir sont d'être fonctionnaire ou agent de l'Etat, d'une collectivité territoriale, ou d'un établissement public et compter au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours. Le concours est également ouvert aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant de la même condition de durée de services publics.

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- deux épreuves écrites d'admissibilité (analyse de dossier, établissement d'un algorithme) ;

- une épreuve facultative de version anglaise ;

- une épreuve orale d'admission (un entretien avec le jury, échange sur l'informatique).

Une note inférieure à 10 sur 20 aux épreuves informatiques est éliminatoire.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT Finances Publiques, les besoins du réseau et de ses missions nécessitent une réelle re-internalisation de tout le processus de développement, de maintenance et d'exploitation de l'informatique. Cela implique une redéfinition du contenu des missions imparties aux fonctionnaires informaticiens détenant une qualification informatique qui passe par la réappropriation des compétences confiées au secteur privé par le secteur public.

En conséquence, les questions de recrutement et de formation des personnels informaticiens sont cruciales. La CGT Finances Publiques s'oppose à la constitution d'un corps particulier d'informaticiens qui enfermerait les agents dans la sphère informatique les coupant des autres missions de la DGFIP et de leur mode d'exécution.

La CGT Finances Publiques conteste donc l'orientation politique de l'administration, qui s'inscrit dans les tendances actuelles de spécialisation dans la fonction publique : la DGFIP a ainsi mis en place des concours spécifiques informatiques, sans pour autant prévoir la mise en place d'examens de qualification, ni d'inclure des épreuves qualifiantes dans les concours généralistes.

La direction générale a reporté le débat sur la formation et l'acquisition de la qualification en cours de carrière, lors d'un prochain groupe de travail dédié aux informaticiens. Elle justifie son choix de concours informatiques distincts pour symboliser un traitement des spécificités informatiques avec des épreuves à composante technique plus riche. Cette spécificité justifierait donc selon elle, les notes éliminatoires (imposées par d'autres arrêtés), le maintien de l'épreuve facultative de langue (l'anglais étant indispensable pour l'informatique) et des coefficients différents, comme pour le B géomètre, assurant un équilibre entre écrit et oral.

La CGT Finances Publiques revendique :

- un examen de qualification permettant l'acquisition de la qualification informatique en cours de carrière qui permet de prendre en compte les évolutions de fonction des personnels
- un concours spécifique (type "ex-DGI"), qui permet la recherche de compétences extérieures et de technicité
- un concours avec épreuve(s) qualifiante(s) (type "ex-DGCP"), qui est à la charnière des deux précédents et favorise notamment la promotion interne des personnels informaticiens de catégorie C.

Loin d'être antagonistes, ces trois modalités de recrutement de personnels informatiques (contenues dans le décret de 1971) sont complémentaires.

B. Recrutement sans concours en catégorie B

Liste d'aptitude de C en B

Les contrôleurs des finances publiques peuvent être recrutés au choix après inscription sur une liste d'aptitude, parmi les agents administratifs et les agents techniques des finances publiques justifiant, au 31 décembre de l'année de leur nomination, d'au moins neuf années de services publics.

Le nombre total de nominations susceptibles d'être prononcées ainsi ne peut excéder 2/5 du nombre des nominations prononcées par voies de concours.

Recrutements par la voie contractuelle

La DGFIP recrute également par la voie contractuelle sur appel à candidatures des agents reconnus comme travailleurs handicapés. Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplômes ou de niveau d'études (identiques à celles du recrutement par concours).

La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps avant d'être titularisés. Le contrat peut être éventuellement reconduit une fois, pour la même durée au maximum, si les capacités professionnelles de l'agent ont été jugées insuffisantes.

À l'issue du contrat ou de son renouvellement, l'intéressé est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer les fonctions.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT a réitéré les critiques qu'elle portait déjà lors de la réforme des concours de 2007, la nature et le contenu des concours B étant insatisfaisants.

La CGT est fermement opposée aux modalités de recrutement sans concours et sur simple entretien. Elle dénonce l'arbitraire de ces procédures face au manque de lisibilité sur les critères que retient l'administration pour les modalités de sélection. Elles ne répondent pas correctement aux besoins spécifiques exprimés et créent une brèche dans le statut : les conditions de recrutement, de formation initiale, de titularisation, de classement dans la carrière, ne sont pas équitables par rapport aux agents recrutés par concours.

Pour la CGT, l'accès à l'emploi dans l'administration pour les handicapés, nécessite un aménagement de la nature et de l'organisation des épreuves pour répondre aux situations particulières, sans pour autant remettre en cause le principe même du concours.

Ces modalités de recrutement étant imposées par le statut, la CGT revendique donc la plus grande objectivité et transparence dans le recrutement.

La CGT Finances Publiques revendique pour l'ensemble de la Catégorie B :

- Le concours comme seul mode de recrutement externe car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.
- Un concours interne ayant le caractère d'un réel concours professionnel.

II. Formation initiale

Les contrôleurs nommés par voie de concours interne spécial ou par liste d'aptitude sont titularisés dès leur nomination. Ils bénéficient d'une formation d'adaptation à leurs nouvelles fonctions.

Les candidats reçus aux autres concours, externes et internes, sont nommés contrôleurs des finances publiques de 2e classe stagiaires, et sont classés conformément aux dispositions des articles 13 à 20 et 23 du décret du 11 novembre 2009.

Le contrôleur des finances publiques de 2e classe stagiaire est astreint à rester au service de l'Etat pendant une durée minimale de cinq ans. En cas de manquement à cette obligation plus de trois mois après la date de prise de fonctions en qualité de stagiaire, l'agent doit verser au Trésor une somme égale au montant du traitement et de l'indemnité de résidence perçus pendant la durée du cycle de formation.

Les contrôleurs des finances publiques de 2e classe stagiaires, et les contrôleurs recrutés par voie contractuelle, accomplissent un cycle de formation d'une durée minimale d'une année comprenant, d'une part, un enseignement théorique qui donne lieu à un contrôle des connaissances, d'autre part, un stage d'application dans les services déconcentrés de la direction générale des finances publiques.

22 - Guide règles de gestion

A. La formation théorique

a) La scolarité

La scolarité sera d'une durée de sept mois, et débutera au mois d'octobre N. Elle pourra avoir lieu dans les établissements de Lyon et de Noisy le Grand pour les contrôleurs ayant une fonction administrative. Les contrôleurs affectés au traitement de l'information auront à effectuer leur scolarité à l'établissement de Toulouse selon des modalités qui restent encore à définir.

La scolarité comprendra un double cursus de «carrière» et de «dominante».

La formation de carrière (base commune d'enseignement) durera 4 mois d'octobre N à janvier N+1. Elle comprendra un « stage de découverte » d'une dizaine de jours en octobre ou novembre N.

En décembre N, les stagiaires formuleront leur choix de dominante (fiscalité personnelle, fiscalité professionnelle, gestion publique...) qui sera confirmée par l'ENFiP en fonction des besoins du réseau.

En janvier N+1 les contrôleurs stagiaires formuleront leurs vœux d'affectation en fonction de la dominante sur laquelle ils auront été affectés.

La formation sur la dominante durera 3 mois de février à avril N+1.

Les durées de scolarité étaient différentes à la DGI et à la DGCP, la fusion nécessite une harmonisation de celles-ci. Cela va également entraîner une modification du contenu des programmes. Les scolarités des contrôleurs recrutés aux titres des concours 2010 restent organisées selon les modalités antérieures propres à chaque filière.

b) Le contrôle des connaissances

Dans le cadre des scolarités unifiées, le contrôle des connaissances n'aura pas pour objectif de participer à l'affectation des stagiaires. Il servira uniquement à la validation des acquis portant sur les enseignements dispensés en établissement lors des deux premières phases de la formation initiale (« formation de carrière » et « formation sur une dominante ») ainsi qu'à la titularisation des stagiaires.

La technicité des sujets choisis sera plus progressive (pas d'épreuves supérieures à 2h), faisant plus appel aux facultés de mémorisation, de raisonnement, de recherche, de synthèse et de restitution du stagiaire. Un équilibre entre les épreuves écrites et orales, les épreuves individuelles et collectives, permettrait de mieux évaluer les aptitudes du stagiaire.

Le principe d'une note permettant de prendre en compte les aptitudes et la participation du stagiaire sera reconduit. Cette note viserait à évaluer les efforts, la participation et les aptitudes du stagiaire au sein de l'établissement durant les différents enseignements.

Afin de permettre aux agents en situation de handicap de réussir pleinement leur scolarité, un dispositif spécifique serait mis en œuvre. En fonction des handicaps, et sur demande de l'intéressé auprès du correspondant handicap, certains écrits pourraient être remplacés par des oraux ou des tests en ligne.

L'octroi du tiers temps serait précisé pour les personnels atteints d'un handicap reconnu.

B. La formation pratique

a) Le stage d'application

A l'issue de la scolarité, les stagiaires suivront un stage d'application d'une durée de 3 mois, de mai à juillet N+1 (en congés août). Ce stage intervenant à une date où l'affectation du stagiaire n'est pas connue, il pourra s'effectuer en principe dans une direction choisie par le stagiaire, sous réserve d'arbitrages par l'ENFiP visant à éviter la surcharge de certaines directions.

Le stage d'application reposera sur des applications pratiques dans les services au sein de la dominante de chaque stagiaire. Des enseignements complémentaires en établissement ou en Centres Inter régionaux de Formation (CIF) pourront intervenir sur cette période en fonction des besoins. En fonction de la connaissance des futures affectations des stagiaires, le mois de juillet sera consacré à une spécialisation plus fine au sein de la dominante.

b) Le stage premier métier

Intervenant en septembre N+1, ce stage se déroulera dans la direction d'affectation sur le métier du stagiaire à partir d'un fil conducteur élaboré par l'ENFiP.

C. Titularisation

Les contrôleurs des finances publiques de 2e classe stagiaires qui ont satisfait au cycle de formation sont titularisés à l'issue de celui-ci.

Les contrôleurs des finances publiques de 2e classe stagiaires qui n'ont pas été titularisés à l'issue du cycle de formation peuvent être autorisés à effectuer un cycle de formation complémentaire d'une durée maximale d'un an.

Les contrôleurs des finances publiques de 2e classe stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un cycle de formation complémentaire ou dont le cycle de formation complémentaire n'a pas donné satisfaction sont :

- Soit licenciés s'ils n'avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire ;
- Soit réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine ;
- Soit intégrés dans le corps des agents administratifs des finances publiques, après vérification de leur aptitude.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Il avait été acté lors des discussions autour des statuts fusionnés que la titularisation du stagiaire serait conditionnée à la seule validation du contrôle de connaissances. La direction générale a modifié le projet de statuts, portant la décision de titularisation à l'issue du cycle de formation.

La CGT a fermement dénoncé cette modification qui faisait courir le risque que les stages puissent être probatoires. Les discussions autour des règles de gestion ont permis de poser des conditions de titularisations objectives et qui protègent le stagiaire.

La CGT Finances Publiques accueille favorablement le fait que le contrôle des connaissances soit déconnecté des affectations, car c'est une source de stress en moins pour les stagiaires. Ils peuvent ainsi se consacrer à un bon apprentissage des métiers plutôt que de subir un système infantilisant. Pour autant, elle estime que beaucoup d'améliorations doivent encore être apportées aux contenus de formation et aux conditions matérielles dans lesquelles les stagiaires sont accueillis au sein des différents établissements de formation.

III. Mutation / première affectation

A l'ouverture du cycle de rencontres sur les règles de mutation le 8 septembre 2010, l'administration a indiqué sa volonté de créer des règles lisibles en partant de l'existant et des acquis des personnels.

Elle a donc présenté aux organisations syndicales ses grands principes en vue de construire le système cible et de rechercher un dispositif qui prenne en compte les garanties de mutation des agents de la filière gestion publique classés sur des tableaux à l'ancienneté de la demande (voir dispositif de convergence page 29) :

- Le nouveau système d'élaboration des mouvements de mutation doit permettre de satisfaire la demande de mobilité géographique et/ou fonctionnelle des agents et de répartir au mieux les effectifs sur tout le territoire.
- Il s'appuie sur trois éléments fondamentaux déjà lisibles et connus par les agents : l'ancienneté, la précision géographique et la prise en compte de la diversité des métiers.

A. Architecture du système cible

a) Le nombre de vœux

Les agents pourront déposer un nombre de vœux illimités en convenance personnelle, un seul département pouvant être sollicité pour une demande prioritaire.

b) La notion de résidence

L'administration introduit dans le nouveau système de mutation des zones d'affectation infra départementales : les Résidences d'Affectation Nationale ou RAN. Il y en a en tout 566, ce qui correspond aux résidences actuelles de la filière fiscale.

Chaque RAN englobera dans une même entité de gestion la ville d'implantation des structures de l'ex-DGI et les communes suburbaines ou rurales du réseau de l'ex-DGCP sur la base de la compétence territoriale des SIP. Lorsque le ressort géographique d'une trésorerie relève de plusieurs SIP, la trésorerie est rattachée à celui dont dépend la commune d'implantation de la dite trésorerie. Des redécoupages sont toutefois possibles afin de tenir compte de la topologie de la RAN au regard de l'éloignement en terme de temps de transport.

c) La notion de missions/structures

Le respect de la diversité des métiers est assuré par une spécialisation de l'affectation sur des missions/structures.

cf. tableau 2 page 36.

d) L'articulation de l'affectation entre CAPN et CAPL

Les contrôleurs seront affectés en **CAP Nationale** (CAPN) sur les RAN et les missions/structures.

Les candidats à mutation et les lauréats en première affectation pourraient être affectés, et donc formuler des vœux, pour une direction (départementale, régionale ou spécialisée), une RAN et une mission/structure.

Dès lors, tout changement de direction, de RAN et/ou de mission/structure devrait s'opérer dans le cadre d'un mouvement national.

Les mutations et affectations prononcées feraient l'objet d'une publication et seraient soumises à l'avis de la CAPN compétente.

Les affectations affinées seront soumises à l'avis des **CAP Locales** (CAPL) compétentes.

Le mouvement local donnerait lieu à une affectation géographique et fonctionnelle encore plus précise : dans une « commune d'affectation locale » incluse dans le ressort territorial de la RAN et dans un service compatible avec la mission/structure obtenue au plan national. L'installation de l'agent sur son poste de travail sera de la compétence du responsable du service sur lequel l'agent a été affecté à l'issue du mouvement national puis local.

Un agent muté sur une RAN dans une DDFiP/DRFiP, ou déjà en poste dans celle-ci mais souhaitant changer d'affectation locale, pourrait rédiger une fiche de vœux pour demander des communes d'affectation locale incluses dans le ressort de sa RAN.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT Finances Publiques, le droit à mutation sur initiative de l'agent est un droit à garantir, la question des mutations étant à la croisée des choix individuels de l'agent et de l'exercice des missions.

La CGT a refusé de se prononcer sur les modalités de la période de convergence tant que les grandes lignes du système cible ne seraient pas clairement définies. Elle a immédiatement signalé à la direction générale, que pour garantir les droits acquis des agents B de la filière gestion publique classés à l'ancienneté de la demande, il était indispensable de prendre aussi en compte la problématique de la gestion des agents en demande au sein des départements selon le même critère.

Pour la CGT Finances Publiques, le projet de l'administration manque profondément d'ambition, même si de nouvelles possibilités ont été introduites lors des discussions. C'est notamment le cas avec la distinction entre les services d'assiette et de recouvrement dans les SIP dès le choix de la mission/structure, ce que la CGT Finances Publiques a revendiqué.

Alors que la direction générale voulait limiter le nombre de vœux en convenance personnelle à dix départements, la CGT a refusé cette restriction qui constituerait un recul au regard des règles de la filière fiscale. Cela a permis une avancée pour les agents de la filière gestion publique qui sont aujourd'hui limités à cinq vœux de département/direction (anciennement trois).

La CGT qui revendique une affectation à la résidence (commune ou arrondissement sur Paris), acte comme élément positif l'instauration des RAN pour les agents de la filière gestion publique, car elle offre aux agents une affectation plus fine que la simple affectation au département en vigueur actuellement. Elle garantit par ailleurs aux agents de la filière fiscale le même

24 - Guide règles de gestion

nombre de résidences qu'actuellement. La CGT a donc fait des propositions d'une affectation encore plus fine dès le niveau national avec des déclinaisons au niveau de la CAP locale.

B. Les premières affectations

a) Contrôleurs stagiaires et promus par Concours Interne Spécial et par Liste d'Aptitude

L'administration a défini le dispositif suivant : « les agents en première affectation (lauréats des concours internes, interne spécial, externes, des listes d'aptitude et des examens professionnels), sont affectés dans le cadre du mouvement général, interclassés avec les titulaires, sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau grade. La 1^{ère} affectation est traitée comme une mutation, emportant ainsi les priorités accordées aux titulaires. »

Durant la période transitoire, les agents ayant passé le concours ouvert avant la fusion des statuts sont affectés en fonction des règles propres à la filière d'affectation.

- **Dans la filière fiscale**, les agents sont affectés en fonction de leur ancienneté administrative fictive après reclassement, ceux d'origines internes participant au mouvement général avec les titulaires, tandis que les externes sont affectés dans le cadre d'un mouvement particulier sur les postes demeurés vacants à l'issue du mouvement général. Les agents peuvent ainsi être affectés d'office à défaut d'obtenir la résidence de leur choix.

- **Dans la filière gestion publique**, les lauréats des concours internes bénéficient d'une garantie de maintien au département d'origine, tandis que les externes sont affectés par la direction générale sur département, en fonction des postes vacants, en étant départagés en fonction de leur rang de classement au concours.

b) Dispositif de maintien dans le département d'origine « droit au retour ».

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Dans la filière gestion publique, le système de mutation à l'ancienneté de la demande, combiné au fait que les premières affectations sont prononcées par la direction générale sans consultation des CAP, a conduit à ce que les agents promus de C en B par voie interne bénéficient d'une garantie de maintien sur leur département d'origine s'ils le souhaitent.

L'élaboration de nouvelles règles de gestion, plus particulièrement en ce qui concerne le système de mutation (voir les situations particulières) a posé la question de la reconduction de ce dispositif. La direction générale s'est dite peu favorable à l'idée de laisser perdurer, et a donc décidé de ne pas le retenir dans le système cible.

Pour la CGT Finances Publiques, les règles de 1^{ère} affectation ne doivent pas constituer un obstacle à la promotion de C en B. Cependant, elles ne doivent pas non plus aboutir à fermer les mouvements de mutation dans une catégorie donnée. Pour la CGT cette question ne pouvait donc être appréhendée qu'une fois les nouvelles règles connues et établies afin de pouvoir apprécier les possibilités réelles de retour dans le département d'origine.

Le système cible tel que présenté par la direction générale paraît en mesure de répondre à cette double problématique par une meilleure reconnaissance des cas de priorités et des situations sociales pour les premières affectations. La CGT Finances Publiques a estimé que les garanties apportées sont de nature à répondre aux enjeux autour de la question des 1^{ères} affectations. Toutefois, ces garanties restent conditionnées au volume des emplois, et la CGT restera vigilante au regard des chances réelles de retour dans le département d'origine pour les agents promus.

c) Contrôleurs recrutés en qualité d'agents contractuels

Il leur serait attribué une RAN dès l'organisation du recrutement.

L'échelon local déterminerait ensuite l'affectation précise, qui doit demeurer compatible avec les nécessités de service et la situation personnelle de l'agent recruté.

C. Le délai de séjour

Le délai de séjour entre deux mutations est d'une année sur poste. Celui-ci s'apprécie à compter de la date d'installation effective de l'agent (date de nomination dans le corps pour les premières affectations). Cela signifie que l'agent muté au 1^{er} septembre N et qui solliciterait un sursis d'installation au 1^{er} octobre N ne pourrait pas être muté avant le 1^{er} octobre N+1.

Quelques affectations particulières peuvent cependant être assorties d'une durée de séjour supérieure (informatique, DGE, mutation obtenue dans le cadre du mouvement spécifique).

D. Le classement des demandes en convenance personnelle (mutation et 1^{ère} affectation)

a) Le critère de l'ancienneté

Toute demande de mutation pour convenance personnelle a une valeur annuelle. La période de dépôt des vœux serait positionnée en début d'année civile (janvier) pour une mutation au 1^{er} septembre (voir la partie sur « les mouvements » page 29).

La direction générale a proposé de retenir dès le début le critère de l'ancienneté administrative (grade, échelon, date de prise de rang) pour classer les agents. Celui-ci existait déjà pour tous les agents de la filière fiscale ainsi que pour les A de la filière gestion publique et permet donc de décliner un même critère pour l'ensemble des agents. Elle a affirmé que des garanties seront données aux agents C et B de la filière gestion publique quant au respect des droits acquis selon le critère de l'ancienneté de la demande.

Les agents titulaires souhaitant bénéficier d'un changement d'affectation nationale seront invités chaque année à exprimer leurs vœux de mutation par directions, RAN et missions.

Les contrôleurs en première affectation (lauréats des concours interne et externe) seront affectés dans le cadre du mouvement général, interclassés avec les titulaires, sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau grade, sous réserve que les périodes auxquelles ils sont appelés correspondent aux dates du mouvement général.

Le classement des vœux s'effectuera sur la base de l'ancienneté administrative connue au 31 décembre de l'année précédant le mouvement.

b) Les bonifications

L'ancienneté administrative pourra toutefois être modifiée virtuellement par des bonifications pour tenir compte de certaines situations.

Bonification pour charge de famille

Une bonification d'ancienneté de 6 mois par enfant est accordée aux agents ayant des enfants à charge. Cette bonification fictive d'ancienneté valorisera l'ancienneté administrative retenue pour le classement des vœux de l'agent, dans la limite de l'échelon terminal du grade détenu.

Elle sera accordée à l'ensemble des agents bénéficiaires qui participeront au mouvement de mutation des titulaires et des stagiaires pour l'examen des vœux qui entraînent changement de RAN.

Est considéré comme étant à charge :

- l'enfant de moins de 16 ans,
- l'enfant de moins de 20 ans s'il est sans emploi ou perçoit une rémunération inférieure à 55% du SMIC mensuel,
- sans limite d'âge pour les enfants atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable et se trouvant, de ce fait, dans l'impossibilité permanente et absolue d'exercer un travail lucratif, et pour les handicapés titulaires d'une carte d'handicapé qui ne sont pas pris en charge intégralement par un organisme public ou privé bénéficiant de l'aide de l'Etat ou des collectivités locales.

En cas de divorce ou séparation, seul l'agent ayant la garde effective de l'enfant pourrait bénéficier de la bonification.

En cas de garde alternée justifiée, chaque parent pourrait prétendre à la bonification.

En cas de famille recomposée, les enfants à charge de l'époux, du concubin ou du partenaire de l'agent seraient pris en compte sur production des justificatifs de la garde effective.

Bonification pour stabilité en région Île-de-France

Une bonification d'ancienneté est attribuée aux agents justifiant d'une période d'activité minimale de 5 ans en Île-de-France. Cette bonification fictive d'ancienneté valorisera l'ancienneté administrative retenue pour le classement des vœux de l'agent, dans la limite de l'échelon terminal du grade détenu.

Cette bonification fictive serait accordée à l'ensemble des agents bénéficiaires qui participeront au mouvement de mutation des titulaires et des stagiaires pour l'examen des vœux qui entraînent changement de RAN.

L'interclassement des agents

cf. tableau 3 page 37.

Les effets pervers des grilles de carrière, effets qui découlent notamment des réformes qui ont été menées sur ces dernières, ont nécessité une adaptation de ce critère. Les agents seront donc interclassés dans le corps en fonction de leur indice net majoré retenue après prise en compte des éventuelles bonifications.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a été la seule organisation syndicale à revendiquer une pondération de l'ancienneté administrative en fonction de l'ancienneté de la demande. L'objectif de cette bonification est de prendre en compte dans la demande de

l'agent les années d'attente pour une affectation, par rapport à un agent qui fait la même demande d'affectation pour la première fois mais dispose d'une ancienneté supérieure.

Ainsi cette bonification qui serait un critère supplémentaire, prendrait en compte la persistance de la demande de l'agent sur les mêmes choix. Le critère de l'ancienneté couplé de la bonification de la demande, permettrait de mieux répondre au souhait de l'agent d'une installation géographique proche de ses centres d'intérêts et de son projet de vie.

Pour la CGT Finances Publiques, la bonification pour charge de famille, déjà en vigueur dans la filière fiscale et qui considère l'incidence des mutations et affectations sur la vie de famille des personnels, doit participer au socle de droits à garantir aux agents.

A contrario, la CGT est opposée au critère de la bonification pour stabilité en Île-de-France qui, depuis la suppression des concours à affectation régionale et des blocages qu'ils entraînaient, a perdu tout son sens. Cette question ne se poserait pas si les conditions de vie en Ile de France n'étaient pas celles qu'elles sont. Cette bonification permet à l'administration de se défaire ainsi de sa responsabilité quant à sa politique sociale. Pour la CGT, les moyens au service de cette politique sont largement insuffisants au regard notamment des difficultés de logement et d'accueil adaptés pour la garde des enfants en bas âge d'agents affectés en Île-de-France. Ces difficultés valent également sur d'autres départements, ce qui constitue une rupture d'équité dans le traitement des agents.

Concernant le classement des demandes, l'interclassement en fonction de l'indice net majoré permet de corriger certains des effets du NES, et de prendre en compte les premières affectations des agents promus.

Cependant, la CGT est loin d'ignorer que la politique de suppressions d'emploi a un impact sur les mutations des agents de catégorie B. Certains départements s'avèrent ainsi de plus en plus difficiles à obtenir au fil du temps.

E. Les priorités

La reconnaissance d'une priorité permet à l'agent d'être classé à ce titre, par dérogation aux règles normales de classement des demandes de mutation. La 1ère affectation étant traitée comme une mutation, elle emportera ainsi les priorités accordées aux titulaires.

a) Portée de la demande

Les agents pourront exprimer une demande prioritaire pour rejoindre le département au titre duquel la priorité est établie ou le département limitrophe, lieu du domicile familial. L'agent demanderait la (les) résidence(s) d'affectation nationale souhaitée(s) et les classerait par ordre de préférence.

Un agent pourra également formuler une demande prioritaire pour changer de RAN au sein du département où il exerce déjà ses fonctions afin de se rapprocher du lieu d'exercice de l'activité de son conjoint ou de leur domicile (rapprochement interne).

Comme pour les demandes en convenance personnelle, la demande vaut pour l'ensemble du cycle au cours duquel elle est déposée.

26 - Guide règles de gestion

b) Les motifs de priorité

Ils se décomposent en deux catégories :

Les motifs statutaires (article 60 de la Loi n°84-16)

- agent séparé pour des raisons professionnelles, de son conjoint ou du partenaire avec lequel il est lié par un PACS
- agent ayant la qualité de travailleur handicapé
- agent exerçant ou ayant exercé ses fonctions (durée et modalités fixées par décret) dans une zone urbaine sensible (ZUS)

Les motifs issus de la jurisprudence des CAP

- rapprochement de concubin,
- parent d'enfant atteint d'une invalidité,
- rapprochement du lieu de résidence des enfants en cas de divorce ou séparation,
- agents originaires d'un département d'Outre-Mer (DOM),
- retour du réseau hors-métropole sur le département d'origine.

c) Portée de la priorité

Priorités absolues

Les demandes prioritaires fondées sur une situation de handicap, soit parce que l'agent est travailleur handicapé, soit parce qu'il est parent d'un enfant atteint de handicap donneront lieu à mutation même s'il n'existe pas de possibilité d'apport à la RAN ou au département et primeront ainsi les autres situations prioritaires.

Les situations sociales particulières

Les demandes relevant des motifs donnant lieu à l'appréciation de la gravité d'une situation et de l'urgence d'une mutation, tels que les motifs ayant trait à la santé de l'agent ou à sa situation familiale seront examinées en CAPN.

d) Classement des demandes

La direction générale a défini les **principes suivants** :

- aucune hiérarchisation ne sera opérée entre les différents motifs prioritaires ;
- une part de 50% des arrivées sur des emplois vacants dans un département sera réservée aux motifs prioritaires hors les cas de priorités absolues ;
- le mouvement démarrera par une affectation prioritaire
- si le taux de 50% n'était pas atteint à l'occasion d'un cycle, un reliquat maximum de 2 affectations prioritaires sur la direction pourra être reporté au cycle suivant. Ainsi, le cycle démarrerait alors par 3 affectations prioritaires (2 au titre du reliquat + 1 au titre des 50%)
- les demandes seront classées en fonction de l'ancienneté administrative
- une bonification pour ancienneté de la demande sera retenue pour les agents dont la demande prioritaire n'aura pas été satisfaite, et qui renouvelleraient leur vœu

e) Situations particulières

Les premières affectations

Les agents en première affectation seront affectés dans le cadre du mouvement général sur la base de leur ancienneté recalculée. A ce titre, ils emporteront les mêmes possibilités de demande prioritaire que les agents titulaires déjà présents dans le corps. Afin de tenir compte de leur scolarité, et pour octroyer une réelle chance de retour rapide dans leur département d'origine aux stagiaires d'origine interne, l'année de stage comptera dans l'octroi de la bonification à l'ancienneté de la demande.

Originaires des départements d'Outre-mer

Les mutations pour les DOM feront l'objet de groupes de travail ultérieurs, afin de déterminer la portée des priorités compte tenu de certaines spécificités.

Retour du réseau hors métropole

Ce point est traité plus loin dans ce guide dans la partie sur les mouvements pages 29 et 30.

Zones urbaines sensibles

La prise en compte des ZUS est encore à définir dans le cadre de discussions futures. La direction générale a annoncé qu'elle envisageait une reprise de carrière pour chaque agent concerné.

Les réintégrations

Les agents en **positions de droit** (congé parental, congé de formation professionnelle, CLD, disponibilités de droit) bénéficieront d'une priorité de réintégration sur la RAN qui était la leur au moment de leur départ.

Les agents dans une autre position que l'activité (positions octroyées sous réserve des nécessités de service, détachements, mise à disposition) ne bénéficieront d'aucune priorité particulière.

Selon la date souhaitée de réintégration, ils pourront participer au mouvement de mutation pour exprimer des choix géographiques et se prévaloir des éventuelles priorités de droit commun que leur situation personnelle pourrait leur valoir.

Si la date de réintégration souhaitée n'était pas compatible avec la réalisation du mouvement, ces agents seraient invités à exprimer des choix géographiques plus larges. L'administration s'attacherait, dans la mesure du possible, à les affecter sur l'un des départements sollicités ou sur l'un des plus proches. Ces agents seraient affectés ALD sur le département.

Suppression d'emploi

En cas de **surnombre éventuels** suite à suppression d'emploi, la direction générale s'est engagée à garantir un maintien à la commune d'affectation locale.

Un dispositif incitatif, **sur la base du volontariat**, est envisagé selon des modalités de mise en œuvre qui sont encore à discuter.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Le projet initial présenté par l'administration comportait des reculs conséquents (dont la hiérarchisation des motifs prioritaires) et était totalement inacceptable. Elle avait d'ailleurs à l'origine « oublié » d'aborder ce point dans ses propositions de fiches autour du futur système de mutation. Les interventions de la CGT ont permis de mettre le sujet au centre des débats, et d'apporter des modifications substantielles (comme la

bonification à l'ancienneté de la demande pour les prioritaires, les premières affectations vues dans le cadre du mouvement général..) au regard des intentions de la direction générale, afin d'aboutir à des règles plus acceptables pour les agents.

De nombreux points restent en suspens, et des désaccords forts perdurent avec la direction générale.

La CGT Finances Publiques a revendiqué les priorités suivantes :

- absolue, y compris en surnombre sur une résidence, pour les réintégrations, pour l'agent handicapé ou parents d'enfants handicapés, en cas de suppressions d'emploi et de restructuration (à la commune) ;
- pour les agents originaires des DOM ;
- pour les rapprochements de conjoints (sans différencier les mariés, pacsés, concubins) ;
- pour toutes les situations dérogatoires de mutation, pour raison de santé ou familiale, qui doivent être examinées en CAPN dans la plus grande transparence sans aucune typologie.

La CGT Finances Publiques a émis l'idée d'un taux de priorité à 25% pour éviter de fermer les possibilités de mutations en convenance personnelle. Elle estimait qu'il serait plus facile d'éventuellement relever le taux, plutôt que de le mettre à un niveau trop élevé qui ne pourrait être diminué. Le nombre de reliquats pouvant être reportés d'une année sur l'autre aura une incidence sur le futur système.

La CGT Finances Publiques a porté la revendication de garanties fortes pour les agents dont l'emploi est supprimé. Elle dénonce la politique du chiffre menée en la matière qui met à mal le réseau et donc les conséquences sont lourdes pour la vie des agents.

F. Les mouvements

a) Mouvement général et mouvement complémentaire

La portée d'une demande de mutation vaut pour l'ensemble d'un cycle de mutation correspondant à une année civile. La demande se fera en janvier de l'année N, pour effet lors du mouvement principal qui aura lieu au 1^{er} septembre de l'année N.

Un mouvement complémentaire prenant effet au début de l'année N+1 sera réalisé. Il permettra un nouvel examen des vacances d'emploi, suite aux départs à la retraite, mais aussi d'examiner les situations nouvelles (réintégration) ou particulières intervenues depuis le mouvement principal et de donner satisfaction à des agents qui n'avaient pas obtenu de mutation au 1^{er} septembre.

L'agent doit faire le choix lors du dépôt de sa demande de mutation de participer au mouvement complémentaire, s'il n'obtient pas de mutation au 1^{er} septembre.

b) Mouvement spécifique sur postes

En complément du mouvement général, un mouvement spécifique sur postes pourra être organisé annuellement, afin de pourvoir des emplois restés vacants à l'issue des mouvements nationaux et locaux.

Les services susceptibles d'être concernés devraient connaître une situation de vacance structurelle et une difficulté récurrente à être pourvus en raison d'un manque d'attractivité pouvant être lié, notamment, à leur localisation géographique.

Au terme du mouvement de mutations du 1^{er} septembre, les directions locales établiront des propositions de services qu'elles soumettront à l'avis de leurs CAP locales. La liste des emplois dans le poste concerné, retenus par résidence et par catégorie, sera arrêtée par la direction générale après avis des commissions administratives paritaires nationales compétentes.

Les emplois à pourvoir au titre de chacune des catégories seront portés à la connaissance des agents par un appel à candidatures. Chaque emploi donnera lieu à la diffusion d'une fiche de renseignements sur l'emploi concerné, ses caractéristiques et son environnement.

Les candidatures seront classées par service, selon l'ancienneté administrative des candidats, selon les règles prévues pour les demandes de convenance personnelle. Aucune priorité ne sera reconnue lors de ce mouvement spécifique. L'affectation sur un poste à l'issue du mouvement spécifique s'accompagnera d'une durée de séjour de deux ans à compter de la date d'installation.

Après avis de la CAPN, le mouvement de mutation spécifique sur poste pourra prendre effet au 1^{er} mars et se déclina selon le calendrier suivant:

- septembre N-1 : au niveau local, consultation CAPL et propositions DDFiP
- octobre N-1 : sélection des postes à la DGFIP
- novembre N-1 : consultation CAPN sur liste de postes
- décembre N-1 : appel de candidatures
- janvier N : consultation CAPN sur le mouvement
- mars N : date d'effet du mouvement spécifique.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Il existe des services en difficultés du fait d'un manque d'attractivité lié aux conditions d'exercices des missions. C'est notamment le cas pour des trésoreries situées en milieu rural et/ou à effectif réduit. Il s'agit pourtant d'un enjeu essentiel du service public de proximité. Les suppressions d'emploi, spécialisations et abandons de mission ont fortement fragilisé le réseau, et mettent à mal la pérennité des structures concernées. La CGT Finances Publiques a donc revendiqué le maintien d'un mouvement spécifique sur postes. Cela ne doit pas pour autant occulter les responsabilités de l'administration quant aux moyens qu'elle octroie pour répondre à l'enjeu d'un service public de proximité de qualité.

Pour la CGT Finances Publiques, les critères de sélection des postes concernés nécessitent d'être clarifiés afin de pallier à toute tentative de dérives de gestion de la part des directions locales. Compte tenu des bouleversements que va entraîner la réforme des mutations et des incertitudes qui l'accompagnent, la CGT a émis l'idée qu'il fallait d'abord commencer par ouvrir le mouvement spécifique aux agents des deux filières avant de voir ce qu'il pourrait être dans l'avenir.

28 - Guide règles de gestion

La CGT a donc revendiqué le maintien en 2012 d'un mouvement spécifique avec un état des lieux précis, des implantations d'emplois par catégorie C et B dans chaque structure, afin de pouvoir étudier la réalité de certaines spécificités et de faire un bilan annuel du dispositif.

c) Affectations dans le réseau hors métropole

Les services de la DGFIP comportent des services situés dans les Collectivités d'Outre-Mer (COM), ainsi que des Trésoreries auprès de certaines Ambassades de France (TAF). L'affectation dans ces services est assortie d'une durée de séjour cadrée par un décret Fonction Publique pour les COM, et par les statuts pour les TAF.

Les agents sont recrutés sur appel à candidature pour deux ans renouvelables une fois sur la même affectation. Un retour en métropole durant au moins deux ans est exigé avant de pouvoir solliciter une nouvelle affectation dans le réseau hors-métropole. Une consultation auprès du Conseil d'Etat est en cours pour savoir si une affectation dans un département d'Outre-Mer est assimilable à un retour en métropole ou pas.

Après des années de gestion opaque, les affectations sont enfin examinées en CAPN. Toutefois, des évolutions sont encore en cours pour prendre en compte plusieurs problématiques. Les éléments ici communiqués restent conditionnés aux conclusions d'un groupe de travail qui aura lieu à l'automne 2011.

Les premières discussions permettent toutefois de dégager les grandes lignes concernant l'affectation des agents. Lorsque la direction générale a connaissance d'une vacance d'emploi à venir, elle procède alors à un appel à candidature auprès du réseau, avec une fiche explicative sur le poste concerné, son affectation et les conditions d'installation.

Les candidats seront alors classés sur la base de l'ancienneté administrative prise sans bonification, puis interclassés en fonction de leur indice comme pour le mouvement général. La question des priorités n'a pas encore été tranchée par la direction générale. Toutefois, les conflits juridiques étant survenus dans le passé lui font l'obligation de prendre en compte les motifs prioritaires.

La direction générale entend par ailleurs ne pas automatiser le renouvellement d'un séjour dans le réseau hors métropole, et le conditionner à l'avis de la CAPN.

Les conditions de retour des agents doivent également être rediscutées.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques est opposée à des durées de séjour longues dans le réseau hors-métropole.

Elle revendique donc des durées de séjour de 2 ans renouvelables une seule fois pour une affectation dans une TAF, et de 3 ans renouvelable une fois dans les COM.

Elle revendique l'affectation des agents par appels à candidatures sur les mêmes critères que pour les mutations nationales, tout en prenant en compte le faible nombre de postes disponibles. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques a proposé que les agents soient interclassés en fonction de leur indice correspondant à leur ancienneté administrative, sans application d'aucune des bonifications prévues dans les mouvements nationaux.

Concernant les demandes prioritaires, la CGT revendique la prise en compte des mêmes motifs que pour les mutations nationales par l'application d'une bonification substantielle (qui porterait a priori sur les échelons plutôt que sur l'ancienneté administrative).

La gestion des retours, si elle ne doit pas entraîner d'avantage particulier, ne doit pas non plus pénaliser les agents. Les agents en situation de retour doivent donc bénéficier des mêmes motifs de priorité que pour une mutation nationale. Toutefois, il convient également de donner des garanties fortes aux personnels concernés afin de leur éviter de subir une affectation d'office. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques revendique qu'une garantie de réaffectation sur le département d'origine, y compris en surnombre, soit apportée afin de prémunir les agents face aux suppressions d'emplois à l'issue d'un séjour de 4 ans.

G. Autres sujets

a) Les postes à profil

La direction générale a proposé de supprimer les postes à avis existant dans la filière fiscale. Les postes à profil demeureraient donc uniquement en ce qui concerne les affectations dans les Services centraux et les structures assimilées.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT a toujours été opposée aux postes à avis ainsi qu'à ceux à profil. Elle accueille donc favorablement la suppression de l'avis du directeur d'origine pour certaines affectations. Cependant, elle reste opposée à la notion des profils, et revendique que ces affectations soient examinées en CAP Nationale.

b) Les équipes de renfort (EDR)

La mise en place d'une équipe de renfort départementale poursuit 3 objectifs :

- constituer une force de remplacement dans les services permettant de combler une absence ou de faire face à un pic de charge ;
- apporter du soutien technique aux services, notamment dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre de nouvelles réglementations ou de nouveaux outils ;
- contribuer à la mutualisation des bonnes pratiques au sein du réseau.

Pour disposer d'une équipe dotée d'une réelle capacité opérationnelle, la direction a proposé de la constituer :

- sur la base d'emplois identifiés et fléchés au tableau support des emplois dont le nombre serait fixé sur proposition du responsable territorial local ;
- en y affectant, en local, des agents sur la base du volontariat compte tenu des exigences et contraintes attachées à ces postes ;
- en rémunérant ces agents de façon spécifique en prenant pleinement en compte les particularités des conditions d'exercice de leurs missions

Constitution des EDR

Les actuels emplois des EMR et des EDRA seront regroupés pour constituer l'EDR départementale. Il s'agira d'une structure nationale

d'emploi. En début d'année, le nombre d'emplois affectés à ces équipes, ainsi que leur ventilation par métier, sera déterminé en Comité Technique.

L'année de constitution de l'EDR, les agents déjà affectés en équipe de renfort (EMR ou EDRA) auraient la possibilité de continuer à exercer leurs missions dans les conditions actuelles.

Recrutements futurs en EDR

Les vacances d'emplois seront pourvues par un appel à candidature annuel organisé localement, à l'instar de la pratique actuelle au sein de la filière gestion publique, en amont de l'élaboration du mouvement national.

Les agents volontaires doivent faire acte de candidature par écrit auprès de la direction locale. Ils seront choisis selon leurs compétences au regard des emplois disponibles, et affectés après avis de la CAPL. Cette affectation locale emportera changement de l'affectation nationale des agents concernés. Les mouvements ainsi prononcés seraient soumis à l'information des représentants nationaux des CAPN.

Si des vacances d'emplois résiduelles subsistaient suite à ces mouvements locaux, les postes seraient alors proposés au mouvement national. L'agent affecté sur cette structure dans le cadre du mouvement national formulera une demande de mutation dans le cadre de celui-ci mais sans dispositif de priorité.

Fin de l'affectation en EDR

Le contrôleur affecté en EDR bénéficiera des règles générales de mutation s'il souhaite bénéficier d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle. Il pourra ainsi demander à cesser d'exercer des fonctions au sein de l'équipe de renfort.

Si un agent souhaitait mettre fin à ses fonctions au sein de l'EDR :

- Il pourra le faire dans le cadre d'une mutation nationale,
- Il pourra y être autorisé dans le cadre du mouvement local le plus proche,
- Il pourra le faire hors mouvement sous réserve de solliciter cette cessation auprès de sa direction locale environ 3 mois avant la date souhaitée.

L'agent affecté sur cette structure dans le cadre du mouvement local après validation par une CAPN, verrait donc son affectation nationale initiale « direction – RAN – mission/structure » transformée en une affectation « direction – sans résidence – EDR ». Il devra donc formuler une demande de mutation dans le cadre du mouvement national s'il souhaite mettre fin à ses fonctions au sein de l'EDR.

Il est également proposé d'accompagner cette mutation d'un dispositif de priorité absolue permettant à l'agent le retour de droit sur la résidence d'affectation nationale qui était la sienne avant son affectation à l'EDR, y compris en surnombre.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT Finances Publiques, le mode de recrutement des EDR est inacceptable. Il s'agit là pour la direction générale de laisser un pouvoir discrétionnaire exorbitant aux directeurs locaux qui auraient ainsi tout loisir de faire leur « marché » au sein de leur département. Le contrôle a posteriori des CAP locales et nationales est totalement insuffisant face à l'arbitraire et ne répond pas aux besoins du réseau en la matière.

c) Les demandes liées

L'administration maintient un dispositif de demande de mutation conjointe qui ne confère aucune priorité : il concerne deux agents (quelle que soit leur catégorie à chacun) qui, sans avoir à justifier d'un quelconque lien familial, souhaitent bénéficier d'une mobilité géographique dans le cadre du mouvement. Les demandes exprimées au titre de la convenance personnelle, portent sur les mêmes vœux de direction et RAN.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT a demandé le maintien de cette disposition telle qu'elle existe dans la filière fiscale, à savoir qu'il s'agit d'un choix personnel des agents, qui n'ont pas à justifier d'un quelconque lien familial.

H. La période de convergence

La direction générale a proposé un dispositif de convergence qui vise à permettre aux agents d'avancer vers le système cible (règles de mutation entièrement communes à tous les agents) avec une certaine progressivité. L'objectif est que les agents puissent s'approprier pleinement les nouvelles règles de mutation, tout en leur assurant la prise en compte d'acquis au regard de leur situation individuelle et des modalités actuelles de promotion.

a) Les mouvements au titre du cycle de l'année 2012

Le dispositif de convergence débutera pour le cycle 2012 sur une période allant au moins jusqu'en 2014 et selon des modalités différentes selon les catégories. L'administration avait annoncé, que durant cette période certaines dispositions nouvelles pourraient être immédiatement appliquées, mais il s'avère que l'absence de moyens suffisants la rende tributaire des outils informatiques.

De fait, certaines évolutions vont devoir attendre.

En 2012, les mouvements de mutation vont rester organisés par filière selon leurs modalités propres en fonction d'instructions spécifiques. Ainsi, les mouvements de la filière gestion publique sont régis par l'instruction n°07-032-V33 du 22 juin 2007 et sa note de service n°11-039-V33 du 13 juillet 2011, l'instruction pour les mouvements de la filière fiscale devant être vue le 5 octobre 2011.

b) Les « passerelles »

Les agents originaires de la filière gestion publique en fonction dans un SIP ayant opté pour intégrer la filière fiscale, ainsi que les agents détachés dans le cadre des passerelles pourront participer au mouvement de leur choix, à savoir :

- soit au mouvement de mutation de la filière fiscale,
- soit au mouvement de mutation de la filière gestion publique,

Cette participation se fera selon l'intégralité des règles propres à chacune des filières (et non plus en passant après les agents de la filière d'accueil uniquement sur les postes vacants après mouvement). En revanche, l'agent ne pourra participer qu'au cycle d'une seule filière. L'option qu'il aura exercé portera sur l'année entière, une demande déposée en septembre 2011 dans la filière gestion publique exclura de pouvoir déposer une demande dans la filière fiscale en janvier.

c) La situation en 2012

cf. Tableau 4 page 38.

Les principales évolutions pour la filière gestion publique en 2012 sont reprises dans le tableau 5 page 38.

IV. Déroulement de carrière

A. Fin de grille

L'entrée en application du NES s'est accompagnée d'un reclassement des contrôleurs dans la nouvelle grille.

Les contrôleurs principaux qui plafonnaient depuis des années en sommet de la grille indiciaire au 7^{ème} échelon, ont été reclassés au 9^{ème} échelon de la nouvelle grille avec une reprise d'ancienneté limitée à 3 années. Cette reprise d'ancienneté permettait de reclasser ceux qui plafonnaient ainsi directement au 10^{ème} échelon. Cependant, de nombreux agents avaient une ancienneté dans cet échelon supérieure à cette limite, ce qui les prive d'un accès immédiat au 11^{ème} échelon, et d'un gain immédiat de 16 points d'indice.

La CGT Finances Publiques a interpellé la DGFIP pour que cette limite ne soit pas appliquée. A ce jour, la DGFIP a indiqué avoir sollicité l'avis de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique mais n'a pas communiqué les éléments de réponses qui ont pu lui être fournis.

B. Doctrines d'emplois

Les doctrines d'emploi doivent encore être affinées. Les compétences des contrôleurs des finances publiques sont souvent utilisées par l'administration hors du cadre d'emploi. Ils sont ainsi amenés à devoir effectuer des tâches normalement dévolues à la catégorie A ou à la catégorie C, servant ainsi de variable d'ajustement face à la politique de suppression d'emplois.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a revendiqué une clarification de ces doctrines d'emploi et un respect de celles-ci dans les affectations des agents.

C. Les promotions

Avec l'entrée en vigueur des statuts fusionnés, les modalités de promotion sont harmonisées dès septembre 2011, les filières devant être traitées de façon uniforme puisqu'étant soumises aux mêmes textes réglementaires. L'entrée en vigueur du NES a par ailleurs modifié le déroulement de carrière de la catégorie B, en supprimant le saut de grade par concours (accès direct de C2 à CP) et en introduisant des concours d'accès entre les grades de C2 à C1 et de C1 à CP.

Sur les deux modes de promotion que sont les tableaux d'avancement (TA) et la liste d'aptitude (LA), les grandes lignes du « dispositif cible » sont arrêtées. Toutefois, même si les nouveaux corps et statuts particuliers s'appliquent au 1^{er} septembre 2011, une période transitoire va s'ouvrir pendant laquelle de nouvelles discussions auront lieu afin d'affiner ou de préciser les règles.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques ambitionne une amélioration notable dans les modalités de promotion des agents de catégorie B. Elle a donc porté des revendications fortes concernant le rôle des CAP. Les CAPL seront confirmées dans celui-ci par une possibilité de défense plus importante des agents, la CAPN gardant sa pleine compétence et toutes ses prérogatives.

a) Promotions de grade

L'accès au grade supérieur dans le corps se fait par Tableau d'avancement ou par concours. Le nombre d'emplois offerts à ces deux voies d'accès est compris entre ¼ et ¾ du nombre total des promotions.

Désormais, le nombre d'années de « services effectifs » dans la catégorie B, requis dans les conditions d'ancienneté de service, ne prend pas en compte le temps effectivement accompli au titre du service militaire obligatoire ou du service national actif et/ou au titre de la période de scolarité.

Promotion de Contrôleur 2ème classe à Contrôleur 1er classe

Le statut particulier des contrôleurs des finances publiques prévoit l'accès au grade de contrôleur de 1^{ère} classe par Tableau d'avancement ou par concours professionnel.

Rappel des conditions statutaires :

• Par Tableau d'avancement :

- compter au moins 1 an dans le 6ème échelon de Contrôleur de 2ème classe ;
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau

• Par concours professionnel :

- compter au moins 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon de C 2ème classe
- compter au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau

Organisation du concours professionnel :

Le concours ne comporte qu'une seule épreuve écrite de 2 heures en deux parties : un questionnaire à choix multiples portant sur les missions et l'organisation de la direction générale des finances publiques et un questionnaire à réponses courtes relatif aux métiers de la DGFIP.

Promotion de Contrôleur 1ère classe à Contrôleur principal

Rappel des conditions statutaires :

• Par Tableau d'avancement :

- compter au moins 1 an dans le 6ème échelon de C 1ère classe ;
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

• Par Concours professionnel :

- au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5ème échelon de C 1ère classe ;
- au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Organisation du concours professionnel :

Le concours ne comporte qu'une seule épreuve écrite consistant à répondre à des questions et/ou résoudre des cas pratiques, à partir d'une analyse de dossier constitué de différents documents

Conditions utiles communes aux tableaux d'avancement

La direction générale a retenu les modalités de sélection suivantes appliquées aux tableaux d'avancement à compter de 2012.

Dans le cadre de l'harmonisation des règles de gestion, le ratio promu/promouvables ne sera pas décliné dans les départements. La sélection s'effectuera sur la base de l'ancienneté des agents, quel que soit leur nombre sans tenir compte de l'effectif au niveau local. La procédure de sélection sera centralisée, avec établissement d'une liste nationale unique établie selon l'ordre de mérite.

Les conditions utiles seront les suivantes :

- satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires de grade et/ou de services exigées par le statut particulier applicable au corps d'appartenance ;
- 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 ; bien que noté à la note pivot, les agents notés à la note d'alerte sont considérés comme remplissant les conditions de note ;
- faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante à savoir : ne pas avoir fait l'objet d'une évolution négative (-0,02 ou -0,06) au cours des 3 années qui précèdent (N-3 à N-1).

Par ailleurs les agents ne doivent pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent. Le contexte disciplinaire doit être avéré, grave, sérieux (procédure disciplinaire ou/et pénale engagée, mise en examen, faits reconnus par l'agent, ...).

Les agents qui ne remplissent pas l'ensemble de ces conditions utiles, figurent néanmoins sur la plage utile de sélection et peuvent faire l'objet d'un examen particulier par les directions et le bureau gestionnaire pour les cas suivantes :

- agents notés au moins une fois dans le grade de sélection à la note de référence mais non notés au titre d'une ou plusieurs des 3 dernières années pour motif de maladie, maternité ou formation professionnelle ou du fait d'une interruption d'activité (notamment disponibilité, congé parental) sous réserve de justifier de la note pivot au minimum antérieurement à l'interruption.
- agents ayant fait l'objet d'une évolution négative (- 0,02 et - 0,06) au cours des 3 années qui précèdent ;
- agents ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent.

Ces possibilités d'inscription resteraient conditionnées à une proposition favorable, après avis de la CAPL, du directeur qui peut apprécier la manière de servir de ces agents depuis leur réintégration sans attendre une notation.

En tout état de cause, la promotion des intéressés demeure subordonnée à l'avis de la CAPN.

A compter des tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2014, la

procédure sera adaptée pour tenir compte de l'évolution du processus de notation.

L'établissement de l'ordre de mérite

Les agents remplissant l'ensemble des conditions statutaires et utiles sont classés par ordre de mérite sur la base des critères suivants :

1. échelon 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.

Les agents sont inscrits dans l'ordre décroissant de mérite et dans la limite des possibilités de promotion. A égalité d'ancienneté, ils sont départagés sur le total des évolutions de notes des 3 dernières années.

En cas d'égalité, il est proposé de retenir la date de naissance dans l'ordre décroissant.

Modalités d'inscriptions des agents en fin de carrière

Le fléchage des agents en fin de carrière, initié en 2008 avec le TA à contrôleur principal, a été étendu à tous les TA dans les catégories B et C à compter de 2009.

Les agents en fin de carrière sont prioritaires pour une inscription, sous réserve de justifier des conditions statutaires et utiles et de bénéficier d'un avis favorable du directeur après l'avis de la CAPL.

L'âge minimal fixé actuellement à 58 ans (au 31 décembre de l'année du tableau) pourra être révisé, si besoin, en fonction de l'évolution de la pyramide des âges.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT porte des revendications fortes sur la carrière et l'avancement des agents de catégorie B :

- **une carrière linéaire dans le corps**, c'est-à-dire une seule et unique échelle indiciaire. Les personnels au sein d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification.

- **une rémunération de début de carrière égale à 1,4 fois le SMIC** soit 2 240 € brut

- **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.

- **le reclassement des CP de 7e échelon** ayant plus de trois ans d'ancienneté dans l'ancienne grille directement dans le nouveau 11e et dernier échelon de CP.

Dans le cadre imposé de la **carrière actuelle** la CGT revendique :

- que tous les agents soient promus au grade supérieur dès qu'ils

32 - Guide règles de gestion

remplissent les conditions statutaires assurant le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom ;

- l'ordre suivant pour les critères de promotion par Tableau d'avancement : l'échelon puis la date de prise de rang dans cet échelon et pour départager les candidats, la date d'accès à la catégorie, puis la notation selon le système de notation revendiqué par la CGT ;

- pas d'agent écarté par une note négative, une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours ;

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

- 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 dès lors que cette promotion serait imminente.

La CGT reste opposée au fléchage des agents en fin de carrière sur la promotion au bénéfice de l'âge. Cette disposition revient encore un peu plus à individualiser les carrières et retarde les effets de l'avancement pour des agents plus jeunes.

Si le dispositif proposé par la direction générale est assez proche des revendications que porte la CGT dans le cadre des carrières actuelles, celles-ci ne sont pas satisfaisantes au regard de l'allongement de la durée de carrière que subit la catégorie B avec le NES, les promotions par grade à l'intérieur d'une catégorie restant limitées par les contraintes budgétaires.

Le statut précise que le nombre d'emplois offerts à chacune des deux voies (TA et concours professionnel) est compris entre 1/4 et 3/4 du nombre total des promotions.

Cela ouvre la possibilité à l'administration de jongler selon les années entre ces deux modes de promotion et donc de limiter le déroulement linéaire de la carrière.

Dans les discussions sur les nouvelles règles de gestion, la CGT a interpellé la direction générale sur ses intentions, sans avoir eu de réponse pour le moment.

Du fait de ces contraintes, l'ancienneté réellement requise pour être promu par tableau d'avancement est supérieure à la condition statutaire.

La CGT revendique donc un rattrapage immédiat des pertes de pouvoir d'achat subit par la non revalorisation du point d'indice.

b) Les promotions de corps

Le nombre des nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel s'effectue dans une proportion comprise entre un sixième et un tiers du nombre total des nominations prononcées par voies de concours, des détachements de longue durée et des intégrations directes pour la même année.

Liste d'aptitude pour l'accès au grade d'inspecteur des finances publiques

• Conditions statutaires

Les conditions statutaires sont harmonisées dans le cadre du 2° de l'article 5 du décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques.

Les conditions sont les suivantes :

- être fonctionnaire de catégorie B de la direction générale des finances publiques ou secrétaire administratif relevant des ministres chargés de l'économie et du budget ;

- justifier d'au moins quinze ans de services publics dont huit ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B

Le nombre total de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la liste d'aptitude s'effectue dans une proportion comprise entre un sixième et un tiers du nombre total des nominations prononcées sur concours externes et internes, des détachements de longue durée et des intégrations directes.

Plage d'appel statutaire (PAS) 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 directions et par ordre alphabétique, la PAS.

Une instruction annuelle lance l'appel de candidature, indique les conditions d'organisation et d'élaboration des listes d'aptitude ainsi que la date limite de production des candidatures.

Une publicité générale est assurée lors du lancement de la campagne via l'intranet. Les agents en fonctions hors réseau (détachement ou mise à disposition) sont informés individuellement par courrier.

Tous les agents, quelle que soit leur affectation ou les fonctions exercées, souhaitant faire examiner leurs titres devraient produire une demande écrite auprès de leur direction d'affectation (ou de rattachement).

Afin d'offrir aux agents une information complète sur les différentes conséquences d'une inscription sur liste d'aptitude, des entretiens préalables à la sélection sont proposés aux agents expressément candidats. Cet échange personnel vise à permettre à l'agent de disposer de tous les éléments sur les conditions d'établissement de la liste et ses conséquences, notamment en matière de mobilité fonctionnelle et géographique.

Cette procédure doit permettre de détecter ou d'appeler l'attention sur des situations sociales nécessitant une approche personnalisée de la mobilité, ainsi que de réduire le refus d'installation pour motif géographique, notamment.

Toutefois, ce dialogue ne doit pas modifier la nature de la sélection, qui s'appuie sur l'examen des titres respectifs des candidats. En conséquence, cette rencontre ne doit pas donner pas lieu à la constitution de jurys ou de comités d'entretien.

Sur la demande de la CGT Finances Publiques, la direction générale étudie la possibilité d'organiser ces entretiens d'information de façon collective.

• Modalités d'inscription au niveau local

Préalablement à la finalisation de leurs propositions, les directions locales

reçoivent un volume indicatif des possibilités de promotion envisageables au titre de la sélection en cours. Ce volume est déterminé au regard de la plage d'appel statutaire de la direction, de la plage d'appel globale et du nombre d'emplois disponibles.

Après consultation de la CAPL, les candidatures sont classées en trois groupes :

- agents « proposés à revoir » ;
- agents « proposés très bons » ;
- agents « proposés excellents » avec attribution d'un rang de classement par ordre décroissant de mérite.

Pour les agents classés « excellents », il leur est attribué un rang de classement par leur directeur dans l'ordre de mérite. Ce classement a pour objectif :

- de permettre d'éclairer les travaux de la CAPN ;
- de donner des perspectives aux candidats qui, bien que proposés « excellents » et classés, ne seraient pas retenus du fait du nombre de promotions possibles.

L'opportunité de classer des agents dans la catégorie intermédiaire des « proposés très bons » est laissée à l'appréciation du responsable territorial, en vue de la constitution éventuelle d'un vivier de candidatures pour l'année suivante. Un rapport d'aptitude portant sur les connaissances et expériences acquises, les qualités administratives générales, qualités personnelles et relationnelles, sur la capacité à encadrer, ainsi qu'une appréciation générale sur la valeur de la candidature est élaboré pour chaque agent proposé « excellent ».

Afin de permettre aux CAP Locales de jouer pleinement leur rôle, la liste des agents classés « excellent » présentés par le directeur n'est pas diffusée préalablement à la réunion de la CAPL. Cette liste, communiquée aux élus en CAPL en début de séance, doit comporter un nombre d'agents inférieur au volume indicatif des potentialités de promotion affectées à la direction (exemple : pour 10 potentialités, la liste est limitée à 7 ou 8 agents) afin de permettre l'inscription d'agents dont les dossiers seraient présentés par les représentants élus des personnels. Toutefois la liste alphabétique des candidats par catégorie (excellent puis très bon puis à revoir) et à l'intérieur de chaque catégorie par ordre alphabétique, est remise aux élus dès la consultation.

À l'issue des débats en CAPL, les agents considérés comme « excellent » sont classés par le directeur et les agents proposés « très bons » ou « à revoir » sont classés par ordre alphabétique.

• Etablissement du projet de liste d'aptitude en CAP Nationale

Les agents sont inscrits sur le projet de liste sur la base des propositions locales et du rang de classement local. Le rang de classement n'est pas remis en cause par le bureau gestionnaire de centrale si les dossiers sont classés « excellents ».

Pour établir la liste nationale des agents classés par ordre de mérite, les agents « proposés « excellents » retenus par la CAPN sont considérés être à égalité de mérite. L'ordre de mérite est établi par prise en compte de l'ancienneté (grade, échelon, ancienneté d'échelon, numéro d'ancienneté).

• Organisation de la liste d'aptitude 2012

La Liste d'Aptitude s'établira en distinguant les candidats par « spécialité » choisie parmi les 4 suivantes ;

- gestion des comptes publics ;
- fiscalité ;
- cadastre ;
- hypothèques.

Toutefois au titre de la sélection de 2012, les candidats de la filière gestion publique sont considérés comme postulant dans la spécialité « gestion des comptes publics » et ceux de la filière fiscale optent au choix sur les 3 autres spécialités. Les affectations seront effectuées sur la base de la spécialité choisie.

Ce dispositif vis à permettre :

- de valoriser les acquis des agents sélectionnés sur un parcours professionnel en leur permettant de capitaliser à l'occasion de la promotion des compétences qu'ils maîtrisent du fait de leur expérience antérieure ;
- de mettre en œuvre des modalités de première affectation des promus de B en A proches de celles existantes pour les sorties d'écoles (maintien d'une formation initiale « cadastre », affectation à partir de 2013 sur des missions/structures compatibles avec la « dominante » choisie en formation initiale).

La pertinence de ce dispositif pourrait être périodiquement réévaluée.

Examen professionnel d'accès à la catégorie A

Instaurée en 2009, cette 3^{ème} voie d'accès à la catégorie A a été pérennisée avec son inscription dans les statuts fusionnés. La direction générale a jugé que le bilan était suffisamment positif pour reconduire cet examen.

Les conditions pour concourir sont :

- appartenir à la catégorie B de la DGFIP ;
- avoir atteint le grade de contrôleur principal, le 6^{ème} échelon de contrôleur 1^{ère} classe ou le 7^{ème} échelon de contrôleur 2^{ème} classe au 1^{er} janvier de l'année de nomination.

L'examen est organisé par spécialités. Les épreuves se décomposent de la façon suivante :

- une épreuve écrite d'admissibilité consistant à répondre à des questions en lien avec un dossier contenant des documents en rapport avec les métiers de la DGFIP. Sept sujets au choix (option à faire au moment de l'examen) : fiscalité personnelle, fiscalité professionnelle, gestion publique Etat, gestion publique collectivités locales, cadastre, hypothèques, transverse ;
- une épreuve orale d'admission : Le candidat remet un dossier de RAEP avant l'examen. L'épreuve consiste en un entretien avec le jury visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat et à apprécier ses aptitudes.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT, la sélection par LA reste assez proche de celles en vigueur dans les deux anciennes directions. Le caractère arbitraire des LA est donc reproduit, et ne correspond pas du tout à la revendication de la CGT d'abandon des modalités de sélection par LA au profit d'un réel examen professionnel.

Dans le cadre imposé de la liste d'aptitude, la CGT revendique :

- une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant une pré-sélection ;
- un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ;
- 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 ;
- une plus grande 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.

Les élus CGT, garants d'une gestion équitable des personnels, agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté. Pour la CGT Finances Publiques, le rôle des élus doit consister en une défense des dossiers des candidats sans les opposer entre-eux.

Elle rejette toute possibilité de classement des candidats proposés par les représentants des personnels.

La CGT Finances Publiques revendique par ailleurs un réel examen professionnel en remplacement de la liste d'aptitude. L'examen mis en place à la DGFIP ne correspond pas à cette revendication, car suscitant des espoirs pour au final peu d'agents satisfaits, compte tenu de la plage d'appel très large et du faible nombre de places allouées. La CGT exige d'ailleurs qu'un réel bilan de cet examen soit effectué.

Le constat après un exercice révèle beaucoup de difficultés, soulevées par la CGT Finances Publiques, sur l'organisation, la préparation et la formation professionnelle. La CGT Finances Publiques a réitéré sa demande de discuter très vite des ces sujets très importants : volume des promotions, calendrier, contenu et durée de la formation initiale qui doit donner à tous les lauréats A un même niveau pour exercer leurs nouvelles missions et affectations.

Sur le contenu, la CGT revendique une seule épreuve écrite d'admission et un oral qui permettent aux candidats de rédiger et s'exprimer à partir de l'expérience, du vécu et des qualifications acquises.

D'autre part, la CGT a émis beaucoup de réserves sur l'épreuve orale de RAEP, qui garde un contenu flou, et reste encore loin d'une valorisation de l'expérience et des qualifications acquises. Pour la CGT la notion de « projets professionnels » doit être retirée. □



Tableau 1

La carrière B aux Finances publiques

Grade	Echelon	Durée moyenne	Indice majoré
Contrôleur principal Géomètre principal	11ème		551**
	10ème	3 ans	535*
	9ème	3 ans	519
	8ème	3 ans	494
	7ème	3 ans	471
	6ème	2 ans	449
	5ème	2 ans	428
	4ème	2 ans	410
	3ème	2 ans	395
	2ème	2 ans	380
1er	1 an	365	
<p>▲ Promotion ▲</p> <p>Par Tableau d'avancement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au moins 1 an dans le 6ème échelon de C 1ère classe ou géomètre ; - au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau. <p>Par Concours ou examen professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5ème échelon de C 1ère classe ou géomètre ; - au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau. 			
Contrôleur 1ère classe Géomètre	13ème		515
	12ème	4 ans	491
	11ème	4 ans	468
	10ème	3 ans	445
	9ème	3 ans	425
	8ème	3 ans	405
	7ème	3 ans	390
	6ème	3 ans	375
	5ème	3 ans	361
	4ème	2 ans	348
	3ème	2 ans	340
	2ème	2 ans	332
1er	1 an	327	
<p>▲ Promotion ▲</p> <p>Par Tableau d'avancement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au moins 1 an dans le 6ème échelon de C 2ème classe ou TG ; - au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau. <p>Par Concours ou examen professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au moins 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon de C 2ème classe ou TG ; - au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau. 			
Contrôleur 2ème classe Technicien géomètre	13ème		486
	12ème	4 ans	466
	11ème	4 ans	443
	10ème	3 ans	420
	9ème	3 ans	400
	8ème	3 ans	384
	7ème	3 ans	371
	6ème	3 ans	358
	5ème	3 ans	345
	4ème	2 ans	334
	3ème	2 ans	325
	2ème	2 ans	316
1er	1 an	310	

* Indice porté à 540 au 01/01/2012

** indice porté à 562 au 01/01/2012

Valeur du Point indice depuis le 1/7/2010 : 4,6303 €

36 - Guide règles de gestion

L'architecture générale du système sera très proche du tableau suivant :

Tableau 2	Mission/structure nationale		Affectation locale	
	DRFIP / DDFIP	Fiscalité personnelle assiette		Service des impôts des particuliers gestion (SIP)
			Centre des impôts fonciers (CDIF)	
			Inspection, brigade fiscalité immobilière (FI)	
Fiscalité personnelle recouvrement			Service des impôts des particuliers recouvrement (SIP)	
			Trésorerie amendes	
Fiscalité personnelle assiette/ fiscalité professionnelle			Service des impôts des particuliers gestion (SIP – SIE)	
Fiscalité personnelle recouvrement/ fiscalité professionnelle			Service des impôts des particuliers recouvrement (SIP)	
Fiscalité professionnelle			Pôle de recouvrement spécialisé (PRS)	
			Service des impôts des entreprises (SIE)	
			Inspection de contrôle, expertise (ICE)	
Brigade de contrôle et de recherche			-	
SERCO			-	
Echelon de renfort				
Gestion des comptes publics			Trésorerie mixte	
			Trésorerie secteur public local	
			Trésorerie gestion hospitalière	
			Trésorerie gestion OPHLM	
			Paierie départementale	
		Paierie régionale		
Services de direction		-		
A la disposition du directeur (ALD)				
Hypothèques		Bureau		
		Chef de contrôle des hypothèques		
Directions et services à compétence nationale ou spéciale (hors postes informatiques et géomètre)	Direction (DRESG)		-	
	FIPER assiette (DRESG)		Service des impôts des particuliers gestion (SIP)	
	FIPER recouvrement (DRESG)		Service des impôts des particuliers recouvrement (SIP)	
	FIPRO (DRESG)		Recette des non-résidents, service des impôts des entreprises étrangères, ICE	
	Brigade de recherche et de programmation (DRESG)		-	
	Brigade nationale d'enquêtes économiques (DRESG)		-	
	Brigade nationale d'intervention et de publicité foncière (DRESG)		-	
	Direction (DNVSF)		-	
	Brigade de contrôle des revenus (DNVSF)		N° de brigade	
	Brigade de programmation et d'appui tactique (DNVSF)		-	
	Direction (DVNI)		-	
	Brigade de vérification des comptabilités informatisées (DVNI)		N° de brigade	
	Brigades de vérifications générales (DVNI)		N° de brigade	
	Personnel de direction (DNEF)		Direction, brigade d'intervention inter-régionale, brigade d'intervention rapide, brigade de recherches systématiques, bureau des liaisons fiscales, brigade nationale d'investigation	
	Pôle ressource (DGE)		-	
	Pôle fiscalité (DGE)		-	
	Pôle recouvrement forcé (DGE)		-	
	SDNC (Direction)		-	
	Centre impôts service		-	
	Direction (Dircofi)		-	
	Contrôle fiscal (Dircofi)		N° de brigade	
	A la disposition du directeur (ALD) (Dircofi, DNS)		-	
	Section administrative (CSI)		-	
Direction (DNID)				
DNID		CSDOM, commissariat aux ventes, GPP, évaluations...		
TGAP Paris		-		
TGE Nantes		-		
DCST Châtelleraut		-		

Tableau 3
L'interclassement des agents

Grade	Echelon	Indice net majoré
contrôleur principal	11ème	562(*)
contrôleur principal	10ème	540(*)
contrôleur principal	9ème	519
contrôleur 1ère classe	13ème	515
contrôleur principal	8ème	494
contrôleur 1ère classe	12ème	491
contrôleur 2ème classe	13ème	486
contrôleur principal	7ème	471
contrôleur 1ère classe	11ème	468
contrôleur 2ème classe	12ème	466
contrôleur principal	6ème	449
contrôleur 1ère classe	10ème	445
contrôleur 2ème classe	11ème	443
contrôleur principal	5ème	428
contrôleur 1ère classe	9ème	425
contrôleur 2ème classe	10ème	420
contrôleur principal	4ème	410
contrôleur 1ère classe	8ème	405
contrôleur 2ème classe	9ème	400
contrôleur principal	3ème	395
contrôleur 1ère classe	7ème	390
contrôleur 2ème classe	8ème	384
contrôleur principal	2ème	380
contrôleur 1ère classe	6ème	375
contrôleur 2ème classe	7ème	371
contrôleur principal	1er	365
contrôleur 1ère classe	5ème	361
contrôleur 2ème classe	6ème	358
contrôleur 1ère classe	4ème	348
contrôleur 2ème classe	5ème	345
contrôleur 1ère classe	3ème	340
contrôleur 2ème classe	4ème	334
contrôleur 1ère classe	2ème	332
contrôleur 1ère classe	1er	327
contrôleur 2ème classe	3ème	325
contrôleur 2ème classe	2ème	316
contrôleur 2ème classe	1er	310

38 - Guide règles de gestion

Tableau 4

La situation en 2012

	Filière gestion publique	Filière fiscale
Campagne de vœux : dépôt des demandes	Convenance personnelle entre le 16 août et le 30 septembre 2011. Mutation prioritaire : 17 octobre 2011 pour le mouvement du 1er avril 2012 : mi avril pour le mouvement du 1er septembre 2012	entre mi-décembre 2011 et mi-janvier 2012
Nombre de mouvements	2 mouvements annuels principaux (chacun étant assorti d'un mouvement complémentaire) avec effets au 1er avril et au 1er septembre,	1 mouvement annuel au 1er septembre
	un mouvement spécifique sur postes au 1er juillet, assorti d'une durée de séjour de 2 ans	
Délai de séjour	Un an sauf cas particuliers (DGE, Centrales, informaticiens)	
Niveau d'affectation géographique	Département	Direction – résidence – spécialité ou structure
Niveau d'affectation missions/structures	Néant	Spécialités : FIPER/FIPRO/CH/informatique ou Structures : EDRA, Direction, BCR
Nombre de vœux	Ouverture du nombre de vœux à 5 départements	illimité
Priorités	<p>Selon clé de répartition :</p> <p>Mouvement d'avril</p> <ul style="list-style-type: none"> - une mutation en convenance ; - une mutation prioritaire ; - une réintégration non prioritaire ou, à défaut, prioritaire ; - une mutation prioritaire <p>Mouvement de septembre</p> <ul style="list-style-type: none"> - une mutation prioritaire ; - une mutation prioritaire ; - une réintégration prioritaire ou, à défaut, non prioritaire ; - une mutation en convenance 	Règles actuelles mais la part des priorités est portée à 50%

Tableau 5

Les principales évolutions pour la filière gestion publique en 2012

Sujet	Dispositif retenu par la direction générale
Nombre de vœux	Passage de 3 à 5 départements
Durée de séjour	1 an sauf exceptions pour toute mutation nationale
Modalités de classement des demandes	Maintien du droit acquis pour les demandes formulées au titre du cycle 2011. Classement après les tableaux en fonction de la durée de services effectifs à la DGFIP pour les nouvelles demandes sans constitution d'une ancienneté de demande
Priorités	Extension du caractère prioritaire au département du domicile familial si celui-ci est limitrophe du lieu d'exercice du conjoint
Recevabilité	Etre titulaire et en activité à la veille de la tenue de la 1ère CAP du cycle (22 novembre 2011) pour les demandes en convenance personnelle. Etre titulaire et en activité à la veille de chaque CAP pour les demandes prioritaires
Annulation des demandes	Maintien de la possibilité d'annuler sa demande sans pénalisation avec perte du rang d'ancienneté de la demande
Gestion des refus	Maintien de la possibilité de refuser sa mutation en l'absence de l'instauration des RAN. Possibilité de ne pas pénaliser l'agent si refus justifié Possibilité de conserver à l'agent son rang à l'ancienneté de la demande sur avis de la CAP
Pénalisation suite à refus	Interdiction de déposer une nouvelle demande ramenée de 3 à 1 an. Rétroactivité sur les pénalisations antérieures
Règles locales	Insertion d'un paragraphe rappelant que si le changement d'affectation au niveau local est de la compétence du directeur local, les agents ayant formulé une demande de mutation doivent voir leurs droits au titre de l'ancienneté de la demande préservés. Un rappel est fait sur le délai de séjour ramené à un an pour tout type de mutation.

(*) à compter du 1er janvier 2012

LA CARRIÈRE DES GÉOMÈTRES CADASTREURS

Le décret n° 2010-983 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des géomètres cadastrateurs des finances publiques définit les conditions statutaires de recrutement et de déroulement de carrière.

cf. tableau 1 page 35.

I. Recrutement des techniciens géomètres

A. Recrutement sur concours

a) Le concours externe

Les conditions pour concourir sont d'être titulaire d'un baccalauréat ou d'un autre titre ou diplôme de niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces diplômes.

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- deux épreuves écrites d'admissibilité (résumé de texte et questions économiques et sociales du monde contemporain, résolution de problèmes de mathématique ou topographie au choix du candidat) ;
- une épreuve orale d'admission (entretien avec le jury)

b) Le concours interne

Les conditions pour concourir sont d'être fonctionnaire ou agent de l'Etat, d'une collectivité territoriale, ou d'un établissement public et compter au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours. Le concours est également ouvert aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant de la même condition de durée de services publics.

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- deux épreuves écrites d'admissibilité (analyse d'un dossier à caractère administratif avec questions, résolution de problèmes/exercices sur le cadastre) ;
- une épreuve orale d'admission (entretien avec le jury) ;
- une épreuve d'exercices physiques (course, lancer du poids, saut en hauteur).

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

L'administration a décidé de supprimer l'épreuve facultative n°3, dans la mesure où le candidat peut passer la même matière avec l'épreuve n°2. Elle a accepté de modifier les conditions de notation des candidat(e)s dispensé(e)s de l'épreuve physique. L'épreuve est neutralisée pour ces candidats sans qu'ils soient lésés : le plafonnement de la note à 10/20 disparaît au profit de la moyenne générale obtenue par les candidats.

La CGT a revendiqué :

- un concours externe ouvert au plus grand nombre de candidats, avec des épreuves qui maintiennent la culture générale et qui ne soient pas trop techniques. Il ne doit pas être

nécessaire d'être « géomètre » avant d'être recruté, la topographie étant enseignée à l'ENFiP ;

- le maintien de l'épreuve facultative n°3 du concours externe, de mathématique ou de topographie, afin de donner une possibilité à un candidat d'obtenir des points supplémentaires ;
- un assouplissement des conditions de prise en compte de dispense (femmes enceintes) pour la notation de l'épreuve d'exercices physiques des concours.

B. Examen professionnel d'accès à Technicien géomètre

Le statut particulier du corps des Géomètres-cadastrateurs permet une troisième voie de recrutement par examen professionnel. Le nombre total de nominations susceptibles d'être prononcées ne peut excéder 2/5 du nombre des nominations prononcées par concours.

a) Modalités d'organisation

Les conditions sont les suivantes :

- être agent administratif ou agent technique des finances publiques ;
- justifier au 31 décembre de l'année de la nomination, d'au moins neuf années de services publics.

Cet examen comporte une épreuve orale consistant en un exposé à partir d'une question posée par le jury sur 4 options au choix du candidat, suivi d'un entretien avec le jury.

Seuls sont déclarés admis les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12 sur 20.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a obtenu lors des discussions sur le statut particulier le maintien d'un examen pour l'accès au corps des géomètres cadastrateurs à la place de la liste d'aptitude.

Partant de l'existant, un agent C passait 4 épreuves pour obtenir ces pré-brevets, la CGT Finances Publiques a proposé deux épreuves afin de tenir compte dans le recrutement des deux fonctions, fiscale et technique, de l'activité des géomètres : l'administration a malgré tout maintenu une seule épreuve.

Afin d'assurer la transition entre les agents détenteurs de brevets et les lauréats du nouvel examen, et de veiller à une égalité de traitement des agents, la CGT Finances Publiques a insisté pour que le contenu présente une certaine technicité au regard de la mission à exercer afin de ne pas mettre d'agent en difficulté.

La CGT Finances Publiques a obtenu de ramener à 12 (au lieu de 14) sur 20 la note requise pour être admis, afin d'éviter toute rupture d'égalité entre les agents sélectionnés dans « l'ancien » et le nouveau système.

Enfin la CGT Finances Publiques a proposé et obtenu dès l'examen de 2011 qu'aucun agent possédant actuellement un

40 - Guide règles de gestion

ou plusieurs brevets ne soit lésé : il est considéré avoir satisfait à l'examen pour accéder au grade de TG, selon des modalités devant être finalisées.

II. Formation initiale

Les techniciens géomètres accomplissent un cycle de formation d'une durée minimale de 18 mois à l'école du cadastre de Toulouse. Ce cycle débute le 1^{er} mars et comprend une période de formation théorique et des stages d'application dans les services déconcentrés.

Les stagiaires formulent en début de scolarité des vœux quant au choix de leur lieu de stage (2 choix de départements et 3 choix de résidences).

Calendrier de la formation initiale :

- Mars N : stage de découverte des services d'une semaine ;
- Novembre N : stage d'immersion d'une semaine dans les services ;

A l'issue de ces stages des séances de restitution sont organisées afin de présenter à l'oral, et par groupe, un des thèmes proposés avant le stage par l'ENC.

- Fin février N+1 : demande d'affectation
- juin à août N+1 : stage pratique dans les services permettant de mettre en application les enseignements dits « fondamentaux » et d'appréhender toutes les facettes du « métier ».

III. Mutation / première affectation

Le système de mutation/première affectation des géomètres cadastrés fera l'objet d'un groupe de travail au 3^{ème} trimestre 2011. Ceci permettra d'avoir des discussions autour de certaines spécificités du corps quant aux métiers et au volume des effectifs à partir des grands principes développés sur le système de mutation des contrôleurs des finances publiques.

IV. Déroulement de carrière

Désormais, le nombre d'années de « services effectifs » dans la catégorie B, requis dans les conditions d'ancienneté de service, ne prend pas en compte le temps effectivement accompli au titre du service militaire obligatoire ou du service national actif et/ou au titre de la période de scolarité.

A. Promotions de grade

Le NES supprime l'obligation de détenir des brevets (1 à 4 unités de valeur) et précise les nouvelles modalités de promotions dans le corps par TA et par Examen professionnel (accès au grade de Technicien Géomètre à Géomètre et de Géomètre à Géomètre Principal). Le nombre d'emplois offerts à ces deux voies d'accès est compris entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{3}{4}$ du nombre total des promotions.

a) Promotion de Technicien Géomètre à Géomètre

Par Tableau d'avancement :

Rappel des conditions statutaires du tableau d'avancement :

- au moins 1 an dans le 6^{ème} échelon de TG ;
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Par Examen professionnel :

Rappel des conditions statutaires du tableau d'avancement :

- compter au moins 1 an dans le 4^{ème} échelon de TG ;
- compter au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

L'examen professionnel consiste en une seule épreuve écrite de 2 heures en deux parties.

Seront retenus les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12 sur 20

b) Promotion de Géomètre à Géomètre principal

Par Tableau d'avancement :

Rappel des conditions statutaires du tableau d'avancement :

- compter au moins 1 an dans le 6^{ème} échelon de Géomètre ;
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Par Examen professionnel :

Rappel des conditions statutaires du tableau d'avancement :

- compter au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon de Géomètre ;
- compter au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

L'examen professionnel consiste en une seule épreuve écrite consistant à répondre des questions et/ou résoudre un cas pratique portant sur l'organisation et l'exercice des missions cadastrales. Seront retenus les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12 sur 20.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a revendiqué que des perspectives intéressantes de carrière soient données à l'ensemble du corps dont une grande partie d'agents sont détenteurs de brevets de qualification représentant des unités de valeurs (UV) et sont déjà sur les pages d'appel statutaires des TA.

Elle a demandé de promouvoir au maximum les agents les plus anciens qui stagnent en fin de grade et de prendre en compte la détention de brevets.

L'intervention de la CGT a permis d'abaisser la note requise pour être retenu aux EP de 14 à 12 sur 20, et de prendre en compte dans des conditions satisfaisantes la détention de brevets de qualification représentant 1 à 4 unités de valeur (article 3 des arrêtés).

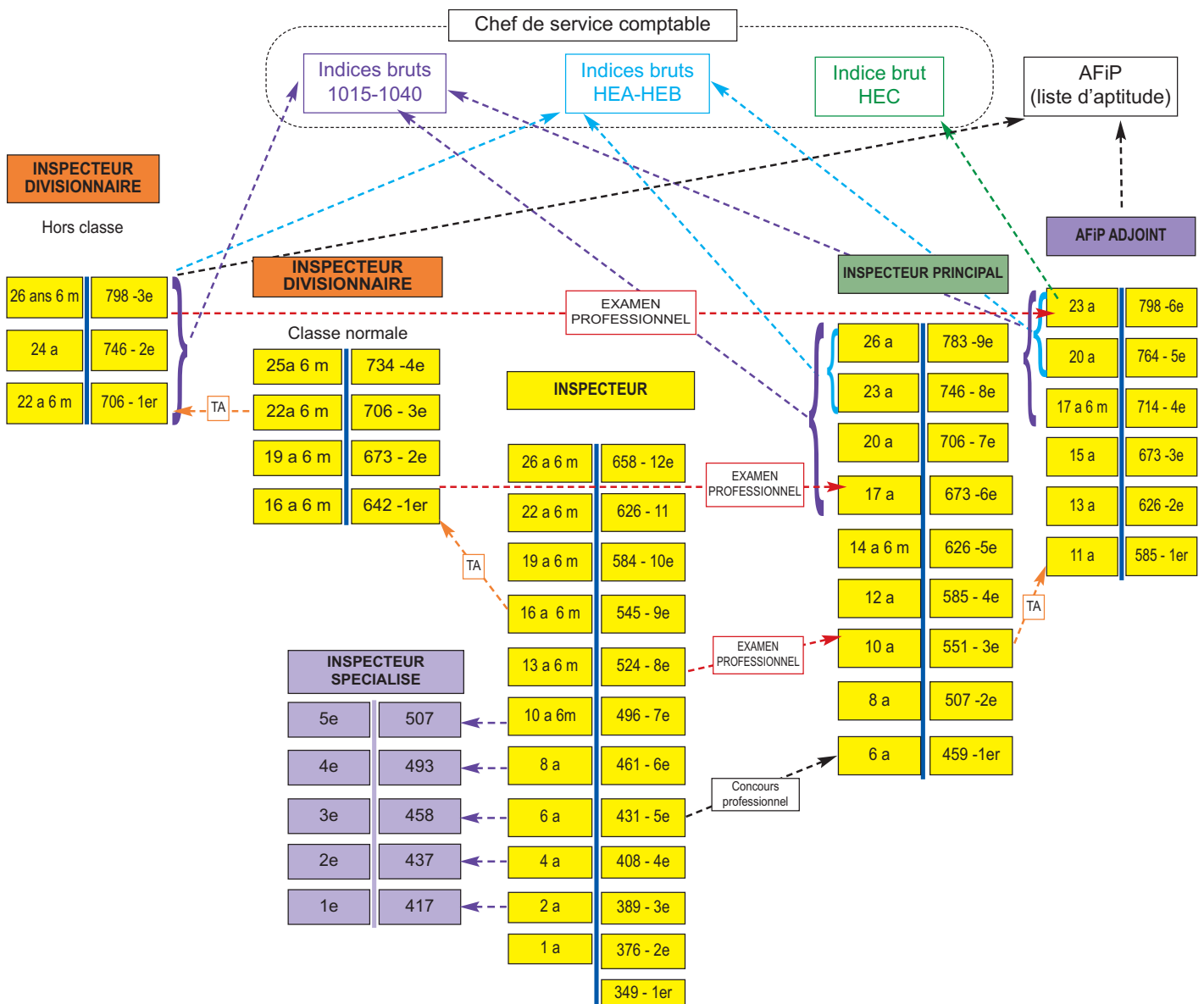
B. Promotions de corps

Les géomètres cadastrés peuvent accéder à la catégorie A dans les mêmes conditions que les contrôleurs des finances publiques (voir les promotions de corps de la partie correspondante).

Les modalités de sélection de la liste d'aptitude de B en A, ainsi que celles d'organisation de l'examen professionnel de B en A, prévoient à ce titre une spécialité « cadastre ». □

LA CATÉGORIE A

La nouvelle carrière des agents de catégorie A



Le décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP définit les conditions statutaires de recrutement et de déroulement de carrière.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à la note d'information sur le mouvement de mutation et de promotion, filière gestion publique du 25/7/2011 et aux PBO J- 67 11 et J-68 11 pour la filière fiscale du 27/7/2011.

LA CARRIÈRE DES INSPECTEURS DES FINANCES PUBLIQUES

I. Les recrutements

A. Les concours généralistes

a) Le concours externe

Le concours est ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret 13 février 2007 modifié relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Les épreuves du concours :

Admissibilité :

- Une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières.
- Une épreuve au choix du candidat (Droit Constitutionnel et administratif/ Institutions, droit et politiques communautaires/ Droit Civil et procédures civiles/droits des affaires/ Analyse économique/Econométrie et statistiques/ Mathématiques/ Gestion comptable et analyse Financière/finances et gestion publique)

Admission :

- Oral N°1 : Entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations du candidat et son aptitude à exercer des fonctions d'inspecteur.
- Oral N°2 : Exposé sur un sujet tiré au sort sur une option de l'épreuve écrite d'admissibilité.
- Oral n°3 : Traduction d'un texte dans une langue étrangère (Allemand, Anglais, Espagnol, Italien) sans dictionnaire.

Le nombre et les épreuves des concours externes d'inspecteur, d'analystes et de Programmeur système d'exploitation sont différentes (voir les concours spécialisés ci-dessous).

b) Le concours interne

Le concours interne est ouvert, dans une proportion comprise entre 25 % et 50 % du nombre total des places offertes aux concours d'inspecteur, aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, appartenant à la catégorie B ou à un niveau équivalent.

Les candidats doivent compter au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours.

Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2o de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Les épreuves du concours :

Admissibilité :

- Rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières.
- Epreuve au choix du candidat (Fiscalité Professionnelle/ Fiscalité Personnelle/ Gestion publique/ Gestion comptable et analyse financière,/ Budget, immobilier, gestion des ressources humaines, logistique et organisation de la DGFIP)
- Epreuve Facultative : Traduction d'un texte dans une langue étrangère (Allemand, Anglais, Espagnol, Italien) sans dictionnaire.

Admission :

- Entretien avec un jury visant à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a revendiqué pour les concours :

- le maintien d'épreuve de culture générale afin d'éviter des candidats pré-formatés ;
- un choix d'option plus large à l'épreuve orale du concours externe, d'offrir plus d'options au choix à l'épreuve écrite 2 du concours interne afin de représenter les différentes missions de la DGFIP y compris les « missions transverses ».

Globalement l'administration a pris en compte une partie des demandes de la CGT Finances Publiques mais n'est pas réellement revenue sur la culture générale. Sur ce point elle s'inscrit directement dans la logique actuelle du gouvernement visant à formater des candidats aux besoins qu'elle identifie sans permettre à tous de pouvoir se présenter aux concours. Elle a seulement ajouté la notion « d'environnement économique et financier ».

B. Les concours spécialisés

Les inspecteurs des finances publiques peuvent également être appelés à exercer des missions informatiques. L'exercice de ces missions est conditionné à la détention de la qualification requise. Des concours spécifiques sont donc organisés pour le recrutement d'inspecteurs affectés au traitement de l'information en qualités d'inspecteur analyste et de programmeur de système d'exploitation en application du décret n° 71-342 du 29 avril 1971.

Toute note inférieure à 10 sur 20 aux épreuves informatiques est éliminatoire de ces concours.

1) Les concours externes informatiques

Les conditions pour concourir sont les mêmes que pour le concours externe généraliste

Le concours externe d'inspecteur analyste

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- trois épreuves écrites d'admission (rédaction d'une note de synthèse, étude de cas d'informatique de gestion, composition sur un ou plusieurs sujets sur matière optionnelle)

- une épreuve facultative de version anglaise
- deux épreuves orales d'admission (un entretien avec le jury et une épreuve d'informatique en deux parties).

Le concours externe d'inspecteur programmeur de système d'exploitation

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- trois épreuves écrites d'admissibilité (rédaction d'une note de synthèse, technologie des systèmes d'information, composition sur un ou plusieurs sujets sur matière optionnelle) ;
- une épreuve facultative de version anglaise ;
- deux épreuves orales d'admission (un entretien avec le jury et une épreuve d'informatique en deux parties).

2) Les concours internes informatiques

Les conditions pour concourir sont les mêmes que pour le concours interne généraliste.

Le concours interne d'inspecteur analyste

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- deux épreuves écrites d'admissibilité (rédaction d'une note de synthèse, étude de cas d'informatique de gestion) ;
- une épreuve facultative de version anglaise ;
- deux épreuves orales d'admission (un entretien avec le jury, échange sur l'informatique).

Le concours interne d'inspecteur programmeur de système d'exploitation

Les épreuves du concours sont les suivantes :

- deux épreuves écrites d'admissibilité (rédaction d'une note de synthèse, technologie des systèmes d'information) ;
- une épreuve facultative de version anglaise ;
- deux épreuves orales d'admission (un entretien avec le jury, échange sur l'informatique).

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT Finances Publiques, les besoins du réseau et de ses missions nécessitent une réelle re-internalisation de tout le processus de développement, de maintenance et d'exploitation de l'informatique. Cela implique une redéfinition du contenu des missions imparties aux fonctionnaires informaticiens détenant une qualification informatique qui passe par la réappropriation par le secteur public des compétences confiées au secteur privé.

En conséquence, les questions de recrutement et de formation des personnels informaticiens sont cruciales. La CGT Finances Publiques s'oppose à la constitution d'un corps particulier d'informaticiens qui enfermerait les agents dans la sphère informatique les coupant des autres missions de la DGFIP et de leur mode d'exécution.

La CGT conteste donc l'orientation politique de l'administration, qui s'inscrit dans les tendances actuelles de spécialisation dans

la fonction publique : la DGFIP a ainsi mis en place des concours spécifiques informatiques sans pour autant prévoir la mise en place d'examens de qualification, ni d'inclure des épreuves qualifiantes dans les concours généralistes.

La direction générale a reporté le débat sur la formation et l'acquisition de la qualification en cours de carrière, lors d'un prochain groupe de travail dédié aux informaticiens. Elle justifie son choix de concours informatiques distincts pour symboliser selon elle un traitement des spécificités informatiques avec des épreuves à composante technique plus riche. Cette spécificité justifierait donc selon elle les notes éliminatoires (imposées par d'autres arrêtés), le maintien de l'épreuve facultative de langue (l'Anglais étant indispensable pour l'informatique) et des coefficients différents, assurant un équilibre entre écrit et oral.

La CGT Finances Publiques revendique :

- un examen de qualification permettant l'acquisition de la qualification informatique en cours de carrière qui permet de prendre en compte les évolutions de fonction des personnels ;
 - un concours spécifique ("ex-DGI"), qui permet la recherche de compétences extérieures et de technicité ;
 - un concours avec épreuve(s) qualifiante(s) ("ex-DGCP"), qui est à la charnière des deux précédents et favorise notamment la promotion interne des personnels informaticiens de catégorie A
- Loin d'être antagonistes, ces trois modalités de recrutement de personnels informatiques (contenues dans le décret de 1971) sont complémentaires.

C. Recrutements sans concours

Recrutement par Liste d'Aptitude

Les inspecteurs des finances publiques peuvent être recrutés au choix, parmi les fonctionnaires de catégorie B de la direction générale des finances publiques et les secrétaires administratifs relevant des ministres chargés de l'économie et du budget inscrits sur une liste d'aptitude après avis de la commission administrative paritaire.

Les intéressés doivent compter, au 1er janvier de l'année de la nomination, quinze ans de services publics dont huit ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B

Voir déroulement de carrière des contrôleurs des finances publiques pour les modalités de sélection.

Recrutement par Examen Professionnel

Les inspecteurs des finances publiques peuvent être recrutés par voie d'un examen professionnel organisé par spécialités ouvert aux agents appartenant à un corps de catégorie B de la direction générale des finances publiques.

Voir déroulement de carrière des contrôleurs des finances publiques pour les modalités de sélection.

Recrutement en Catégorie A sans concours : contractuel handicapés.

Il restera possible à l'avenir. Les modalités et les pratiques étant différentes dans les deux filières, l'ensemble du recrutement sera harmonisé à partir de 2012. Les candidats connaîtront leur affectation dès le recrutement.

II. La formation initiale

A. La Formation des lauréats de l'Examen Professionnel et de la Liste d'aptitude

L'ensemble des inspecteurs seraient regroupés pour un cursus de 7 mois maximum débutant le 2 mai et cela dès 2012. Le premier mois serait consacré à la formation de carrière, les deux mois suivants à un parcours professionnel sur une « dominante », puis 4 mois maximum dans leur direction d'affectation sur un parcours premier métier.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Force est de constater qu'il reste beaucoup de débat autour de l'organisation des différentes formations. Jusqu'à présent, ce sujet n'est jamais apparu prioritaire pour la direction. Alors même que pour la CGT Finances Publiques, il s'agit bien d'un sujet fondamental.

B. La formation des lauréats de concours :

A la date d'entrée en vigueur des statuts, peu d'éléments sont d'ores et déjà connus. Seuls les grands équilibres de la formation pour les concours ont été annoncés :

- Septembre N à février N+1 : formation de « carrière ». C'est durant cette 1ère phase qu'est positionné le premier stage dit de « découverte » en octobre/novembre N.
- Décembre N : formulation du choix de la dominante et confirmation par l'ENFiP.
- Janvier N+1 : demande d'affectation.
- Mars N+1 à juillet N+1 (août en congé) : formation sur « une dominante » en fonction des métiers choisis. Cette partie de la formation se déroule également sur 5 mois et comprend le stage d'immersion et d'approfondissement sur la dominante retenue pour le stagiaire.
- Septembre N+1 à février N+2 : formation d'adaptation au premier métier : d'une durée de six mois, cette formation d'adaptation repose sur une alternance d'enseignements complémentaires et de stages pratiques dans les services.

La scolarité se déroulera sur les sites de Noisiel et de Clermont-Ferrand. La durée de la formation serait au total de 720h sans que les détails soient à ce jour connus.

Pour la scolarité 2011/2012, les dispositifs existants dans les deux filières ont été reconduits.

C. La titularisation

Les lauréats de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude sont titularisés dès leur nomination. Ce n'est pas le cas des inspecteurs issus des concours qui ne seront titularisés qu'à l'issue de leur scolarité, soit le 1^{er} septembre N+1.

Pour cela, ils devront avoir obtenu une moyenne supérieure à 10 au contrôle des connaissances. Les stagiaires qui n'obtiennent pas cette moyenne générale ne sont pas titularisés dans le grade d'inspecteur. S'ils ne sont pas autorisés à redoubler, ils sont reversés en catégorie B, ou licenciés. Pour le moment, le contenu du contrôle continu n'est pas connu.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques s'est toujours opposée au caractère probatoire que l'administration pourrait donner aux différents stages. La CGT revendique que le redoublement de la scolarité soit systématiquement offert à tous les stagiaires n'ayant pas pu valider leur formation du premier coup.

III. Mutation/première affectation

A l'ouverture du cycle de rencontres sur les règles de mutation le 8 septembre 2010, l'administration a indiqué sa volonté de créer des règles lisibles en partant de l'existant et des acquis des personnels.

Elle a donc présenté aux organisations syndicales ses grands principes en vue de construire le système cible et de rechercher un dispositif qui prenne en compte les garanties de mutation des agents de la filière gestion publique classés sur des tableaux à l'ancienneté de la demande (voir dispositif de convergence) :

- Le nouveau système d'élaboration des mouvements de mutation doit permettre de satisfaire la demande de mobilité géographique et/ou fonctionnelle des agents et de répartir au mieux les effectifs sur tout le territoire.
- Il s'appuie sur trois éléments fondamentaux déjà lisibles et connus par les agents : l'ancienneté, la précision géographique et la prise en compte de la diversité des métiers.

A. Architecture du système cible

a) Le nombre de vœux

Les agents pourront déposer un nombre de vœux illimités pour convenance personnelle, un seul département pouvant être sollicité pour une demande prioritaire.

b) La notion de résidence

L'administration introduit dans le nouveau système de mutation des zones d'affectation infra départementales : les Résidences d'Affectation Nationale ou RAN. Il y en a en tout 566, ce qui correspond aux résidences actuelles de la filière fiscale.

Chaque RAN englobera dans une même entité de gestion la ville d'implantation des structures de l'ex-DGI et les communes suburbaines ou rurales du réseau de l'ex-DGCP sur la base de la compétence territoriale des SIP. Lorsque le ressort géographique d'une trésorerie relève de plusieurs SIP, la trésorerie est rattachée au SIP dont dépend la commune d'implantation de la dite trésorerie. Des redécoupages sont toutefois possibles afin de tenir compte de la topologie de la RAN au regard de l'éloignement en terme de temps de transport.

De plus, tous les nouveaux inspecteurs sortis des écoles quelle que soit leur filière, qu'ils soient d'origine externe ou interne pourront demander un des 886 postes comptables de niveau C4. Cette possibilité n'est pour l'instant pas offerte aux inspecteurs actuellement dans le réseau de la filière fiscale.

Analyse et propositions de la CGT

La CGT a signalé cette situation incohérente puisque les titulaires de la filière fiscale ne peuvent demander des postes comptables alors même que cela est possible pour les premières affectations d'inspecteurs issus de la filière fiscale. La direction générale a annoncé que l'ouverture aux inspecteurs de la filière fiscale se ferait sur les petites structures au moment du reclassement des Conservations des hypothèques.

c) La notion de missions/structures

Le respect de la diversité des métiers est assuré par une spécialisation de l'affectation sur des missions/structures (voir tableau page 50).

d) L'articulation de l'affectation entre CAPN et CAPL

Les inspecteurs seront affectés en **CAP Nationale** (CAPN) sur les RAN et les missions/structures.

Les candidats à mutation et les lauréats en première affectation pourraient être affectés, et donc formuler des vœux, pour une direction (départementale, régionale ou spécialisée), une RAN et une mission/structure.

Dès lors, tout changement de direction, de RAN et/ou de mission/structure devrait s'opérer dans le cadre d'un mouvement national.

Les mutations et affectations prononcées feraient l'objet d'une publication et seraient soumises à l'avis des CAPN compétentes.

Pour les inspecteurs comptables, seule la CAP nationale restera compétente. Ils seront alors affectés sur leur poste par celle-ci comme actuellement dans la filière gestion publique.

Les affectations affinées seront soumises à l'avis des **CAP Locales** (CAPL) compétentes.

Le mouvement local donnerait lieu à une affectation géographique et fonctionnelle encore plus précise : dans une « commune d'affectation locale » incluse dans le ressort territorial de la RAN et dans un service compatible avec la mission/structure obtenue au plan national. L'installation de l'agent sur son poste de travail sera de la compétence du responsable du service sur lequel l'agent a été affecté à l'issue du mouvement national puis local.

Un agent muté sur une RAN dans une DDFiP/DRFiP, ou déjà en poste dans celle-ci mais souhaitant changer d'affectation locale, pourrait rédiger une fiche de vœux pour demander des communes d'affectation locale incluses dans le ressort de sa RAN.

L'architecture générale du système sera très proche du tableau suivant :

cf. tableau 1 page 50.

Directions et services à compétence nationale, régionale ou spéciale – postes à profil (hors postes informatiques)

cf. tableau 2 page 51.

Voir les conditions d'affectation sur les postes à profil dans la rubrique « autres sujets ».

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT Finances Publiques, le droit à mutation sur initiative de l'agent est un droit à garantir, la question des

mutations étant à la croisée des choix individuels de l'agent et de l'exercice des missions.

La CGT a refusé de se prononcer sur les modalités de la période de convergence tant que les grandes lignes du système cible ne seraient pas clairement définies.

Pour la CGT Finances Publiques, le projet de l'administration manque profondément d'ambition, même si de nouvelles possibilités ont été introduites par celle-ci lors des discussions. La CGT Finances Publiques a revendiqué qu'une distinction soit faite dans la structure/mission « gestion » entre services d'assiette et de recouvrement pour respecter une séparation fonctionnelle de ces missions

Alors que la direction générale voulait limiter le nombre de vœux pour convenance personnelle à dix départements, la CGT a refusé cette restriction qui constituerait un recul au regard des règles de la filière fiscale. Cela a permis une avancée pour les agents de la filière gestion publique qui sont aujourd'hui limités à cinq vœux de département/direction (anciennement trois).

La CGT qui revendique une affectation à la résidence (commune ou arrondissement sur Paris), acte comme élément positif l'instauration des RAN pour les agents de la filière gestion publique, car elle offre aux agents une affectation plus fine que la simple affectation au département en vigueur actuellement. Elle garantit par ailleurs aux agents de la filière fiscale le même nombre de résidences qu'actuellement. La CGT a donc fait des propositions d'une affectation encore plus fine dès le niveau national avec des déclinaisons au niveau de la CAP locale.

B. Les premières affectations

Jusqu'à la promotion 2010/2011, les stagiaires étaient affectés après le mouvement général des titulaires, en fonction du rang de classement issu des contrôles de connaissances... et sur les postes « qui restaient ». La direction a ici accédé à une revendication de la CGT demandant la déconnexion du contrôle continu de l'affectation.

Dès 2011/2012, les stagiaires issus du concours, les inspecteurs issus de l'EP et de la LA seront tous affectés en fonction de leur ancienneté administrative recalculée (et au rang de classement au concours pour ceux qui n'en ont pas). Par ailleurs, le mouvement de 1ères affectations se fera normalement en même temps que le mouvement général des titulaires.

C'est le dispositif tel que prévu actuellement même si toutes ces modalités pratiques ne sont pas encore connues. Elles devraient être discutées au cours du dernier trimestre 2011.

Concernant les contractuels handicapés, ils connaîtront leur RAN dès l'organisation du recrutement.

C. Le délai de séjour

Le délai de séjour entre deux mutations est ramené à une année sur poste. Celui-ci s'apprécie à compter de la date d'installation effective de l'agent (date de nomination dans le corps pour les premières affectations). Par exemple, cela signifie que l'agent qui solliciterait un sursis d'installation au 1^{er} octobre N ne pourrait pas être muté avant le 1^{er} octobre N+1.

46 - Guide règles de gestion

Pour les inspecteurs comptables, le délai n'est pas de un an mais de deux ans. Quelques affectations particulières peuvent cependant être assorties d'une durée de séjour supérieure (informatique, DGE).

D. Le classement des demandes pour convenance personnelle (mutation et 1ère affectation)

a) Le critère de l'ancienneté

Toute demande de mutation pour convenance personnelle a une valeur annuelle. La période de dépôt des vœux serait positionnée en début d'année civile (janvier) pour une mutation au 1^{er} septembre (voir la partie sur « les mouvements »)

La direction générale a proposé de retenir dès le début le critère de l'ancienneté administrative (grade, échelon, date de prise de rang) pour classer les agents. Celui-ci existait déjà pour les inspecteurs des deux filières.

Les agents titulaires souhaitant bénéficier d'un changement d'affectation nationale seront invités chaque année à exprimer leurs vœux de mutation par directions, RAN et missions. Les inspecteurs souhaitant postuler sur un poste comptable doivent postuler sur celui-ci précisément.

Les agents en première affectation (lauréats des concours interne et externe) seront affectés dans le cadre du mouvement général, interclassés avec les titulaires, sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau grade, sous réserve que les périodes auxquelles ils sont appelés correspondent aux dates du mouvement général.

Le classement des vœux s'effectuera sur la base de l'ancienneté administrative connue au 31 décembre de l'année précédent le mouvement.

b) Les bonifications

L'ancienneté administrative pourra toutefois être modifiée virtuellement par des bonifications pour tenir compte de certaines situations.

Bonification pour charge de famille

Une bonification d'ancienneté de 6 mois par enfant est accordée aux agents ayant des enfants à charge. Cette bonification fictive d'ancienneté valorisera l'ancienneté administrative retenue pour le classement des vœux de l'agent, dans la limite de l'échelon terminal du grade détenu.

Elle sera accordée à l'ensemble des agents bénéficiaires qui participeront au mouvement de mutation des titulaires et des stagiaires pour l'examen des vœux qui entraînent changement de RAN.

Est considéré comme étant à charge :

- l'enfant de moins de 16 ans ;
- l'enfant de moins de 20 ans s'il est sans emploi ou perçoit une rémunération inférieure à 55% du SMIC mensuel ;
- sans limite d'âge pour les enfants atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable et se trouvant, de ce fait, dans l'impossibilité permanente et absolue d'exercer un travail lucratif, et pour les handicapés titulaires d'une carte d'handicapé qui ne sont pas pris en charge intégralement par un organisme public ou privé bénéficiant de l'aide de l'Etat ou des collectivités locales.

En cas de divorce ou séparation, seul l'agent ayant la garde effective de l'enfant pourrait bénéficier de la bonification.

En cas de garde alternée justifiée, chaque parent pourrait prétendre à la bonification.

En cas de famille recomposée, les enfants à charge de l'époux, du concubin ou du partenaire de l'agent seraient pris en compte sur production des justificatifs de la garde effective.

Bonification pour stabilité en région Île-de-France

Une bonification d'ancienneté est attribuée aux agents justifiant d'une période d'activité minimale de 5 ans en Île-de-France. Cette bonification fictive d'ancienneté valorisera l'ancienneté administrative retenue pour le classement des vœux de l'agent, dans la limite de l'échelon terminal du grade détenu.

Cette bonification fictive serait accordée à l'ensemble des agents bénéficiaires qui participeront au mouvement de mutation des titulaires et des stagiaires pour l'examen des vœux qui entraînent changement de RAN.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a été la seule organisation syndicale à revendiquer une pondération de l'ancienneté administrative en fonction de l'ancienneté de la demande. L'objectif de cette bonification est de prendre en compte dans la demande de l'agent les années d'attente pour une affectation, par rapport à un agent qui fait la même demande d'affectation pour la première fois mais dispose d'une ancienneté supérieure.

Ainsi cette bonification qui serait un critère supplémentaire, prendrait en compte la persistance de la demande de l'agent sur les mêmes choix. Le critère de l'ancienneté couplé à la bonification de la demande, permettrait de mieux répondre au souhait de l'agent d'une installation géographique proche de ses centres d'intérêts et de son projet de vie.

Pour la CGT Finances Publiques, la bonification pour charge de famille, déjà en vigueur dans la filière fiscale et qui considère l'incidence des mutations et affectations sur la vie de famille des personnels, doit participer au socle de droits à garantir aux agents.

A contrario, la CGT Finances Publiques est opposée au critère de la bonification pour stabilité en Île-de-France qui, depuis la suppression des concours à affectation régionale et des blocages qu'ils entraînaient, a perdu tout son sens. Cette question ne se poserait pas si les conditions de vie en Ile de France n'étaient pas celles qu'elles sont. Cette bonification permet à l'administration de se défaire ainsi de sa responsabilité quant à sa politique sociale. Pour la CGT Finances Publiques, les moyens au service de cette politique sont largement insuffisants au regard notamment des difficultés de logement et d'accueil adaptés pour la garde des enfants en bas âge d'agents affectés en Île-de-France. Ces difficultés valent également sur d'autres départements, ce qui constitue une rupture d'équité dans le traitement des agents.

E. Les priorités

La reconnaissance d'une priorité permet à l'agent d'être classé à ce titre, par dérogation aux règles normales de classement des demandes de mutation. La 1ère affectation étant traitée comme une mutation, elle emportera ainsi les priorités accordées aux titulaires.

a) Portée de la demande

Les agents pourront exprimer une demande prioritaire pour rejoindre le département au titre duquel la priorité est établie ou le département limitrophe, lieu du domicile familial. L'agent demanderait la (les) résidence(s) d'affectation nationale souhaitée(s) et les classerait par ordre de préférence.

Un agent pourra également formuler une demande prioritaire pour changer de RAN au sein du département où il exerce déjà ses fonctions afin de se rapprocher du lieu d'exercice de l'activité ou du domicile de son conjoint (rapprochement interne).

Comme pour les demandes en convenance personnelle, la demande vaut pour l'ensemble du cycle au cours duquel elle est déposée.

b) Les motifs de priorités

Ils se décomposent en deux catégories :

Les motifs statutaires (article 60 de la Loi n°84-16)

- agent séparé pour des raisons professionnelles, de son conjoint ou du partenaire avec lequel il est lié par un PACS
- agent ayant la qualité de travailleur handicapé
- agent exerçant ou ayant exercé ses fonctions (durée et modalités fixées par décret) dans une zone urbaine sensible (ZUS)

Les motifs issus de la jurisprudence des CAP

- rapprochement de concubins,
- parent d'enfant atteint d'une invalidité,
- rapprochement du lieu de résidence des enfants en cas de divorce ou séparation,
- agents originaires d'un département d'Outre-Mer (DOM),
- retour du réseau hors-métropole sur le département d'origine.

Portée de la priorité

Priorités absolue

Les demandes prioritaires fondées sur une situation de handicap, soit parce que l'agent est travailleur handicapé, soit parce qu'il est parent d'un enfant atteint de handicap donneront lieu à mutation même s'il n'existe pas de possibilité d'apport à la RAN ou au département et primeront ainsi les autres situations prioritaires.

Les situations sociales particulières

Les demandes relevant des motifs donnant lieu à l'appréciation de la gravité d'une situation et de l'urgence d'une mutation, tels que les motifs ayant trait à la santé de l'agent ou à sa situation familiale seront examinées en CAPN.

d) Classement des demandes

La direction générale a défini les **principes suivants** :

- aucune hiérarchisation ne sera opérée entre les différents motifs prioritaires ;
- une part de 50% des arrivées sur des emplois vacants dans un département sera réservée aux motifs prioritaires hors les cas de priorités absolues ;
- le mouvement démarrera par une affectation prioritaire
- si le taux de 50% n'était pas atteint à l'occasion d'un cycle, un reliquat maximum de 2 affectations prioritaires sur la direction pourra être reporté

au cycle suivant. Ainsi, le cycle démarrerait alors par 3 affectations prioritaires (2 au titre du reliquat + 1 au titre des 50%)

- les demandes seront classées en fonction de l'ancienneté administrative
- une bonification pour ancienneté de la demande sera retenue pour les agents dont la demande prioritaire n'aura pas été satisfaite, et qui renouvelleraient leur vœu

e) Situations particulières

Les premières affectations

Les agents en première affectation seront affectés dans le cadre du mouvement général sur la base de leur ancienneté recalculée. A ce titre, ils emporteront les mêmes possibilités de demande prioritaire que les agents titulaires déjà présents dans le corps. Afin de tenir compte de leur scolarité, et pour octroyer une réelle chance de retour rapide dans leur département d'origine aux stagiaires d'origine interne, l'année de stage comptera dans l'octroi de la bonification à l'ancienneté de la demande.

Originaires des départements d'Outre-mer

Les mutations pour les DOM feront l'objet de groupes de travail ultérieurs, afin de déterminer la portée des priorités compte tenu de certaines spécificités.

Retour du réseau hors métropole

Le retour des inspecteurs d'une affectation hors métropole ne serait assortie d'aucun motif prioritaire particulier.

Zones urbaines sensibles

La prise en compte des ZUS est encore à définir dans le cadre de discussions futures. La direction générale a annoncé qu'elle envisageait une reprise de carrière pour chaque agent concerné.

Les réintégrations

Les agents en **positions de droit** (congé parental, congé de formation professionnelle, CLD, disponibilités de droit) bénéficieront d'une priorité de réintégration sur la RAN qui était la leur au moment de leur départ.

Les agents dans une autre position que l'activité (positions octroyées sous réserve des nécessités de service, détachements, mise à disposition) ne bénéficieront d'aucune priorité particulière.

Selon la date souhaitée de réintégration, ils pourront participer au mouvement de mutation pour exprimer des choix géographiques et se prévaloir des éventuelles priorités de droit commun que leur situation personnelle pourrait leur valoir.

Si la date de réintégration souhaitée n'était pas compatible avec la réalisation du mouvement, ces agents seraient invités à exprimer des choix géographiques plus larges. L'administration s'attacherait, dans la mesure du possible, à les affecter sur l'un des départements sollicités ou sur l'un des plus proches. Ces agents seraient affectés ALD sur le département.

Suppression d'emploi

En cas de **surnombre éventuels** suite à suppression d'emploi, la direction générale s'est engagée à garantir un maintien à la commune d'affectation locale.

Un dispositif incitatif, **sur la base du volontariat**, est envisagé selon des modalités de mise en œuvre qui sont encore à discuter.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Le projet initial présenté par l'administration comportait des reculs conséquents (dont la hiérarchisation des motifs prioritaires) et était totalement inacceptable. Elle avait d'ailleurs à l'origine « oublié » d'aborder ce point dans ses propositions de fiches autour du futur système de mutation. Les interventions de la CGT ont permis de mettre le sujet au centre des débats, et d'apporter des modifications substantielles (comme la bonification à l'ancienneté de la demande pour les prioritaires, les premières affectations vues dans le cadre du mouvement général..) au regard des intentions de la direction générale, afin d'aboutir à des règles plus acceptables pour les agents.

De nombreux points restent en suspens, et des désaccords forts perdurent avec la direction générale.

La CGT Finances Publiques a revendiqué les priorités suivantes :

- absolue, y compris en surnombre sur une résidence, pour les réintégrations, pour l'agent handicapé ou parents d'enfants handicapés, en cas de suppressions d'emploi et de restructuration (à la commune) ;
- pour les agents originaires des DOM ;
- pour les rapprochements de conjoints (sans différencier les mariés, pacsés, concubins) ;
- pour toutes les situations dérogatoires de mutation, pour raison de santé ou familiale, qui doivent être examinées en CAPN dans la plus grande transparence sans aucune typologie.

La CGT Finances Publiques a émis l'idée d'un taux de priorité à 25% pour éviter de fermer les possibilités de mutations en convenance personnelle. Elle estimait qu'il serait plus facile d'éventuellement relever le taux, plutôt que de le mettre à un niveau trop élevé qui ne pourrait être diminué. Le nombre de reliquats pouvant être reporté d'une année sur l'autre aura une incidence sur le futur système.

La CGT Finances Publiques a porté la revendication de garanties fortes pour les agents dont l'emploi est supprimé. Elle dénonce la politique du chiffre menée en la matière qui met à mal le réseau et donc les conséquences sont lourdes pour la vie des agents.

F. Les mouvements

a) Mouvement général et mouvement complémentaire

La portée d'une demande de mutation vaut pour l'ensemble d'un cycle de mutation correspondant à une année civile. La demande se fera en janvier de l'année N, pour effet lors du mouvement principal qui aura lieu au 1^{er} septembre de l'année N.

Un mouvement complémentaire prenant effet au 1^{er} mars N+1 sera réalisé. Pourraient participer à ce mouvement complémentaire les agents prioritaires qui n'auraient pas obtenu une mutation au mouvement général. Il permettra un nouvel examen des vacances d'emploi, suite aux départs à la retraite, mais aussi d'examiner les situations nouvelles (réintégration) ou particulières intervenues depuis le mouvement.

L'agent doit faire le choix lors du dépôt de sa demande de mutation de participer au mouvement complémentaire, s'il n'obtient pas de mutation au 1^{er} septembre.

b) Affectation dans le réseau hors métropole.

Les services de la DGFIP comportent des services situés dans les Collectivités d'Outre-Mer (COM), ainsi que des Trésoreries auprès de certaines Ambassades de France (TAF). L'affectation dans ces services est assortie d'une durée de séjour cadrée par un décret Fonction Publique pour les COM, et par les statuts pour les TAF.

Les agents sont recrutés sur appel à candidature pour deux ans renouvelables une fois sur la même affectation. Un retour en métropole durant au moins deux ans est exigé avant de pouvoir solliciter une nouvelle affectation dans le réseau hors-métropole. Une consultation auprès du Conseil d'Etat est en cours pour savoir si une affectation dans un département d'Outre-Mer constitue un retour dans le réseau ou pas.

L'administration prend en compte des éléments suivants pour l'établissement de la sélection:

- les caractéristiques de l'emploi offert, les compétences et les qualités attendues localement et l'adéquation de la candidature au profil recherché ;
- l'avis du directeur de l'agent ;
- le cas échéant, la connaissance de la langue pour les emplois dans certaines trésoreries auprès des ambassades de France à l'étranger ;
- la notation de l'agent : en l'espèce, une situation récente de baisse de note ou de note d'alerte ne peut permettre de retenir le dossier.

Dans ces conditions, l'administration a poursuivi la diffusion de fiches d'emplois pour le recrutement des cadres A et A+. Elle a également souhaité le maintien des entretiens préalables au recrutement, en partenariat avec la trésorerie générale pour l'Etranger en ce qui concerne les emplois des trésoreries auprès des ambassades de France à l'étranger.

La sélection (du) ou (des) candidat(s) intervient dans le cadre de la réunion de la commission administrative paritaire nationale compétente. Dans l'hypothèse où plusieurs candidats justifient de la même manière du profil attendu, le choix de l'administration se porte sur celui qui détient l'ancienneté administrative la plus importante.

Analyse et positions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques est opposée aux postes à profil et aux postes à avis. Elle a donc accueilli les propositions de la direction générale avec beaucoup de réserves et de critique. L'avis du directeur de l'agent servirait surtout selon la direction générale à signaler les situations pouvant poser des difficultés d'acclimatation.

Pour la direction générale, le recrutement au profil s'imposerait en raison d'une technicité immédiate attendue de l'inspecteur affecté dans le réseau « hors métropole ». Pour la CGT Finances Publiques, la direction générale se défait ainsi des impératifs de formation des agents ainsi affectés.

La CGT Finances Publiques s'est opposée au critère de la notation comme élément de sélection.

Un nouveau groupe de travail est attendu pour affiner le dispositif, et notamment sur les prises en compte des situations de priorités.

G. Autres sujets

a) Les postes à profil ou aux choix :

La direction générale a proposé de supprimer les postes à avis existant dans la filière fiscale. Les postes aux choix demeureraient donc uniquement en ce qui concerne les affectations dans les Services centraux, les structures assimilées. Les postes à profil seraient retenus pour les agents de catégorie A : poste en direction nationale et spécialisés, les pôles nationaux, les postes « hors métropole », les brigades de contrôle et de recherche dans DDFIP/DRFiP, les postes de chefs de contrôle des hypothèques, le centre impôt service.

Pour être examinées les candidatures sur les postes à profil doivent bénéficier d'un avis favorable du directeur de départ et du directeur potentiel d'accueil. Les candidats ayant reçu ce double avis favorable seraient classés à l'ancienneté administrative.

b) Les demandes liées

L'administration maintient un dispositif de demande de mutation conjointe qui ne confère aucune priorité : il concerne deux agents (quelle que soit leur catégorie à chacun) qui, sans avoir à justifier d'un quelconque lien familial, souhaitent bénéficier d'une mobilité géographique dans le cadre du mouvement. Les demandes exprimées au titre de la convenance personnelle, portent sur les mêmes vœux de direction et RAN.

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a toujours été opposée aux avis ainsi qu'à ceux à profil. Elle accueille donc favorablement la suppression de l'avis du directeur d'origine pour certaines affectations. Cependant, elle reste opposée à la notion des profils, et revendique que ces affectations soient examinées en CAP Nationale.

La CGT a demandé le maintien des demandes liées telles qu'elles existent dans la filière fiscale, à savoir qu'il s'agit d'un choix personnel des agents, qui n'ont pas à justifier d'un quelconque lien familial, et qu'il est possible entre agents de différentes catégories.

H. La période de convergence

La direction générale a proposé un dispositif de convergence qui vise à permettre aux agents d'avancer vers le système cible (règles de mutation entièrement communes à tous les agents) avec une certaine progressivité. L'objectif est que les agents puissent s'approprier pleinement les nouvelles règles de mutation, tout en leur assurant la prise en compte d'acquis au regard de leur situation individuelle et des modalités actuelles de promotion.

a) Les mouvements au titre du cycle de l'année 2012

Le dispositif de convergence débutera pour le cycle 2012 sur une période allant au moins jusqu'en 2014 et selon des modalités différentes selon les catégories. L'administration avait annoncé, que durant cette période certaines dispositions nouvelles pourraient être immédiatement appliquées, mais il s'avère que l'absence de moyens suffisants la rend tributaire des outils informatiques.

De fait, certaines évolutions vont devoir attendre.

En 2012, les mouvements de mutation vont rester organisés par filière selon leurs modalités propres en fonction d'instructions spécifiques tenant compte de certaines évolutions.

b) Les « passerelles »

Les agents originaires de la filière gestion publique en fonction dans un SIP ayant opté pour intégrer la filière fiscale, ainsi que les agents détachés dans le cadre des passerelles pourront participer au mouvement de leur choix, à savoir :

soit au mouvement de mutation de la filière fiscale,

soit au mouvement de mutation de la filière gestion publique,

Cette participation se fera selon l'intégralité des règles propres à chacune des filières (et non plus en passant après les agents de la filière d'accueil uniquement sur les postes vacants après mouvement). En revanche, l'agent ne pourra participer qu'au cycle d'une seule filière. L'option qu'il aura exercée portera sur l'année entière.

Analyse et propositions de la CGT

Après un an de réunions, la direction générale a acté les grands principes fondateurs des nouvelles règles de mutation : le classement à l'ancienneté administrative, un mouvement général et un complémentaire, le maintien du mouvement spécifique, le nombre de vœux illimités, le délai de séjour d'un an (sauf les comptables et les cas particuliers), l'affectation sur une RAN, des modifications sur les choix d'affectation missions/structures permettant une affectation plus fine, des précisions sur le dispositif de priorités.

Beaucoup de questions doivent cependant être réglées, et trop de sujets restent conditionnés à la faisabilité technique et à l'adaptation des outils informatiques.

La CGT Finances Publiques et ses élus en CAP poursuivront leur démarche revendicative pour une amélioration du système de mutation. Cependant, tout système, aussi vertueux qu'il ait été conçu, reste limité aux moyens qui y sont alloués, et à la politique de l'emploi qui est menée.

Ainsi, dans le contexte de suppressions massives d'emploi instauré depuis plusieurs années, les débouchés en terme de mutation s'avèrent insuffisants pour que les personnels puissent juger de la pertinence des nouvelles règles.

IV. Déroulement de carrière

Les inspecteurs peuvent dérouler leur carrière sur le grade d'inspecteur divisionnaire de Classe Normale (Idiv CN) ou d'inspecteur principal (IP). Les détails sont développés dans les fiches consacrées à ces grades dans la suite du guide.

Ils peuvent aussi bénéficier d'un dispositif de fin de carrière dont les modalités précises n'ont pas encore été définies.

cf. tableau 3 page 52. □

50 - Guide règles de gestion

Tableau1 L'architecture générale du système sera très proche du tableau suivant :

	Mission/structure nationale	Affectation locale
DRFIP/DDFIP	Gestion	Service des impôts des particuliers (SIP)
		Pôle de recouvrement spécialisé (PRS)
		Service des impôts des entreprises (SIE)
		Trésorerie amendes
	Contrôle	Brigade départementale de vérification (BDV)
		Inspection de contrôle, expertise (ICE)
	Inspecteur chargé des fonctions d'huissier	-
	Inspecteur chef de poste comptable	-
	Fiscalité immobilière	Inspection fiscalité immobilière (FI)
		brigade FI
	Gestion des comptes publics	Trésorerie mixte
		Trésorerie secteur public local
		Trésorerie gestion hospitalière
		Trésorerie gestion OPHLM
		Paierie départementale
		Paierie régionale
	Cadastré	Centre des impôts fonciers (CDIF)
		Pôle de topographie et de gestion cadastrale (PTGC)
	Hypothèques	Bureau
	Chef de contrôle des hypothèques (poste à profil)	-
Services de direction	-	
A la disposition du directeur (ALD)	-	
Echelon de renfort	-	
Brigade de contrôle et de recherches (poste à profil)	-	
Brigade régionale foncière topographique	-	
Directions et services à compétence nationale, régionale ou spéciale(hors postes à profil et informatiques)	Services de direction (Dircofi, SDNC, DRESG)	-
	Brigade d'études et de programmation (Dircofi)	-
	Brigade de recherche et d'appui tactique (Dircofi)	N° de brigade si plusieurs
	Brigade de vérifications générales (Dircofi)	N° de brigade si plusieurs
	Brigade de vérification méthodologique (Dircofi)	N° de brigade si plusieurs
	Brigade régionale de vérifications (Dircofi)	N° de brigade si plusieurs
	Brigade régionale foncière topographique (SDNC)	N° de brigade
	Brigade nationale topographique (SDNC)	N° de brigade
	A la disposition du directeur (ALD) (Dircofi, SDNC, DRESG, CSI)	-
	Section administrative (CSI)	-
	Brigade nationale d'intervention publicité foncière (DRESG)	N° de brigade
	Brigade de recherche et de programmation (DRESG)	N° de brigade si plusieurs
	Fiscalité immobilière (DRESG)	-
	Gestion (DRESG)	Service des impôts des particuliers (SIP)
		Pôle de recouvrement spécialisé (PRS)
		Service des impôts des entreprises (SIE)
	Contrôle (DRESG)	Brigade départementale de vérification (BDV)
		Inspection de contrôle, expertise (ICE)
	Brigade nationale d'intervention et de publicité foncière (DRESG)	N° de brigade si plusieurs
	TGAP Paris	-
TGE Nantes	-	
DCST Châtelleraut	-	

Tableau2

Directions et services à compétence nationale, régionale ou spéciale postes à profil (hors postes informatiques)

Mission/structure nationale	Affectation locale
Direction (DNVSF)	-
Brigade de contrôle des revenus (DNVSF)	N° DE BRIGADE SI PLUSIEURS
Service contrôle valeurs mobilières (DNVSF)	-
Brigade de programmation et d'appui tactique (DNVSF)	N° DE BRIGADE SI PLUSIEURS
Direction (DVNI)	-
Brigade de vérification des comptabilités informatisées (DVNI)	N° DE BRIGADE SI PLUSIEURS
Brigades de vérifications générales (DVNI)	N° DE BRIGADE SI PLUSIEURS
Personnel de direction (DNEF)	DIRECTION, DIFFERENTES BRIGADES ET N° DE BRIGADE SI PLUSIEURS
POLE RESSOURCE (DGE)	-
Pôle fiscalité (DGE)	-
Pôle recouvrement forcé (DGE)	-
Direction (Centre impôts service)	-
Centre impôts service	-
Brigade nationale d'enquêtes économiques (DRESG)	N° DE BRIGADE SI PLUSIEURS
Brigade de contrôle fiscal (DRESG)	N° DE BRIGADE SI PLUSIEURS
A la disposition du directeur (ALD) (DNS)	-

Voir les conditions d'affectation sur les postes à profil dans la rubrique "autres sujets".



Tableau 3

Inspecteur des Finances Publiques					
Echelon	Indice		Cadence		Durée cumulée
	Brut	Majoré	Moyenne	Minimale	
1	379	349	1 an	1 an	-
2	423	376	1 an	1 an	1 an
3	442	389	2 ans	1 an 6 m	2 ans
4	466	408	2 ans	1 an 6 m	4 ans
5	500	431	2 ans	1 an 6 m	6 ans
6	542	461	2 ans 6 m	2 ans	8 ans
7	588	496	3 ans	2 ans 3 m	10 ans 6 m
8	625	524	3 ans	2 ans 3 m	13 ans 6 m
9	653	545	3 ans	2 ans 3 m	16 ans 6 m
10	703	584	3 ans	2 ans 3 m	19 ans 6 m
11	759	626	4 ans	3 ans	22 ans 6 m
12	801	658	-	-	26 ans 6 m

Inspecteur spécialisé des Finances Publiques (statut d'emploi)					
Echelon	Indice		Cadence		Durée cumulée
	Brut	Majoré	Moyenne	Minimale	
1	481	417	2 ans	1 an 6 m	2 ans
2	507	437	2 ans	1 an 6 m	4 ans
3	539	458	2 ans	1 an 6 m	6 ans
4	584	493	2 ans 6 m	2 ans	8 ans
5	602	507	3 ans	2 ans 3 m	10 ans 6 m

Le statut d'emploi est accessible sur des missions précises, choix de la direction et aux inspecteurs qui ont atteint au moins le 3eme échelon et au plus le 7eme.

Inspecteur Divisionnaire Classe Normale					
Echelon	Indice		Cadence		Durée cumulée
	Brut	Majoré	Moyenne	Minimale	
1	790	642	3 ans	2 ans 3 m	16 ans 6 m
2	821	673	3 ans	2 ans 3 m	19 ans 6 m
3	864	706	3 ans	2 ans 3 m	22 ans 6 m
4	901	734	-	-	25 ans 6 m

Le Grade d'idiv Cn est ouvert par tableau d'avancement aux inspecteurs ayant atteint au moins le 9ème Echelon avec 7 ans de services effectifs en catégorie A. La sélection est faite à partir de l'avis du directeur, du dossier et une sélection par un entretien avec un jury.

Inspecteur Principal des Finances Publiques					
Echelon	Indice		Cadence		Durée cumulée
	Brut	Majoré	Moyenne	Minimale	
1	540	459	2 ans	1 an 6 m	6 ans
2	603	507	2 ans	1 an 6 m	8 ans
3	660	551	2 ans	1 an 6 m	10 ans
4	705	585	2 ans 6 m	1 an 6 m	12 ans
5	759	626	2 ans 6 m	2 ans	14 ans 6 m
6	821	673	2 ans	2 ans 3 m	17 ans
7	864	706	3 ans	2 ans 3 m	20 ans
8	916	746	3 ans	2 ans 3 m	23 ans
9	966	783	-	-	26 ans

Le grade d'IP est ouvert par concours professionnel aux inspecteurs qui ont atteint le 5eme echelon (5 ans de services en catégorie A dont 2 comme inspecteur des finances publiques), par examen professionnel à partir du 8eme échelon (10 ans de services effectifs), par examen professionnel pour les Idiv de CN dès lors qu'ils ont 16 mois de services dans leur grade.

Inspecteur Divisionnaire Hors Classe					
Echelon	Indice		Cadence		Durée cumulée
	Brut	Majoré	Moyenne	Minimale	
1	864	706	1 an 6 m	1 an 3 m	22 ans 6 m
2	916	746	2 ans	2 Ans	24 ans
3	985	798	-	-	26 ans 6 m

Le grade d'idiv Hc est accessible pour les idiv de classe normale ayant atteint le 3eme échelon avec minimum 4 ans de services effectifs dans ce grade

Administrateur des finances publiques adjoint					
Echelon	Indice		Cadence		Durée cumulée
	Brut	Majoré	Moyenne	Minimale	
1	705	585	2 ans		11 ans
2	759	626	2 ans	1 an 6 mois	13 ans
3	821	673	2 ans 6 m	1 an 6 mois	15 ans
4	875	714	2 ans 6 m	2 ans	17 ans 6 mois
5	940	764	3 ans	2 ans	20 ans
6	985	798	-	-	23 ans

Ce grade est accessible par tableau d'avancement aux IP qui possèdent 5 ans de services effectifs ainsi qu'aux Idiv HC de 3eme Echelon.

La suite de la carrière d'inspecteur offre la possibilité d'accéder au statut d'emploi de Chef de service comptable, d'AFiPA, voire de pouvoir être choisi pour être promu dans le corps des administrateurs des finances publiques.

LA CARRIÈRE D'INSPECTEURS DIVISIONNAIRE

I. L'accès aux grades IDIV de classe normale (IDIV CN) et IDIV hors classe (IDIV HC)

Rappel des dispositions statutaires

Art 4 : Les inspecteurs divisionnaires des finances publiques peuvent se voir confier

- la responsabilité d'un service, notamment d'un service de contrôle fiscal, ou des fonctions d'encadrement au sein de ces services ;
- la responsabilité d'un poste comptable ou les fonctions d'adjoint au responsable d'un tel poste.

Assurer des missions d'expertise ou des missions particulières au sein de ces structures ou en administration centrale.

Art 21 : Les IDIV CN sont choisis parmi les inspecteurs des finances publiques ayant atteint au moins le 9ème échelon et comptant au moins sept années de service effectifs dans un corps de catégorie A.

Art 20 : Les IDIV HC sont choisis parmi les IDIV CN ayant atteint au moins le 3ème échelon et comptant quatre ans de services effectifs dans leur grade.

Art 23 : Un fonctionnaire régi par le présent décret peut être affecté, après avis de la CAP, par nécessité de service sur un poste comptable correspondant au grade immédiatement supérieur au sien.

Il conserve son grade et perçoit le traitement afférent à l'échelon immédiatement supérieur à son grade.

Les inspecteurs pourront accéder à la carrière d'IDIV soit de la " filière encadrement " soit de la " filière expertise "

Cette fiche concerne la filière encadrement, la filière expertise étant encore en cours de discussion.

II. Modalités d'inscription sur le tableau d'avancement à IDIV CN

a) La Sélection

- Les propositions initiales de la DG sont résumées ci après : entretien libre limité à 3 candidatures, dossier du cadre, avis du numéro 1 et classement des candidats, communication de l'avis au jury et au candidat avant entretien.

Analyses et propositions de la CGT

La CGT demandait un jury national ou à défaut d'une interrégion différente pour l'entretien, un support écrit rédigé par le candidat sur son parcours pour le jury, 5 présentations possibles, pas de classement par le numéro 1, un poids équivalent des 3 éléments de sélection, une aide à la préparation et des informations en cas d'échec, la communication de l'avis du N°1 au candidat uniquement selon sa volonté.

L'administration propose :

Conditions de l'entretien : 30 minutes, mise en œuvre à/c du TA 2013. Les conditions d'ancienneté seront appréciées au 31-12-2012.

Support de l'entretien: rédaction d'une fiche par le candidat selon un modèle normalisé, retraçant l'expérience professionnelle, sur laquelle s'appuiera l'entretien. Jury interrégional avec un membre extérieur à la région des candidats.

Nombre de candidatures : sans limite et bilan systématique remis au candidat non sélectionné par son équipe de direction. Possibilité d'être reçu par le bureau en charge de la gestion des cadres supérieurs.

Préparation : réunions préparatoires dans les interrégions et propositions d'oraux blancs.

Critères de sélection : trois éléments (avis, dossier et entretien) appréciés de manière équivalente. Détermination de deux catégories par le numéro 1 : " candidats aptes " ou candidats à confirmer "mais pas de pré-classement par le numéro 1 au niveau de sa direction.

Avis du numéro 1: non communiqué au comité avant entretien mais transmis candidat (avant ou après son entretien selon son choix).

b) L'application de l'article 23 des statuts

- Selon la DG, cet article est destiné dans son principe à éviter les vacances de postes comptables. Il constitue un aménagement de l'ancien article 37 qui était appliqué dans le réseau du Trésor public sur des postes comptables et non comptables.

Analyses et propositions de la CGT

Pour la CGT, l'article 23 ne devrait pas exister si les recrutements étaient effectués à la hauteur des besoins en amont. Néanmoins par souci de réalisme et afin de protéger le maillage territorial du réseau, nous avons admis sa mise en œuvre à condition qu'elle soit strictement encadrée : obligation de passer la sélection dans les trois ans, utilisation maximale du vivier avant recours à tout l'article 23, possibilité de promotion sur place après réussite de la sélection pour que le dispositif soit attractif, surveillance dans le temps de l'évolution de ce type de recrutement pour éviter les dérives.

Mise en œuvre de l'article 23

Dès lors qu'un emploi d'IDIV CN n'est pas pourvu, les inspecteurs ou IDIV CN pourront en application de l'art 23 être affectés sur un poste comptable C2 ou C3, si le poste n'est pas pourvu par un IDIV CN ou IDIV HC. Ne pourront postuler sur les C3 que les inspecteurs ayant atteint le 8ème échelon et sur les C2 les IDIV CN ayant atteint le 2ème échelon

Cet article n'a pas pour effet de conférer le grade d'IDIV CN. Ainsi pour être maintenu sur le poste C3, l'inspecteur promu en vertu de l'art 23, devra réussir la sélection dans les trois ans suivant son affectation sur le poste. Au cours de cette période de trois ans, il pourra choisir l'année ou les années où il souhaite passer cette sélection.

L'Application de l'art 23 sera systématique dans chaque filière, avant l'ouverture à l'autre pendant le pastillage, y compris pour les SIP et PRS.

III. Modalités d'inscription sur le tableau d'avancement à IDIV HC

- Les propositions initiales de la DG sont résumées ci après : avis favorable du directeur établi à partir des dernières évaluations et entretien en amont avec le chef du pôle des ressources humaines, obligation de demander une affectation sur au moins 5 départements comptant au moins un emploi d'IDIV HC.

Analyses et propositions de la CGT

La CGT demandait : la suppression de cet entretien, l'examen en CAP des avis défavorables ou en sous commissions paritaires préalables, le libre choix des vœux.

L'administration propose :

Avis du directeur : Avis favorable du directeur, sans entretien.

Examen des avis en CAP : avis défavorables examinés en commissions paritaires préalables à la CAP pour éviter les cascades de dernière minute.

Règle d'affectation : libre choix des vœux

Les IDIV CN occupant déjà, en application de l'art 23, un poste comptable de catégorie C2 pourront être promus sans devoir solliciter un autre poste, sous réserve d'avoir occupé précédemment un autre emploi d'IDIV CN ou un poste comptable C3.

IV. 1ères affectations et mutations

a) 1ères affectation des IDIV CN : règle spécifiques

- Les propositions initiales de la DG sont résumées ci après : possibilité de rester dans le vivier 2 ans (4 mouvements), obligation de demander 5 départements et 30 postes, sanction si refus d'affectation ou non participation au mouvement : exclusion des mouvements pendant 3 ans (ce qui signifie : obligation de repasser la sélection).

Analyses et propositions de la CGT

La CGT demandait : application de la règle de l'ancienneté administrative, vivier 2,5 ans (5 mouvements) Libre choix des vœux Droit de refus en cas de problème grave, pas de sanction ou maximum 2 campagnes si motif non lié à un cas grave, pas de sanction pour non participation au mouvement.

L'administration propose :

Durée du vivier : possibilité de rester 2,5 ans dans le vivier (soit 5 mouvements).

Règle d'affectation : libre choix des vœux.

Droit de refus : sanction en cas de refus de poste limitée à l'exclusion des mouvements pendant 2 campagnes (sauf si cas grave). Pas de sanction pour non participation au mouvement.

b) Mutations et 1ères affectations des IDIV CN et IDIV HC : règles communes

- Les propositions initiales de la DG sont résumées ci-après : Emplois non comptables : affectation nationale au département et affectation locale au poste.

Emplois comptables : affectation nationale au poste.

Deux mouvements annuels couvrant les périodes du 01/01 au 30/06 et du 01-07 au 31-12.

Délai de séjour : 2 ans quelle que soit la nature de l'emploi (comptable ou non comptable), 3 ans pour les postes comptables à forts enjeux sous statut d'emploi.

Analyses et propositions de la CGT

La CGT demandait : affectation nationale à la structure ou à défaut à la résidence pour les non comptables, au 1er septembre et 1er avril. Rapprochements de conjoints ou familial en 1ère affectation et mutation. Limitation du nombre de poste à profil et transparence du dispositif d'affectation. Fonctionnement des CAP : publication des projets avant CAP pour les deux filières. Délai de séjour : 1 an pour les non comptables, 2 ans pour tous les comptables, cantonnement du délai de 3 ans aux seuls postes comptables hors échelle lettre.

L'administration propose :

Mutations et 1ères affectations : classement des demandes de vœux à l'ancienneté administrative. Pour les 1ères affectations, priorité accordée aux agents qui ont passé la sélection le plus tôt (les plus anciens dans le vivier).

Modalités d'affectation

Emplois non comptables : RAN (résidence d'affectation nationale), c'est à dire affectation nationale sur une résidence au département et affectation locale au poste.

Emplois comptables : affectation nationale au poste

Priorité interne dans le département : mise en place d'un dispositif de mutation nationale au poste ou à la résidence pour les IDIV déjà affectés, selon les anciennes règles.

Nombre de mouvements : deux mouvements annuels couvrant les périodes du 01/01 au 30/06 et du 01-07 au 31-12. Affectation au fil de l'eau sur les postes comptables et à une date fixe (au 1er janvier et 1er septembre) sur les emplois administratifs.

Postes à profil et au choix (DG et DI) : avis du directeur de départ et d'arrivée, si profil égal attribution du poste au plus ancien.

Rapprochements de conjoints ou familial : uniquement pour les IDIV non comptables.

Pour les mutations à équivalence de grade, les cadres en situation prioritaire auront accès à un quota de 50 % des vacances à pourvoir dans le département, majoré des reports éventuels de la précédente campagne.

Cependant pendant la période de convergence, les IDIV en poste sur un emploi C3 comptable ou non comptable bénéficieront du rapprochement de conjoint ou familial.

Délai de séjour : 2 ans pour les non comptables et comptables jusqu'à hors échelle 4^{ème} catégorie. Pour les 1^{ères}, 2^{èmes} et 3^{èmes} catégories, délai de 3 ans (à compter de HEA).

V. Accès aux postes comptables

a) Rappel des dispositions statutaires

Résumé du principe énoncé par l'Art 23 : pour chaque catégorie de poste comptable correspond un niveau de grade minimum

En pratique, dans le dispositif cible les IP, IDIV et AFIPA des deux filières participeront au même mouvement pour l'affectation sur les postes comptables et seront gérés pour les accès aux différentes catégories de postes, en fonction de quotas par grade.

cf. tableau 1 Filière Gestion Publique page 56

cf. tableau 2 Filière Fiscale page 56

b) Modalités pratiques

- Les propositions initiales de la DG sont résumées ci-après : Détermination de quotas par grade pour chaque catégorie de CSC dans le dispositif cible. Pastillage des postes jusqu'en 2015. Mise en place d'écluses à compter de 2012 visant à ouvrir les postes comptables de l'autre réseau.

Analyses et propositions de la CGT

La CGT demandait pour la filière fiscale, des quotas pour de réelles perspectives de carrière, la limitation du pastillage dans le temps et la mise en place des écluses en nombre significatif, réparties pour tous les grades, sur tous les indices et dans chaque interrégion, avec une formation adaptée préalable.

L'administration propose :

Période de convergence

Pastillage des postes comptables : les règles propres à chaque réseau continuent à s'appliquer. A partir de 2015, quelle que soit la filière d'origine, l'accès à tous les postes des 2 réseaux sera possible selon les règles du dispositif cible.

Quotas dans la filière fiscale: postes comptables hors échelle lettre 75% aux AFIPA et 25% aux IP et IDIV HC. Catégorie C1 (1015 et 1040), 50% des postes restants après mutation pour les AFIPA. Postes comptables C2 33% pour les IP et 66 % pour les IDIV

Ecluses 2012 1^{er} mouvement : 9 postes sont concernés dans chaque réseau (2 C1, 12 C2, 4 C3)

Pour plus d'informations, se référer :

- à la note d'information sur le mouvement de mutation et de promotion, filière gestion publique du 25 juillet 2011

- aux PBO J- 67 11 et J-68 11 pour la filière fiscale du 27 juillet 2011

Accès aux grades d'inspecteur principal (IPFIP), d'administrateur adjoint des finances publiques (AFIPA) et administrateur des finances publiques

Se reporter aux fiches des grades correspondants, qui comportent les conditions d'accès.

promotion
affectation
mutation
carrière
notation
promotion
entretien
recrutement
concours
corps
cgt

56 - Guide règles de gestion

Tableau 1

FILIÈRE GESTION PUBLIQUE

Catégorie de poste	Indice du poste	Accès par mutation à équivalence de grade				Accès par promotion
		Grade	Grade actuel correspondant	Grade	Grade actuel correspondant	
C1	HE C (CSC1)					
	HE B (CSC2)	IDIV HC Ayant atteint au moins le 3ème échelon de leur grade	TP1			
	HE A (CSC3)	IDIV HC Ayant atteint au moins le 3ème échelon de leur grade	TP1			
	1040 (CSC4)	IDIV HC	TP1			
	1015 (CSC5)	IDIV HC	TP1			
C2		IDIV HC	TP1	IDIV CN inscrit "par mutation" sur le TA IDIV HC 2012	- TP inscrit sur le TA IDIV HC 2012- RP2 inscrit sur le TA IDIV HC 2012	
C3		IDIV CN	-	TP-	RP	Inspecteurs inscrits "par mutation" sur le TA IDIV CN 2012

Tableau 2

FILIÈRE FISCALE

CATEGORIES d'INDICE de POSTE Actuelles		CATEGORIES d'INDICE de POSTE Nouveau Statut (01/09/2011)		
IDEP 1 ^{ère} classe (comptable)		IDIVHC (comptable) ayant atteint au moins le 3 ^{ème} échelon de leur grade	CSC-2HEB	C1HEB
IDEP 1 ^{ère} classe (comptable)	CSC2- HEA	IDIVHC (comptable) ayant atteint au moins le 3 ^{ème} échelon de leur grade	CSC3HEA	C1HEA
IDEP 1 ^{ère} classe (comptable)	CSC3-1040 (HEA 1 ^{er} chevron)	IDIVHC (comptable)	CSC4 - 1040 (HEA 1 ^{er} chevron)	C11040
	CSC4-1015	IDIVHC (non comptable)	CSC51015	C11015
	966C	IDIVHC (non comptable)	985C	C2 C
IDEP 1 ^{ère} classe (non comptable)	966NC	IDIVHC (non comptable)	985NC	C2 NC
IDEP 2 ^{ème} classe (comptable et non comptable)	901	IDIVCN	901C901NC	C3 CC3 NC
IDEP 3 ^{ème} classe (comptable et non comptable)	901	IDIVCN	901C901NC	C3 CC3 NC

LA CARRIÈRE D'INSPECTEURS PRINCIPAL DES FINANCES PUBLIQUES

I. L'accès au grade d'inspecteur principal des finances publiques

a) Rappel des dispositions statutaires

Art 4 : Les inspecteurs principaux des finances publiques peuvent se voir confier :

- la responsabilité d'un service, notamment d'un service de contrôle fiscal,
- la responsabilité d'un poste comptable,
- assurer des fonctions d'encadrement ou des missions particulières, notamment des missions d'audit.

Art 17 : Sous réserve des dispositions des articles 18 et 19 les inspecteurs principaux sont sélectionnés par voie de concours professionnel parmi les inspecteurs des finances publiques qui, au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle est organisé le concours ont atteint le 5^{ème} échelon et comptent au moins cinq ans de services effectifs dans un corps de catégorie A, dont deux ans dans le grade d'inspecteur des finances publiques

Nul ne peut être admis à participer plus de cinq fois au concours professionnel.

Art 18 : Dans la limite du sixième des emplois mis au concours, les inspecteurs principaux peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel parmi les inspecteurs qui, au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont atteint au moins le 8ème échelon de leur grade et comptent au moins dix ans de services effectifs dans un corps de catégorie A. Un arrêté du ministre du budget fixe les modalités d'organisation de l'épreuve de l'examen professionnel et les règles relatives à la composition du jury. Ce jury complète son appréciation résultant de l'épreuve de cet examen par la consultation des dossiers individuels des candidats.

Art 19 : Dans la limite du sixième des emplois mis au concours, les inspecteurs principaux peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel parmi les inspecteurs divisionnaires de classe normale comptant au moins, au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, dix-huit mois de service effectifs dans leur grade.

Un arrêté du ministre du budget fixe les modalités d'organisation de l'épreuve de l'examen professionnel et les règles relatives à la composition du jury. Ce jury complète son appréciation résultant de l'épreuve de cet examen par la consultation des dossiers individuels des candidats

Les lauréats du concours professionnel, ainsi que les inspecteurs promus par tableau d'avancement, sont classés dans le grade d'IP suivant leur ancienneté dans le grade d'inspecteur figurant à l'article 17 du décret N° 2010-986 du 26 août. Les IDIV CN promus au grade d'IP sont classés à l'échelon comportant un indice de rémunération équivalent ou, immédiatement supérieur, et conservent, à l'exception des IDIV CN au 1^{er} échelon (classés au 6^{ème} échelon d'IP, sans ancienneté), l'ancienneté acquise

dans leur grade dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur.

La période de convergence se traduira de deux manières :

le passage par l'audit ne sera pas exigé pour les cadres qui ont été promus IP des impôts, dans le cadre des anciens statuts particuliers, afin de ne pas remettre en cause les choix de carrière opérés avant l'application du statut fusionné

les IP du Trésor public reclassés IPFIP poursuivront leurs parcours de carrière en cours au 1^{er} septembre 2011 et pourront à ce titre continuer à occuper des emplois dévolus aux anciens directeurs départementaux du niveau N1.

b) Le concours professionnel d'inspecteur principal

Les propositions initiales de la DG sont résumées ci après : 2 épreuves d'admissibilité (une note sur un sujet relevant de la DGFIP rédigée à partir d'un dossier, une épreuve professionnelle comportant 3 thèmes) 2 épreuves d'admission (mise en situation avec préparation de 20 minutes, entretien libre avec le jury à partir de l'expérience du candidat), préparation par correspondance et en stages résidentiels (1^{ère} session pour tous, les autres sont réservées à ceux qui obtiennent plus de 5/20 aux galops d'essai).

Analyse et propositions de la CGT

La CGT demandait : la réintroduction de la notion de culture générale dans les épreuves écrites et orales du concours, l'élargissement des thèmes pour les épreuves écrites professionnelles, l'augmentation de la durée de préparation des épreuves orales, la modification de la composition du jury, une préparation offerte à tous les candidats sous condition d'assiduité et non de mérite, l'organisation formalisée d'oraux blancs pour tous les candidats admissibles, des informations en cas d'échec (de préférence via l'ENFIP plutôt que par le numéro 1 du candidat, pour éviter de le mettre en difficulté dans sa direction, pour la suite), la prise du grade d'IP au 1^{er} septembre N et non au 1^{er} janvier N+1.

L'administration propose :

Epreuve d'admissibilité :

N°1 (durée 5 h ; coeff 6) : note administrative à partir d'un dossier relatif à l'environnement administratif, économique, financier et social de la DGFIP.

N°2 (durée 4h ; coeff 4) : réponses à des questions relatives aux métiers de la DGFIP à partir d'un dossier et/ou de cas pratiques portant au choix du candidat, le jour de l'épreuve, sur : la fiscalité professionnelle, la fiscalité personnelle et patrimoniale, la gestion, comptable et l'analyse financière, la gestion publique (Etat et collectivités locales), la gestion des ressources et l'organisation de la DGFIP).

58 - Guide règles de gestion

Epreuve d'admission :

N°1 (préparation 30 minutes, durée 30 minutes, coeff 5) : analyse d'un cas professionnel, suivie de réponses à des questions et d'une conversation avec le jury.

N°2 (durée 30 minutes, coeff 5) : épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle avec dépôt d'un dossier de présentation du parcours professionnel (selon le modèle fixé par l'administration). Présentation de l'expérience professionnelle (10 minutes) et échange avec le jury.

Composition du jury : la présidence du jury de ce concours serait assurée par le chef de service des ressources humaines. Il serait organisé en commissions conformément aux dispositions de l'article 20 du statut général des fonctionnaires.

Préparation : le dispositif d'admissibilité serait structuré autour d'une préparation par correspondance de galops d'essai et de stages de révision en présentiel. (5 semaines au total : 2 sessions d'une semaine et une session de 2 semaines, la première serait ouverte à tous les candidats, l'accès aux suivantes serait conditionné à l'assiduité des candidats à la préparation par correspondance et aux galops d'essai). Le dispositif d'admission consisterait en un stage de préparation à l'oral d'une semaine ouvert aux candidats admissibles et centré sur la méthodologie des épreuves orales ainsi que des oraux blancs d'entraînement.

Informations en cas d'échec : oralement lors d'un groupe de travail, la DG avait accepté l'idée d'un retour d'information via l'ENFIP en cas d'échec, toutefois rien n'a été formalisé par écrit.

Le premier concours d'IP DGFIP sera organisé au titre de 2012 avec une prise de fonction au 1^{er} septembre 2012.

b) L'examen professionnel pour les inspecteurs (art 18) et pour les inspecteurs divisionnaires (art 19)

Les propositions initiales de la DG sont résumées ci après : épreuve orale unique d'admission consistant en un entretien avec un jury, constitué de sous commission et présidé par un cadre supérieur du service des ressources humaines, durée de 40 minutes, avis du jury complété par l'examen du dossier individuel, aucune information sur le nombre de candidatures possibles.

Analyse et propositions de la CGT

La CGT revendiquait depuis plusieurs années que l'accès au grade d'IP soit offert d'une part aux inspecteurs et d'autre part aux IDIV. En effet, dans le dispositif issu de l'article 28 de la filière fiscale (dans la limite d'un 1/6^{ème} des emplois mis au concours), seuls les inspecteurs pouvaient postuler. Cela impliquait que les IDEP (futurs IDIV) devaient renoncer à leur grade par écrit avant de passer la sélection et être basculés dans le grade d'inspecteur. Par ailleurs, du fait de ce système une dérive était constatée chaque année, puisque le jury sélectionnait très majoritairement des ex-IDEP au détriment des inspecteurs qui n'avaient plus de débouchés, au motif principal que leur positionnement lors de l'entretien ne correspondait pas

aux attentes en matière d'encadrement. Les OS avaient obtenu que des « quotas » soient réservés aux inspecteurs mais ils étaient de fait peu respectés. Enfin l'article 28 prévoyait un reclassement IP2/6 (échelon fixe pendant 3 ans neutralisant toute les majorations en terme de gain budgétaire) quelle que soit l'ancienneté du candidat, ce qui limitait considérablement l'intérêt du dispositif en terme de linéarité et de progression de carrière.

Les art 18 et 19 du nouveau statut, outre le fait qu'ils augmentent le taux de recrutement par voie d'examen professionnel et que la linéarité de carrière est enfin acquise, ont le mérite de distinguer les deux voies d'accès et doivent ainsi permettre d'adapter les questions du jury au profil des candidats.

La CGT a néanmoins demandé des garanties complémentaires : un jury national ou à défaut d'une interrégion différente, un support écrit rédigé par le candidat sur son parcours pour les questions du jury, 5 présentations possibles, une aide à la préparation et des informations en cas d'échec.

L'administration propose :

Conditions de l'entretien : pour ces deux sélections l'examen professionnel serait constitué d'une épreuve orale unique d'admission de 40 minutes, comprenant un exposé du candidat sur son parcours professionnel (maximum 10 minutes) suivi d'un entretien avec le jury, visant à apprécier à partir de l'expérience professionnelle du candidat et par des questions de mise en situation, ses compétences et ses aptitudes à assumer les responsabilités attendues d'un IP. (un seul et même jury pour les deux sélections si le nombre de candidat le permet, mais dans tous les cas scindé en sous commissions).

Support de l'entretien : le candidat fournira en amont un dossier de présentation de son parcours (selon le modèle fixé par l'administration). Le jury complètera son appréciation en examinant son dossier individuel comme l'y autorise le statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP.

Composition du jury : la présidence du jury de ces examens professionnels sera assurée par un cadre supérieur des ressources humaines ou un membre du corps des AFIP assisté par un cadre supérieur des ressources humaines.

Conditions de note : seuls pourront figurer sur la liste des TA, les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12/20 à l'épreuve unique.

Informations en cas d'échec : à leur demande les candidats non admis pourraient être reçus par le bureau chargé de la gestion des cadres supérieurs ou un de ses représentants. Le cadre ayant demandé un entretien attesterait avoir bénéficié dudit entretien.

Nombre de candidatures : les candidats pourront présenter à l'entretien dans la limite de cinq fois consécutives ou non.

Interclassement du concours et des tableaux d'avancement : les cadres promus au titre des deux TA seront interclassés avec les lauréats du concours suivant une procédure similaire à celle d'IP 28. Ainsi, un cadre promu au titre du TA prévu à l'art 19 et un autre promu au titre du TA de l'art 18 seront interclassés suivant cet ordre tous les six nouveaux promus

issus du concours professionnel. (ex : le premier IP art 19 sera 7^{ème} au classement général, le 1^{er} IP art 18 sera 8^{ème}, etc...)

Les premiers examens professionnels seront organisés au cours du premier semestre 2012 avec une prise de fonction au 1^{er} septembre 2012.

II. 1ères affectations et mutations

Les propositions initiales de la DG sont résumées ci après : affectation sur les postes laissés vacants pour les 1ères affectations en fonction du rang de classement au concours d'IP et d'interclassement pour les examens professionnels, mouvement annuel au 1^{er} septembre et opérations au fil de l'eau, postes à profil avec avis des directeurs de départ et d'arrivée, délai de séjour de 2 ans réduit à un an en cas de rapprochement de conjoint au familial.

Analyse et propositions de la CGT

La CGT demandait : application stricte de la règle de l'ancienneté pour les mutations, pas d'opération au fil de l'eau, limitation des postes à profil et application de la règle de l'ancienneté à profil égal, aménagement de la règle primé par promu (autorisation en CAP de muter au bout d'un an, pour éviter que la promotion N+1 ne prime un promu de l'année N, contraint au délai de 2 ans), rapprochement de conjoint y compris en 1^{ère} affectation.

L'administration propose :

Règle d'affectation : au département, classement des demandes à l'ancienneté pour les mutations (en dispositif cible) et en fonction du rang de classement au concours d'IP et d'interclassement pour les examens professionnels, pour les premières affectations.

Opération résiduelle au fil de l'eau au moyen de fiches de postes, afin de pourvoir principalement les postes administratifs à profil et au choix devenus vacants après le mouvement.

Rapprochements de conjoints et familiaux : pour les mutations et 1ères affectations, priorité dans la limite d'un quota de 50% des vacances à pourvoir dans un département, majoré des reports éventuel de la campagne précédente. Deux niveaux de rapprochements (niveau 1 avec enfants, niveau 2 sans enfants).

Délai de séjour : uniforme de 2 ans quelle que soit la nature de l'emploi (comptable ou non comptable), hormis les postes comptables à forts enjeux sous statut d'emploi (1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie), pour lesquels un délai de 3 ans sera demandé à l'ensemble des cadres.

Le délai de séjour est réduit à un an pour les IP affectés sur un emploi administratif en cas de rapprochement de conjoint ou familial (niveaux 1 ou 2).

L'aménagement de la règle « primé par promu » (demandée surtout dans le cadre des gels de postes tournants chaque année d'un département à l'autre) n'a pas été actée, même si la DG prend quelquefois elle-même l'initiative de la mettre en œuvre, en accord avec les OS. La CGT Finances publiques continuera à demander son application au cas par cas en CAP.

Règles applicables pendant la période de convergence :

Les IP du Trésor public nommés en juillet 2011 et les IP des impôts nommés en janvier 2012 seront affectés suivant les règles actuelles propres à chaque filière.

Les principes directeurs des 1ères affectations s'appliqueront aux cadres issus du concours organisé en 2012 et ceux relatif aux mutations pour le mouvement de septembre 2012 (ancienneté administrative, postes à profils et au choix, délai de séjour, rapprochements).

Néanmoins, le mouvement à équivalence sera appliqué de manière progressive en déterminant un nombre d'emplois réservés à chaque filière dans les DDFIP et DRFIP (avec ouverture à l'autre filière si pas de candidat de la filière d'origine). Dans les autres structures (directions nationales spécialisées, DIRCOFI.), un certain nombre de postes seront ouverts progressivement aux cadres de l'autre filière.

A compter de 2015, les IPFIP seront affectés sur l'ensemble des emplois quelle que soit leur filière d'origine.

III. Accès aux emplois comptables

a) Règles générales

En pratique, les IP, IDIV et AFIPA participeront au même mouvement pour l'affectation sur les postes comptables et seront gérés pour les accès aux différentes catégories de postes, en fonction de quotas par grade.

Les propositions initiales de la DG sont résumées ci-après : emplois comptables : affectation nationale au poste. Deux mouvements annuels couvrant les périodes du 01/01 au 30/06 et du 01-07 au 31-12. Délai de séjour : 2 ans quelle que soit la nature de l'emploi (comptable ou non comptable), 3 ans pour les postes comptables à forts enjeux sous statut d'emploi.

Analyse et propositions de la CGT

La CGT demandait : rapprochements de conjoints ou familial pour les mutations. Fonctionnement des CAP : publication des projets avant CAP pour les deux filières. Délai de séjour : 2 ans pour tous les comptables, cantonnement du délai de 3 ans aux seuls postes comptables hors échelle lettre. Maintien du grade d'origine pour les IP accédant à des postes comptables.

L'administration propose :

Mutations et promotions : classement des demandes de vœux à l'ancienneté administrative.

Les inspecteurs principaux nommés à compter du 1^{er} septembre 2011 sur un poste comptable conserveront leur grade, ils ne deviendront plus IDIV et ainsi ne perdront plus leur ancienneté dans le grade d'IP.

Priorité interne dans le département : mise en place d'un dispositif de mutation nationale au poste ou à la résidence pour les IDIV (ex IP) déjà affectés, selon les anciennes règles.

60 - Guide règles de gestion

Nombre de mouvements : deux mouvements annuels couvrant les périodes du 01/01 au 30/06 et du 01-07 au 31-12. Affectation au fil de l'eau sur les postes comptables.

Délai de séjour : 2 ans pour les comptables jusqu'à hors échelle 4^{ème} catégorie. Pour les 1^{ères}, 2^{èmes} et 3^{èmes} catégories, délai de 3 ans (à compter de HEA).

b) Modalités d'accès

FILIERE FISCALE

cf. tableau page 61

FILIERE GESTION PUBLIQUE

cf. tableau page 61

Les propositions initiales de la DG sont résumées ci-après : Détermination de quotas par grade pour chaque catégorie de CSC dans le dispositif cible. Pastillage des postes jusqu'en 2015. Mise en place d'écluses à compter de 2012 visant à ouvrir les postes comptables de l'autre réseau.

Analyse et propositions de la CGT

La CGT demandait pour la filière fiscale, des quotas pour de réelles perspectives de carrière, la limitation du pastillage dans le temps et la mise en place des écluses en nombre significatif réparties pour tous les grades, sur tous les indices et dans chaque interrégion, avec une formation adaptée préalable.

L'administration propose

c) Période de convergence

Pastillage des postes comptables : les règles propres à chaque réseau continuent à s'appliquer. A partir de 2015, quelle que soit la filière d'origine, l'accès à tous les postes des 2 réseaux sera possible selon les règles du dispositif cible.

Quotas dans la filière fiscale: postes comptables hors échelle lettre 75% aux AFIPA et 25% aux IP et IDIV HC. Catégorie C1 (1015 et 1040), 50% des postes restants après mutation pour les AFIPA. Postes comptables C2 33% pour les IP et 66 % pour les IDIV

Ecluses 2012 1^{er} mouvement : 9 postes sont concernés dans chaque réseau (2 C1, 12 C2, 4 C3)

Pour plus d'informations, se référer :

- à la note d'information sur le mouvement de mutation et de promotion, filière gestion publique du 25 juillet 2011.

- aux PBO J- 67 11 et J-68 11 pour la filière fiscale du 27 juillet 2011.

Accès au grade d'administrateur adjoint des finances publiques (AFIPA) et administrateur des finances publiques

Se reporter à la fiche sur les AFIPA qui comporte les conditions d'accès.

promotion
affectation
mutation
carrière
notation
promotion
entretien
recrutement
concours
corps
cgt

INSPECTEUR DES FINANCES PUBLIQUES	INSPECTEUR PRINCIPAL DES FINANCES PUBLIQUES
5e échelon	1er échelon avec l'ancienneté d'échelon acquise.
6e échelon	2e échelon sans ancienneté.
7e échelon	2e échelon avec les deux tiers de l'ancienneté d'échelon acquise.
8e échelon	3e échelon avec les deux tiers de l'ancienneté d'échelon acquise.
9e échelon	4e échelon avec les 5/6e de l'ancienneté d'échelon acquise.
10e échelon	5e échelon avec les 5/6e de l'ancienneté d'échelon acquise.
11e échelon	6e échelon sans ancienneté.
12e échelon	6e échelon avec l'ancienneté d'échelon acquise dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil.

Accès aux postes comptables FILIERE FISCALE

CATEGORIES d'INDICE de POSTE Actuelles		CATEGORIES d'INDICE de POSTE Nouveau Statut (01/09/2011)		
Grades	Catégories d'indices attribuables	Nouveaux grades	Nouvelles catégories d'indice attribuables	
IP		IPFiP ayant atteint au moins le 8ème échelon de leur grade IPFiP ayant atteint au moins le 8ème échelon de leur grade	CSC-2HEB	C1HEB
			CSC3HEA	C1HEA
IP	CSC3-1040 (HEA 1er chevron)	IPFiP ayant atteint au moins le 6ème échelon de leur grade	CSC41040	C11040
	CSC4-1015		CSC51015	C11015
	966C		966C	C2

FILIERE GESTION PUBLIQUE

Catégorie de poste	Indice du poste	Accès par mutation à équivalence de grade		Accès par promotion	
		Grade	Grade actuel correspondant	Grade	Grade actuel correspondant
C1	HE C (CSC1)				
	HE B (CSC2)	IDIV HC ayant atteint au moins le 3ème échelon de leur grade	TP1		
	HE A (CSC3)	IDIV HC ayant atteint au moins le 3ème échelon de leur grade	TP1		
	1040 (CSC4)	IDIV HC	TP1		
	1015 (CSC5)	IDIV HC	TP1		
C2		IDIV HC	TP1	IDIV CN inscrit « par mutation » sur le TA IDIV HC 2012	-TP inscrit sur le TA IDIV HC 2012- RP2 inscrit sur le TA IDIV HC 2012
C3		IDIV CN	TP-RP	Inspecteurs inscrits « par mutation » sur le TA IDIV CN 2012	Inspecteurs inscrits « par mutation » sur le TA IDIV CN 2012

LA CARRIÈRE D'ADMINISTRATEUR ADJOINT DES FINANCES PUBLIQUES

I. Rappel des dispositions statutaires

Art 4 : Les administrateurs adjoints des finances publiques peuvent se voir confier :

- des fonctions de direction auprès des administrateurs des finances publiques responsables d'une direction régionale, départementale ou locale des finances publiques ou d'une direction spécialisée relevant de la direction générale des finances publiques ou auprès d'un responsable d'un service à compétence nationale relevant de la direction générale des finances publiques ;
- la responsabilité d'un poste comptable,
- ils peuvent également être chargés de responsabilités particulières au sein de ces directions et services ou en administration centrale.

Art 16 : Les administrateurs des finances publiques adjoints sont choisis parmi les inspecteurs principaux des finances publiques comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la tableau d'avancement est dressé. Les intéressés sont nommés à l'échelon comportant l'indice de rémunération immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement. Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade. Toutefois les IPFIP au 6^{ème} échelon sont classés au 4^{ème} échelon de leur nouveau grade sans ancienneté.

Dans la limite d'un dixième des emplois pourvus par le tableau d'avancement prévu au premier alinéa, les AFIPA peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel parmi les IDIV hors classe qui, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé, ont atteint le 3^{ème} échelon de leur grade. Les intéressés sont nommés au dernier échelon du grade d'AFIPA et conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade.

II. L'accès au grade d'administrateur adjoint des finances publiques

a) L'entretien d'orientation pour les IPFIP :

Les propositions initiales de la DG sont résumées ci après : entretien d'orientation, 3 possibilités non consécutives, pour tous les IPFIP issus du concours ou de l'examen professionnel, une seule présentation pour les IP art 28 de la filière fiscale, 2^{ème} chance uniquement pour ceux qui ont utilisé les trois premières possibilités.

Analyse et propositions de la CGT

La CGT demandait : cadrage de la notion « d'entretien d'orientation » par rapport à celle de sélection par un jury national, absence de barrage par les numéros 1, pas de

conditions de délai ou d'âge, mêmes nombres de possibilités pour les IP 28 (pourquoi ne pourraient-ils pas passer la sélection plusieurs fois alors que 3 possibilités sont offertes dès 2012 aux IDIV HC et aux IPFIP, quelle que soit leur origine art 17-18 ou 19 ?), deuxième voie pour tous les IPFIP même s'ils sont déjà sur des postes comptables et même si toutes les possibilités n'ont pas été utilisées, y compris pour ceux qui n'ont pas postulé (l'absence d'utilisation de toutes les possibilités ne doit pas être interprété comme un manque de motivation des candidats, elle peut être consécutive à la volonté de certains numéros 1 qui en écartent certains au profit d'autres dans leur direction à un moment donné, ou il peut s'agir de contingences personnelles familiales qui varient dans le temps), taux de promotion (élever celui de la FF pour se rapprocher de celui de la FGP dans la mesure où les modalités d'accession au grade d'AFIPA sont communes).

L'administration propose :

Notion d'entretien d'orientation : il ne s'agit pas de réintroduire une sélection à ce niveau parce que dans le dispositif cible, elle se fera en amont au niveau du recrutement des IP, avec la mise en place du système de recrutement cylindrique comme dans la FGP et non plus pyramidal comme dans la FF. Il aura pour objectif à la fois l'orientation professionnelle et l'appréciation de la valeur professionnelle, (taux annoncés en dispositif cible : 80% AFIPA, 20% orientés...).

Modalités de l'entretien : durée 30 minutes, mené par un cadre supérieur des ressources humaines, assisté d'un AFIP. Le chef de service des ressources humaines s'appuiera sur l'avis donné par les cadres ayant auditionné le candidat et la qualité du dossier.

Nombre de candidatures : 4 possibles consécutives ou non au cours de la carrière d'IPFIP.

Règles applicables pendant la période de convergence :

Entretien d'orientation : ne sera effectif qu'à compter de 2012, pour le TA 2013. Concernera les IPFIP du Trésor public du concours 2006, les IPFIP de la DGI des concours 2007 à 2004.

La valeur professionnelle des cadres au titre de ce TA sera appréciée en tenant compte de la carrière des candidats selon leur filière d'origine.

Analyse et propositions de la CGT

La CGT comprend derrière ces propos sibyllins, le maintien des taux de promotions jusqu'à la période cible dans chaque filière soit 2017, année du 1^{er} entretien d'orientation des IPFIP issus du nouveau concours. Elle s'interroge sur les modalités qui seront mises en œuvre pour aboutir à deux taux de promotions différents (95% pour le FGP et 50% pour la FF) avec un même jury !

Dispositif de deuxième voie de la FF (14 années après le TA IP) : maintenu pour les lauréats du concours d'IP des impôts pour les promotions 2003 et antérieures, toujours dans la limite de 20% du TA, accessible à ceux qui ont renoncé à postuler quand ils en avaient la possibilité et à ceux qui ont été écartés de la sélection après examen de leur candidature.

Les IP 28 bénéficieront d'une seconde chance dans un délai de 5 ans à compter de leur première sélection au grade de directeur divisionnaire ou AFIPA.

SELECTION 2011 TABLEAU D'AVANCEMENT 2012

cf. Tableau 1 page 66

extrait de la note du 20 juillet 2011 du bureau RH 1B relative à la sélection des AFIPA 2011 (TA 2012)

b) L'examen professionnel pour les inspecteurs divisionnaires hors classe :

L'administration propose :

Conditions de l'entretien : épreuve orale unique d'admission de 40 minutes, entretien avec le jury, visant à apprécier à partir de l'expérience professionnelle du candidat et par des questions de mise en situation, ses compétences et ses aptitudes à assumer les nouvelles responsabilités

Support de l'entretien : Le jury complètera son appréciation en examinant le dossier individuel comme l'y autorise le statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFiP.

Composition du jury : la présidence du jury de cet examen professionnel sera assurée par un membre du corps des AFIP assisté par un cadre supérieur des ressources humaines.

Conditions de note : seuls pourront figurer sur la liste du TA, les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12/20 à l'épreuve unique.

Informations en cas d'échec : à leur demande les candidats non admis pourraient être reçus par le bureau chargé de la gestion des cadres supérieurs ou un de ses représentants. Le cadre ayant demandé un entretien attesterait avoir bénéficié dudit entretien.

Nombre de candidatures : les candidats pourront de présenter à l'entretien dans la limite de quatre fois consécutives ou non.

Le premier examen professionnel sera organisé au cours du premier semestre 2012.

III. 1ères affectations et mutations

Les propositions initiales de la DG sont résumées ci après : affectation sur les postes laissés vacants pour les 1ères affectations en fonction du classement à l'ancienneté pour les IP dans le tableau d'avancement et d'interclassement des IDIV issus de l'examen professionnel, mouvement annuel au 1^{er} septembre et opérations au fil de l'eau, postes à profil avec avis des directeurs de départ et d'arrivée, délai de séjour de 2 ans réduit à un an en cas de rapprochement de conjoint au familial

Analyse et propositions de la CGT

La CGT demandait : application stricte de la règle de l'ancienneté pour les mutations, pas d'opération au fil de l'eau, limitation des postes à profil (pour éviter le retour de la notion

de constitution d'équipe) et mise en œuvre de la règle de l'ancienneté à profil égal, aménagement de la règle « primé par promu » (autorisation en CAP de muter au bout d'un an, pour éviter que la promotion N+1 ne prime un promu de l'année N, contraint au délai de 2 ans), rapprochement de conjoint y compris en 1^{ère} affectation.

L'administration propose :

Règle d'affectation : mouvement annuel au 1^{er} septembre, affectation au département, classement des demandes à l'ancienneté pour les mutations (en dispositif cible) et en fonction du rang de classement au concours d'IP et d'interclassement pour les examens professionnels, pour les premières affectations.

Opération résiduelle au fil de l'eau au moyen de fiches sur des postes à enjeux (SCN, directions nationales spécialisées, DIRCOFI, SCBCM, agences comptables et emplois à l'étranger). Application de la règle de l'ancienneté à profil égal.

Postes au choix en administration centrale et au sein des délégations.

Rapprochements de conjoints et familiaux : pour les mutations et 1ères affectations, priorité dans la limite d'un quota de 50% des vacances à pourvoir dans un département, majoré des reports éventuel de la campagne précédente. Deux niveaux de rapprochements (niveau 1 avec enfants, niveau 2 sans enfants)

Délai de séjour : uniforme de 2 ans quelle que soit la nature de l'emploi (comptable ou non comptable), hormis les postes comptables à forts enjeux sous statut d'emploi (1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie), pour lesquels un délai de 3 ans sera demandé à l'ensemble des cadres.

Le délai de séjour est réduit à un an pour les AFIPA affectés sur un emploi administratif en cas de rapprochement de conjoint ou familial (niveaux 1 ou 2).

L'aménagement de la règle « primé par promu » (demandée surtout dans le cadre des gels de postes tournants chaque année d'un département à l'autre) n'a pas été actée, même si la DG prend quelquefois elle-même l'initiative de la mettre en œuvre, en accord avec les OS. La CGT Finances publiques continuera à demander son application au cas par cas en CAP.

Règles applicables pendant la période de convergence :

Dès le mouvement de septembre 2012 les principes directeurs du dispositif cible seront appliqués (ancienneté administrative, postes à profil et aux choix, délai de séjour, rapprochements de conjoints ou familiaux)

Pour les mutations à équivalence, une priorité sera accordée pendant une période limitée aux directeurs départementaux du Trésor ou aux directeurs divisionnaires des impôts reclassés AFIPA pour occuper des emplois appartenant à leur filière avant la fusion des statuts. En pratique un nombre d'emplois seront réservés à chaque filière et si aucun cadre ne candidate selon ces modalités, ils seront ouverts à l'autre filière.

Dans les structures non fusionnées (directions nationales spécialisées, DIRCOFI), un certain nombre de postes seront ouverts progressivement aux cadres de l'autre filière.

A compter de 2015, sous réserve des bilans réalisés chaque année, les AFIPA pourront demander, quelle que soit leur filière d'origine, à être affectés sur l'ensemble des emplois relevant de ce grade.

IV. Accès aux emplois de chef de service comptable (CSC)

a) Règles générales

En pratique, les IP, IDIV et AFIPA participeront au même mouvement pour l'affectation sur les postes comptables et seront gérés pour les accès aux différentes catégories de postes, en fonction de quotas par grade.

Les propositions initiales de la DG sont résumées ci-après : emplois comptables : affectation nationale au poste.

Deux mouvements annuels couvrant les périodes du 01/01 au 30/06 et du 01-07 au 31-12.

Délai de séjour : 2 ans et 3 ans pour les postes comptables à forts enjeux sous statut d'emploi.

Analyse et propositions de la CGT

La CGT demandait : Rapprochements de conjoints ou familial pour les mutations. Fonctionnement des CAP : publication des projets avant CAP pour les deux filières. Délai de séjour : 2 ans pour tous les comptables, cantonnement du délai de 3 ans aux seuls postes comptables hors échelle lettre.

L'administration propose :

Mutations et promotions : classement des demandes de vœux à l'ancienneté administrative.

Nombre de mouvements : deux mouvements annuels couvrant les périodes du 01/01 au 30/06 et du 01-07 au 31-12. Affectation au fil de l'eau sur les postes comptables.

Délai de séjour : 2 ans pour les comptables jusqu'à hors échelle 4^{ème} catégorie. Pour les 1^{ères}, 2^{èmes} et 3^{èmes} catégories, délai de 3 ans (à compter de HEA).

b) Modalité d'accès

FILIERE FISCALE

cf. Tableau 2 page 66

FILIERE GESTION PUBLIQUE

cf. Tableau 3 page 66

- Les propositions initiales de la DG sont résumées ci-après : Détermination de quotas par grade pour chaque catégorie de CSC dans le dispositif cible. Pastillage des postes jusqu'en 2015. Mise en place d'écluses à compter de 2012 visant à ouvrir les postes comptables de l'autre réseau.

Analyses et propositions de la CGT

La CGT demandait pour la filière fiscale, des quotas pour de réelles perspectives de carrière, la limitation du pastillage dans le temps et la mise en place des écluses en nombre significatif, réparties pour tous les grades, sur tous les indices et dans chaque interrégion, avec une formation adaptée préalable.

L'administration propose

c) Période de convergence

Pastillage des postes comptables : les règles propres à chaque réseau continuent à s'appliquer. A partir de 2015, quelle que soit la filière d'origine, l'accès à tous les postes des 2 réseaux sera possible selon les règles du dispositif cible.

Quotas dans la filière fiscale: postes comptables hors échelle lettre 75% aux AFIPA et 25% aux IP et IDIV HC. Catégorie C1 (1015 et 1040), 50% des postes restants après mutation pour les AFIPA.

Ecluses 2012 1^{er} mouvement : 9 postes sont concernés dans chaque réseau (2 C1, 12 C2, 4 C3)

Pour plus d'informations, se référer :

- à la note d'information sur le mouvement de mutation et de promotion, filière gestion publique du 25 juillet 2011.

- aux PBO J- 67 11 et J-68 11 pour la filière fiscale du 27 juillet 2011.

V. Accès aux emplois de Chef de service comptable « CSC administratif »

Analyse et propositions de la CGT

L'administration a proposé un dispositif en vertu du décret n° 2010-988 du 26 août 2010. Il n'a fait l'objet d'aucune discussion avec les organisations syndicales pour le moment mais d'autres groupes de travail sont prévus au dernier trimestre.

Si le statut d'emploi de Chef de service comptable (CSC) était présent dans les deux anciennes administrations, la tendance est à son élargissement y compris vers des emplois non comptables.

La CGT Finances Publiques est opposée aux statuts d'emplois comptables ou non comptables. C'est pourquoi, elle souhaite obtenir des propositions concrètes avant de se positionner : nombres, conditions d'accès et perspectives de carrière dans le réseau comptable, nature des missions et moyens alloués, positionnement au sein des structures d'appartenance, localisation géographique, conséquences en terme de réorganisation des services dans le réseau et impacts en terme d'emplois....

a) Dispositions statutaires :

Article 4 : L'article 2 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 2.-Les chefs de service comptable à la direction générale des finances publiques dirigent les postes comptables à forts enjeux des services déconcentrés.

« Ils peuvent, par ailleurs, assurer au sein des services de la direction générale des finances publiques des fonctions d'encadrement, d'animation ou d'expertise comportant des responsabilités particulières. Certaines de ces fonctions, dans les directions régionales ou départementales des finances publiques dont la liste est fixée par un arrêté du ministre chargé du budget, sont confiées à des chefs de service comptable de 3^e catégorie. »

L'administration propose

Ces emplois seraient ouverts progressivement à compter de 2012, et concerneraient : des chargés de missions au sein des services transversaux et stratégiques de certaines directions nationales, de bureaux ou d'unités particulièrement sensibles en administration centrale, des responsables de la mission maîtrise des risques dans les DDFIP (3^{ème} ou 4^{ème} catégorie), des responsables de la politique immobilière de l'Etat, des responsables de certains services spécifiques (pôles nationaux de soutien au réseau, centre d'encaissement, centre de pension)

b) Accès au grade d'administrateur des finances publiques

Les modalités d'inscription sur la liste d'aptitude au grade d'AFIP n'ont fait l'objet d'aucune discussion avec les organisations syndicales pour le moment, mais d'autres groupes de travail sont prévus au dernier trimestre.

Analyse et propositions de la CGT

La CGT souhaitait un statut unique de la catégorie A d'inspecteur à Administrateur général des finances publiques (AGFIP). L'administration a unilatéralement choisi la création d'un corps particulier d'AFIP.

La CGT Finances publiques ne s'est pas positionnée sur les modalités de la sélection qui manque de transparence et pour laquelle l'administration n'a pas donné assez d'information. Néanmoins elle a pris acte du principe d'une « seconde chance ». Elle a revendiqué et obtenu qu'elle soit offerte aux directeurs divisionnaires et directeurs départementaux du Trésor, mêmes s'ils occupaient des postes comptables alors que dans ses propositions initiales, la DG réservait cette voie uniquement aux nouveaux promus AFIPA.

c) Dispositions statutaires décret 2009-208 du 20/2/2009 relatif au statut particulier des AFIP

Article 12 : Peuvent être nommés administrateur des finances publiques :
1° Pour dix-sept vingtièmes des nominations, au choix, après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire, parmi les fonctionnaires de catégorie A relevant d'un statut particulier des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques titulaires d'un grade ou occupant un emploi dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 985 et détenant au moins l'indice brut 875 ;
2° Pour un vingtième des nominations, les fonctionnaires de catégorie A comptant au moins quatre ans de services accomplis dans les services centraux des directions ou services placés sous l'autorité du ministre chargé du budget, titulaires d'un grade ou occupant un emploi dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 ;

3° Pour deux vingtièmes des nominations, les fonctionnaires de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou assimilé, titulaires d'un grade ou occupant un emploi dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 ou des militaires détenant un grade d'officier. Il est institué une commission chargée d'examiner les candidatures présentées par les fonctionnaires mentionnés aux 2° et 3° du présent article. Cette commission, présidée par une personnalité extérieure désignée par le ministre chargé du budget, comprend le directeur général des finances publiques ou son représentant, le directeur général de l'administration et de la fonction publique ou son représentant, et deux membres désignés par le directeur général des finances publiques. La commission établit une liste des candidats qu'elle juge aptes à exercer les fonctions d'administrateur des finances publiques. Le nombre d'inscrits sur cette liste doit être égal au double de celui des postes susceptibles d'être à pourvoir dans l'année. Les candidats doivent compter quinze années de services publics accomplies à la date de nomination. Leur nomination est prononcée dans les conditions prévues à l'article 14 du présent décret, après présentation des candidatures par le directeur général des finances publiques. Si les postes vacants d'administrateur des finances publiques réservés aux fonctionnaires mentionnés aux 2° et 3° du présent article demeurent vacants, ils sont attribués aux fonctionnaires mentionnés au 1° du présent article.

L'administration propose

Entretien : la liste d'aptitude sera établie par le directeur adjoint en charge du pilotage du réseau et de ses moyens, après avis de la CAP nationale compétente, sur la base à la fois du dossier individuel du candidat et d'entretiens avec la direction générale.

Seconde chance : non consécutive (pour laisser aux cadres concernés le temps nécessaire pour faire un bilan de leur première candidature et de leur donner l'occasion de rebondir), sur proposition du DDG établie après un entretien et la consultation des anciens directeurs des candidats,

A compter de 2013 cette seconde chance sera accessible aux directeurs divisionnaires et directeurs départementaux du Trésor reclassés AFIPA dans un délai de cinq ans suivant le tour de piste ou l'orientation pour l'accès à CSTP et sous réserve qu'ils n'occupent pas un emploi de CSC au moins de 3^{ème} catégorie.

La nouvelle procédure de sélection sera mise en œuvre en 2012 pour l'établissement de la liste d'aptitude 2013

Une fiche plus détaillée sur la carrière des AFIP sera rédigée lorsque les groupes de travail annoncés sur les sélections se seront tenus. Elle comprendra également les modalités d'accès des IDIV HC à AFIP en vertu du même article 12 des statuts. □

66 - Guide règles de gestion

Tableau 1 Sélection 2011 - Tableau d'avancement 2012

T.A appelés	I.P. Article 27	I.P. Article 28	2ème voie
> Au titre de la 1ère présentation	T.A. 2006	T.A. 2009 [au titre de "promouvables"] T.A. 2008 [au titre de "promouvables"] T.A. 2007	2ème voie T.A. 2001 T.A. 2000 T.A. 1999 T.A. 1998 ou T.A. antérieurs
> Au titre de la 2ème présentation	T.A. 2005	T.A. 2007	Néant
> Au titre de la 3ème présentation	T.A. 2004	Néant	Néant

extrait de la note du 20 juillet 2011 du bureau RH 1B relative à la sélection des AFIPA 2011 (TA 2012).

Modalité d'accès par filière Filière fiscale

Tableau 2

CATEGORIES d'INDICE de POSTE Actuelles		CATEGORIES d'INDICE de POSTE Nouveau Statut (01/09/2011)		
Grades	Catégories d'indices attribuables		Nouvelles catégories d'indice attribuables	
DIR DIV		AFIPA ayant atteint au moins le 6ème échelon de leur grade et ayant occupé un emploi de CSC de 2ème ou 3ème catégorie	CSC-1HEC	C1-HEC
DIR DIV		AFIPA ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur grade	CSC-2HEB	C1-HEB
DIR DIV	CSC3HEA	AFIPA ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur grade AFIPA ayant atteint au moins le 4ème échelon de leur grade	CSC-3HEA	C1-HEA
	CS-C3-1040 (HEA 1er chevron)		CSC-41040	C1-1040

Tableau 3

Modalité d'accès par filière Filière gestion publique

Catégorie de poste	Indice du poste	Accès par mutation à équivalence de grade		Accès par promotion	
		Grade	Grade actuel correspondant	Grade	Grade actuel correspondant
C1	HE C (CSC1)				
	HE B (CSC2)	IDIV HC ayant atteint au moins le 3ème échelon de leur grade	TP1		
	HE A (CSC3)	IDIV HC ayant atteint au moins le 3ème échelon de leur grade	TP1		
	1040 (CSC4)	IDIV HC	TP1		
	1015 (CSC5)	IDIV HC	TP1		
C2		IDIV HC	TP1	IDIV CN inscrit «par mutation» sur le TA IDIV HC 2012	-TP inscrit sur le TA IDIV HC 2012 -RP2 inscrit sur le TA IDIV HC 2012
C3		IDIV CN	TP-RP	Inspecteurs inscrits «par mutation» sur le TA IDIV CN 2012	Inspecteurs inscrits « par mutation » sur le TA IDIV CN 2012

NOTATION

Analyses et propositions de la CGT Finances Publiques

Dans le cadre des discussions sur les nouvelles règles de gestion à la DGFiP, la notation occupe une place à part. En effet, la parution le 28 juillet 2010 d'un décret qui remplacera celui du 29 avril 2002 change la donne. Il ne s'agira pas, comme pour les autres thèmes (recrutement, promotion, mutations..) d'harmoniser les règles de gestion, mais bien de la mise en œuvre de la réforme de la notation à la DGFiP.

Lors des discussions relatives aux futurs statuts particuliers avec l'ensemble des organisations syndicales, le Directeur général s'était engagé à ce qu'un système de notation soit maintenu à la DGFiP.

Ce nouveau décret, applicable au plus tard le 1er janvier 2012, c'est à dire pour la notation 2013, reprend la logique du décret du 17 septembre 2007. Celui-ci instaurait à titre expérimental la suppression de la note chiffrée et n'avait été appliqué ni dans l'ex-DGI ni dans l'ex-DGCP.

Le décret du 28 juillet 2010 instaure un entretien professionnel, au contenu différent de ceux existants et avec la suppression de la note chiffrée. Cependant, il prévoit la possibilité dans son article 1 de maintenir un système de notation dans les statuts particuliers des corps concernés :

« article 1er – Le présent décret s'applique à tous les corps de fonctionnaires de l'Etat dotés d'un statut particulier. Toutefois, les statuts particuliers peuvent prévoir, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, un système de notation pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires, dont ils fixent les modalités. »

L'application de cette mesure a été revendiquée par la CGT Finances Publiques dès les premières réunions de septembre 2010.

La CGT reste particulièrement attachée à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Cela doit se faire au travers d'une notation basée sur des critères objectifs, reflétant la qualité du Service public rendu et du travail réalisé et sans être conditionnée à des objectifs quantitatifs dont l'agent n'a pas la maîtrise.

A la demande de la CGT, des discussions sont en cours avec la DG afin d'examiner pour 2012 (gestion 2011) les conditions de prise en compte et d'organisation des CAP, compte tenu des modalités différentes de gestion dans chacune de nos filières.

Elections professionnelles

CTM - CTL - CAPN - CAPL - CCP

Un rendez-vous à ne pas manquer

Le 20 octobre 2011 assurez votre avenir !

VOTEZ

POUR LE PROGRES SOCIAL

OCTOBRE 2011
ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE

Une force à vos côtés

Ensemble, plus nombreux et plus fort ! 2011

Jeudi 20 octobre Elections professionnelles Je vote CGT Finances Publiques

CGT FINANCES PUBLIQUES

c vital

www.financespubliques.cgt.fr
le 20 octobre 2011

JE VOTE CGT

JE VEUX DES ELUS CGT, POUR MES REVENDICATIONS ET MA DEFENSE. JE PARTICIPE AUX DIFFERENTS SCRUTINS.

JE SUIS :

FONCTIONNAIRE TITULAIRE ⇨ 4 scrutins
 CT Ministériel
 CT Local
 CAP Nationale
 CAP Locale

FONCTIONNAIRE STAGIAIRE ⇨ 3 scrutins
 CT Ministériel (sauf si en cours de scolarité à l'ENFIP)
 CT Local (sauf si en cours de scolarité à l'ENFIP)
 CAP Nationale (que pour les internes qui votent alors dans leur corps d'origine)

AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC ⇨ 3 scrutins
 CT Ministériel
 CT Local
 CCP uniquement pour les agents dits « berkanis »

AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PRIVE ⇨ 2 scrutins
 CT Ministériel
 CT Local

PERSONNEL A STATUT OUVRIER ⇨ 2 scrutins
 CT Ministériel
 CT Local

ET SI LE 20 OCTOBRE, JE SUIS EN CONGES, EN MISSION ... JE N'OUBLIE PAS DE VOTER PAR CORRESPONDANCE

pour les situations particulières, n'hésitez pas à contacter la CGT

Elections professionnelles

jeudi 20 octobre 2011

Pour donner du poids à mes revendications

Je vote CGT

Statuts et garanties collectives
 Salaires / Emplois
 Conditions de vie au travail