

# Guide des carrières et des règles de gestion 2014

SUPPLÉMENT AU MAG SYNDICAL CGT FINANCES PUBLIQUES N° 14

**évaluation**  
**avancement**  
**entretien**  
**recrutement**  
**concours**  
**corps**  
**cgt**

**carrière**  
**mutation**  
**affectation**  
**promotion**



<b>EDITO</b>	<b>P. 3</b>	<b>II. La formation initiale</b>	<b>p. 40</b>	D. CSC-HEA 1 er chevron (ex 1040)
● <b>LA CATÉGORIE C</b>		A. Des lauréats des concours et contractuels		E. CSC-1015
<b>LA CARRIÈRE DES AGENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES</b>		B. Des promus par EP et LA		<b>VI. Accès aux emplois de CSC</b>
<b>I. Le recrutement</b>	<b>p. 4</b>	<b>III. Nomination et classement</b>	<b>p. 41</b>	<b>p.58</b>
A. Recrutement sans concours		A. Services antérieurs dans la fonction publique		<b>VI. Accès aux emplois comptables C2</b>
B. Recrutement sur concours		B. Services antérieurs dans le secteur privé		<b>p.58</b>
C. Le recrutement par PACTE		<b>IV. La titularisation</b>	<b>p. 43</b>	A. Règles de mutation sur les postes C2
D. Des contractuels handicapés		<b>V. Le déroulement de carrière</b>	<b>p. 43</b>	B. Conditions d'accès
<b>II. La formation</b>	<b>p. 6</b>	A. Doctrine d'emploi		<b>VI. Accès aux postes C3</b>
A. Des agents techniques		B. Grille indiciaire		<b>p.59</b>
B. Des agents administratifs		C. Avancement et promotion dans le corps		A. Règles de mutation sur les postes C3
C. Des agents recrutés par PACTE		D. Statut d'emploi Inspecteur spécialisé		B. Conditions d'accès C3
<b>III. Nomination et classement</b>	<b>p.7</b>	<b>Grilles indiciaires des différents grades au 1<sup>er</sup> juillet 2014</b>		<b>VII. Mise en œuvre de l'article 23</b>
A. Lauréat du concours interne				<b>p.59</b>
B. Lauréat du concours externe / sans concours		<b>LA CARRIÈRE D'INSPECTEUR DIVISIONNAIRE</b>	<b>p. 45</b>	● <b>LES RÈGLES DE MUTATION ET 1<sup>ÈRES</sup> AFFECTATIONS</b>
<b>IV. La titularisation</b>	<b>p. 7</b>	<b>I. La doctrine d'emploi (art. 4)</b>	<b>p. 45</b>	<b>Introduction</b>
<b>V. Le déroulement de carrière</b>	<b>p. 8</b>	<b>II. Tableau d'Avancement à IDIV classe normale</b>	<b>p.45</b>	<b>I. Les mouvements</b>
A. La doctrine d'emploi		A. Les conditions statutaires (art 21)		<b>p.61</b>
B. La grille indiciaire		B. Modalités d'inscription sur le TA - sélection		A. Mouvement général et complémentaire
C. L'avancement		C. Reclassement		B. Mouvement spécifique sur postes
D. Promotion en catégorie B		<b>III. Tableau d'Avancement à IDIV hors classe</b>	<b>p.46</b>	<b>II. L'expression des demandes</b>
<b>Grille indiciaire au 1<sup>er</sup> février 2014 et au 1<sup>er</sup> janvier 2015</b>		A. Les conditions statutaires (art 20)		<b>p.62</b>
● <b>LA CATÉGORIE B</b>		B. Modalités d'inscription sur le TA		A. Le nombre de vœux
<b>LA CARRIÈRE DES CONTRÔLEURS</b>	<b>P. 15</b>	C. Reclassement		B. Le niveau d'affectation
<b>I. Le recrutement</b>	<b>p. 15</b>	D. Promotion à IDIV HC à titre personnel		a) Les RAN
A. Concours externes		<b>IV. Les règles de 1<sup>ères</sup> affectations et mutation</b>	<b>p. 46</b>	b) Mission/structure ou spécialité
B. Concours internes		A. Les règles spécifiques		C. Les affectations dans les équipes de renfort
C. Liste d'aptitude		B. Les règles communes		D. Le délai de séjour
D. Contractuel handicapé		<b>LA CARRIÈRE D'INSPECTEUR PRINCIPAL</b>	<b>P.48</b>	<b>III. Classement des demandes</b>
E. Chef d'exploitation informatique		<b>Période de convergence jusqu'en 2017</b>		<b>p.67</b>
<b>II. La formation</b>	<b>p. 20</b>	<b>I. La doctrine d'emploi (art. 4)</b>	<b>p.48</b>	A. Le critère de l'ancienneté administrative
A. Formation initiale (concours et contractuel)		<b>II. Le concours professionnel</b>	<b>p.48</b>	B. Les bonifications
B. Formation initiale (CIS et LA)		A. Les conditions statutaires (art 17)		C. Gestion des droits acquis en 2014 (B et C FGFP)
<b>III. Nomination et classement</b>	<b>p. 21</b>	B. Les épreuves du concours		<b>IV. Les demandes de mutation prioritaires</b>
A. Fonctionnaires appartenant à la catégorie C		<b>III. L'examen professionnel pour les IFIP et IDIV CN</b>	<b>p.49</b>	<b>p.68</b>
B. Autres fonctionnaires		A. Les conditions statutaires		A. Droit des agents en ZUS
<b>IV. La titularisation</b>	<b>p. 23</b>	B. Le contenu de l'examen		B. Les règles de priorités actées pour la cible
<b>V. Le déroulement de carrière</b>	<b>p. 23</b>	<b>VI. Reclassement</b>	<b>p.49</b>	C. Règles suite à suppression d'emploi, transfert ou déménagement de service
A. La doctrine d'emploi		<b>V. Les règles de 1<sup>ères</sup> affectations et mutation</b>	<b>p.50</b>	D. Les situations sociales particulières
B. Grille indiciaire		<b>LA CARRIÈRE D'ADMINISTRATEURS ADJOINTS</b>	<b>P.51</b>	<b>V. Les postes à avis ou à profil</b>
C. L'avancement (concours et TA)		<b>I. La doctrine d'emploi (art.4)</b>	<b>p.51</b>	<b>p.72</b>
D. La promotion en catégorie A		<b>II. L'accès aux IPFIP par Tableau d'avancement</b>	<b>p.51</b>	A. Les postes à profil des directions nationales et spécialisées (DNS)
<b>LA CARRIÈRE DES GÉOMÈTRES CADASTREURS</b>	<b>P. 28</b>	A. Les conditions du tableau		B. Les postes à profil des DDFIP et DRFIP
<b>I. Le recrutement</b>	<b>p. 28</b>	B. Nomination et classement		C. Les postes de chefs de contrôle de catégorie A
A. Concours externe		C. Dispositif de seconde chance (promo à AFIPA)		<b>VI. Les demandes liées</b>
B. Concours interne		D. Nomination AFIPA à titre personnel		<b>p.72</b>
C. Examen professionnel		<b>III. L'accès aux IDIV HC par Examen professionnel</b>	<b>p.52</b>	<b>VII. Affectations « hors métropole »</b>
<b>II. La formation initiale</b>	<b>p. 29</b>	A. Les conditions statutaires		<b>p.73</b>
A. Formation théorique		B. Nomination et classement		● <b>L'ÉVALUATION DES PERSONNELS</b>
B. Stages d'application		<b>IV. Les règles de 1<sup>ères</sup> affectation et mutation</b>	<b>p.52</b>	<b>I. Principes Généraux</b>
<b>III. Nomination et classement</b>	<b>p. 30</b>	<b>LE CORPS DES ADMINISTRATEURS – AFIP - AGFIP</b>	<b>P. 54</b>	<b>p.74</b>
A. Fonctionnaires appartenant à la catégorie C		<b>I. Doctrine d'emploi</b>	<b>p.54</b>	A. Conditions générales
B. Autres fonctionnaires		<b>II. Accès au grade d'AFIP</b>	<b>p.54</b>	B. L'entretien professionnel
<b>IV. La titularisation</b>	<b>p. 31</b>	A. Par Liste d'aptitude		C. La programmation de l'entretien
<b>V. Le déroulement de carrière</b>	<b>p. 31</b>	B. Pour un vingtième des nominations		<b>II. Le contenu de l'entretien</b>
A. La doctrine d'emploi		C. Pour deux vingtièmes des nominations		<b>p.75</b>
B. Grille indiciaire		<b>III. Nomination</b>	<b>p.55</b>	A. Les fonctions exercées
C. L'avancement (examens et TA)		<b>ACCÈS AUX POSTES COMPTABLES</b>	<b>P. 56</b>	B. Les résultats professionnels
D. La promotion en catégorie A		<b>I. Conditions statutaires</b>	<b>p.56</b>	C. Les objectifs
<b>Grille indiciaire au 1<sup>er</sup> février 2014 et 1<sup>er</sup> janvier 2015</b>		A. Article 1 du décret n°2006-814		D. Les acquis de l'expérience professionnelle
● <b>LA CATÉGORIE A</b>		B. Doctrine d'emploi		E. Les besoins de formation
<b>LA CARRIÈRE DES INSPECTEURS</b>	<b>P. 35</b>	C. Nomination		F. Les perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité
<b>I. Recrutement</b>	<b>p. 35</b>	D. Article 23 du décret n°2010_986		<b>III. Le compte rendu d'évaluation</b>
A. Concours externes		<b>II. Règles d'affectation communes pour les mutations</b>	<b>p.57</b>	<b>p.76</b>
B. Concours internes		<b>III. Modalités d'accès : quotas et règles de gestion.</b>	<b>p.57</b>	A. L'appréciation de la valeur professionnelle
C. Examen professionnel		A. CSC1-HEC		B. La remise du compte rendu à l'agent
D. Liste d'aptitude		B. CSC2-HEB		<b>IV. La valorisation de la valeur professionnelle</b>
E. Contractuel handicapé		C. CSC3-HEA		<b>p.76</b>
F. Examen de Chef d'exploitation informatique				A. Les dotations capital mois (DKM)
				B. Agents « apportants »
				C. Valorisation des agents « non consommateurs »
				D. Les mentions d'encouragement et d'alerte
				<b>V. Les recours</b>
				<b>p.78</b>
				A. Les éléments soumis à l'appel
				B. Le recours hiérarchique
				<b>Schéma de la procédure d'évaluation des agents</b>

La CGT Finances Publiques met à la disposition de l'ensemble des personnels ce guide des carrières et des règles de gestion, fruit des discussions menées avec la Direction générale depuis la création de la DGFIP.

Ce sont des sujets essentiels pour la CGT Finances Publiques, parce qu'ils sont au cœur de la vie professionnelle et de la carrière des agents et qu'ils impactent leur vie personnelle.

C'est en ce sens que s'est battue la CGT face à la Direction générale et sur la base de ses propositions revendicatives pour que les personnels bénéficient du plus haut niveau de droits et garanties tout au long de leur carrière.

Depuis la mise en place des statuts particuliers au 1<sup>er</sup> septembre 2011, les modalités de recrutement, les concours, la formation professionnelle et les règles de gestion en matière de promotion (tableau d'avancement, liste d'aptitude) sont unifiés pour les agents de catégorie C, B et A. Les règles de promotion/affectation des cadres A+ et des comptables ont évolué mais sont toujours en cours de discussion.

La CGT a œuvré pour le maintien de statuts particuliers à la DGFIP et elle continue à porter des propositions pour améliorer leurs contenus, les règles de gestion propres à la DGFIP qui en découlent et la formation professionnelle.

Depuis 2011, la CGT Finances Publiques a agi en permanence pour élaborer des règles de mutation et de 1<sup>ères</sup> affectations sur la base des 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 devant la DG, en développant la cohérence de ses propositions. Pour la CGT, ces nouvelles règles doivent être claires, objectives, connues et partagées par tous.

Elles évoluent chaque année afin d'atteindre progressivement les règles du « régime cible ».

Si des avancées peuvent aujourd'hui être mises à l'actif de l'intervention de la CGT Finances Publiques et des personnels, des questions et points de désaccords subsistent et ces règles sont encore à affiner dans l'intérêt des personnels. La CGT continuera d'agir pour améliorer les règles de mutation qui devraient être (enfin !?) unifiées pour toutes les catégories lors des mouvements de 2015.

Dans ce contexte, ce guide ne peut prétendre à l'exhaustivité, tant les règles sont précises, parfois complexes et encore évolutives. Mais il a avant tout pour objectif de vous aider à vous repérer tout au long de votre carrière et de vous présenter vos droits et garanties à chaque acte de gestion de votre vie professionnelle (recrutement, déroulement de carrière, formation, mutation, entretien professionnel).

L'ambition de la CGT Finances Publiques, de ses représentants et élu(e)s aux CAP locales et nationales, est de placer son intervention au cœur de la défense individuelle et collective des personnels dans un cadre de garanties fortes.

La CGT revendique aussi que les règles nationales qui seront définies et appliquées lors des CAPN soient respectées et déclinées lors des CAPL.

La CGT Finances Publiques, ses militants et élus locaux et nationaux, sont à votre disposition pour vous aider si vous avez besoin de précisions, pour la défense de votre situation.

Vous retrouverez l'intégralité de ce guide sur le site internet de la CGT Finances Publiques, dans la rubrique « Guide de l'agent » qui sera régulièrement mise à jour.

Montreuil, le 12 juillet 2014

Supplément au mag syndical

CGT - Finances Publiques

case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01.55.82.80.80 - Fax : 01.48.70.71.63

Directeur de publication : B. MONZIOLS

CPn° : 0912 S 06183

ISSN : 0753-3454

Composition : CGT Finances Publiques

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €

# La catégorie C

Les décrets n°2005-1229 et 2005-1228 du 29 septembre 2005 (modifiés par les décrets n° 2014-77 et n° 2014-76 du 29 janvier 2014) régissent l'organisation des carrières de la catégorie C et définissent les conditions de recrutement, de classement et d'avancement (durée moyenne et minimale du temps passé dans chacun des échelons des grades), de promotion inter et intra catégorielle.

## La carrière des agents administratifs et des agents techniques

Les décrets n° 2010-984 du 26 août 2010 portant **statut particulier du corps des agents administratifs des finances publiques** et n°2010-985 portant **statut particulier du corps des agents techniques des finances publiques qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2011**.

Les corps des agents administratifs et techniques des finances publiques comprennent quatre grades :

- ✓ agent administratif ou technique des finances publiques de 2<sup>ème</sup> classe (échelle 3) – AA2/AT2 ;
- ✓ agent administratif ou technique des finances publiques de 1<sup>ère</sup> classe (échelle 4) – AA1/AT1 ;
- ✓ agent administratif ou technique principal des finances publiques de 2<sup>ème</sup> classe (échelle 5) – AAP2/ATP2 ;
- ✓ agent administratif ou technique principal des finances publiques de 1<sup>ère</sup> classe (échelle 6) – AAP1/ATP1.

### I. Le recrutement

Les agents administratifs sont recrutés :

- ✓ sans concours dans le grade d'agent administratif de 2<sup>ème</sup> classe ;
- ✓ sur concours externe et interne dans le grade d'agent administratif de 1<sup>ère</sup> classe.

Les agents techniques, même si le statut particulier le stipule, ne sont pas recrutés à la DGFIP par la voie du concours. Ils sont recrutés sans concours dans le grade d'agent technique de 2<sup>ème</sup> classe.

La DGFIP recrute, en complément des voies statutaires habituelles (concours externe et interne, sans concours) une partie de ses agents par l'emploi de procédures contractuelles :

- ✓ PACTE junior ;
- ✓ contractuels handicapés.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- » 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'écramer » le nombre de candidats ;
- ✓ un concours interne ayant le caractère d'un réel concours professionnel.

## A. Recrutement sans concours

Le recrutement sans concours est organisé au niveau national ou local. Il fait l'objet d'un avis de recrutement qui indique : le nombre de postes à pourvoir, la date prévue du recrutement, le contenu du dossier de candidature à établir et le nom du responsable à qui l'adresser, la date limite de dépôt des candidatures et les conditions de convocation à l'entretien des candidats sélectionnés par la commission.

La sélection se fait dans les conditions suivantes :

- ✓ une commission, composée d'au moins trois membres dont un au moins appartient à une autre administration que la DGFIP, examine les dossiers de candidatures ;
- ✓ elle procède à la sélection des candidats et les convoque pour un entretien ;
- ✓ à l'issue de ces entretiens, la commission arrête par ordre de mérite, la liste des candidats aptes au recrutement. La liste peut être supérieure au nombre de postes à pourvoir.

Les agents ainsi recrutés sont agents administratifs ou techniques stagiaires et sont soumis aux dispositions du décret du 29 septembre 2005 pour les conditions d'aptitude, de nomination, de stage, de titularisation et de classement.

## B. Recrutement sur concours

Les modalités de recrutement pour l'accès au grade d'agent administratif des finances publiques de 1<sup>ère</sup> classe restent inchangées (échelle 4). Le recrutement se fait toujours dans le cadre du concours commun ministériel :

### a) Les conditions pour concourir :

- ✓ concours externe : être titulaire d'un Brevet des collèges ou d'un autre titre ou diplôme (niveau V), ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplôme ;
- ✓ concours interne : être fonctionnaire et agent de l'Etat, des collectivités territoriales et établissements publics qui en dépendent, militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, à la date de clôture des inscriptions et justifier d'au moins une année de services publics effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'organisation du concours.

Le concours interne est ouvert dans la limite de 50% des places mises aux concours. Le nombre de places prévu à ces deux concours est fixé par arrêté du ministre chargé du budget. Les places offertes à l'un des concours, qui seraient non pourvues, peuvent être attribuées aux candidats de l'autre concours.

### b) Les épreuves des concours : arrêté du 17 mars 2008

Chaque concours, externe et interne, comprend trois épreuves obligatoires :

- ✓ une épreuve de pré-admissibilité : un questionnaire à choix multiple (QCM) destiné à vérifier les connaissances de base en matière d'orthographe, de vocabulaire et grammaire, de connaissances générales et de calcul ainsi que les capacités de raisonnement du candidat ;
- ✓ une épreuve d'admissibilité : résolution de cas pratiques permettant de vérifier l'aptitude du candidat à présenter les éléments d'un dossier et pouvant comporter la réponse à des questions sur ce dossier, la rédaction d'un document, la mise au point d'un tableau de chiffres ;
- ✓ une épreuve d'admission : entretien avec un jury permettant d'apprécier les motivations et l'aptitude à exercer les fonctions postulées au sein du ministère.

Les connaissances et aptitudes attendues sont celles requises à la fin du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire ou professionnel de niveau V.

Chaque épreuve est notée de 0 à 20 et une note inférieure à 5 est éliminatoire.

### c) Préparation :

Les candidats du concours interne bénéficient d'une préparation par correspondance comprenant l'envoi de 5 fascicules (papier ou en ligne au choix du candidat), un stage présentiel de deux jours de préparation et un jour de « galop d'essai » portant sur les épreuves écrites de pré-admissibilité et d'admissibilité.

## C. Le recrutement par PACTE (décret n°2005-902 du 2 août 2005 modifié)

La DGFIP recrute également, sur des emplois vacants d'agents administratifs ou techniques, par des contrats de droit public dénommés Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat (PACTE). Chaque année un arrêté fixe le nombre de postes susceptibles d'être pourvus par ce dispositif qui s'adresse exclusivement à des personnes âgées de 16 à 25 ans.

Le décret n°2005-902 du 2 août 2005 modifié pris en application de l'article 22bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, présente les dispositions applicables à la procédure de sélection, au recrutement et aux modalités de titularisation des personnes recrutées par cette voie contractuelle.

Des avis de recrutement précisent le nombre de postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats ainsi que la date limite

de dépôt des candidatures et les conditions de convocation à l'entretien des candidats sélectionnés par la commission. Ils sont affichés dans les locaux des ministères et administrations concernés et de Pôle emploi au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures.

La sélection se fait dans les conditions suivantes :

- ✓ les candidats doivent adresser leur candidature, accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de leur expérience à Pôle emploi qui vérifie s'ils remplissent les conditions. Le dossier est ensuite transmis à la commission ;
- ✓ cette commission, composée d'au moins trois membres (un appartenant à Pôle emploi, un représentant la DGFIP et un extérieur à la DGFIP qui en assure la présidence) examine les dossiers de candidatures ;
- ✓ elle procède à la sélection des candidats, les auditionne et se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation à l'emploi à pourvoir ;
- ✓ à l'issue de ces auditions, la commission arrête la liste des candidats et la transmet accompagnée de son appréciation sur chacun d'entre eux, à la DGFIP. La liste comporte au moins une fois et demi le nombre de postes à pourvoir ;
- ✓ le recrutement est effectué par la DGFIP qui dispose du pouvoir de nomination.

Les agents ainsi recrutés ont la qualité d'agent de l'Etat, contractuel de droit public.

### D. Le recrutement des contractuels handicapés

Les travailleurs handicapés disposent de deux voies d'accès à la Fonction publique dans les emplois de catégorie C (accessibles aux personnes titulaires du BEPC), à condition de remplir les mêmes obligations (nationalité, droits civiques, casier judiciaire, conditions de diplômes, position au regard du service national) que les postulants à un emploi de la Fonction publique :

- ✓ la voie du concours, selon les modalités de droit commun (voir ci-dessus chapitre I-B) avec possibilité d'aménagement des épreuves ;
- ✓ la voie contractuelle uniquement pour les personnes non fonctionnaires ayant le statut de travailleur handicapé délivré par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH anciennement la COTOREP). La durée du contrat, renouvelable une fois, correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps concerné avant leur titularisation.

Le recrutement se fait localement sur un emploi vacant de titulaire dès lors qu'un avis de recrutement est publié. Le

candidat fournit une lettre de motivation, un CV et un justificatif du handicap pour postuler.

## II. La formation

### A. L'agent technique recruté sans concours :

Il accomplit un stage probatoire d'une durée d'un an sur le poste où il a été nommé et à l'issue duquel il fait l'objet d'un rapport d'aptitude.

L'agent technique bénéficie de formations d'adaptation aux fonctions qui lui sont confiées.

### B. L'agent administratif recruté sans concours ou par concours interne et externe, ou par la voie d'un recrutement contractuel handicapé :

Il accomplit un stage probatoire qui ne peut être inférieur à dix mois ni excéder douze mois et à l'issue duquel il fait l'objet d'un rapport d'aptitude.

La formation initiale débute le 1<sup>er</sup> juin (date approximative) pour la promotion recrutée sur la liste principale. Elle comprend un stage théorique de six semaines dans l'établissement de l'ENFIP de Noisy-le-Grand ou de Clermont-Ferrand ou de Toulouse et une formation au 1<sup>er</sup> métier :

#### a) Formation théorique

A la date de son installation le stagiaire a une journée de prise de contact avec les services RH de la direction d'affectation suivie de quatre jours d'autorisation d'absence afin de permettre aux stagiaires de prendre toutes leurs dispositions en matière de logement et d'accomplir les diverses démarches administratives.

Dès la deuxième semaine, il bénéficie de la formation théorique générale de « carrière » qui se déroule sur six semaines en juin et juillet N (ou octobre novembre) : environnement professionnel, les fondamentaux des missions de la DGFIP, initiation à la fiscalité et aux mécanismes comptables, bureautique...

#### b) Formation au 1<sup>er</sup> métier

A compter de septembre N, le stagiaire suit des formations au « premier métier » en fonction du poste sur lequel il a été nommé et affecté. Les calendriers de ces stages, à caractère obligatoire, sont proposés selon les capacités d'accueil des établissements :

- ✓ premier métier « gestion publique » à l'ENFIP de Noisy-le-Grand ;
- ✓ premier métier « fiscalité des particuliers et des professionnels » à l'ENFIP de Clermont-Ferrand ;
- ✓ premier métier « cadastre » et « publicité foncière » à l'ENFIP de Toulouse.

### C. Les agents administratifs et techniques recrutés par PACTE :

Conformément au décret qui le précise, ils doivent suivre pendant leur contrat une formation en alternance qui a pour objet de leur permettre d'acquérir une qualification, ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou diplôme. La DGFIP doit désigner un agent du service d'affectation en qualité de tuteur. La durée totale de cette formation ne doit pas être inférieure à 20% de la durée totale du contrat.

Une convention, annexée au contrat, est conclue entre l'organisme de formation, la DGFIP et l'agent : elle fixe notamment les modalités d'organisation et de suivi de formation et de délivrance de la qualification, du titre ou diplôme.

Les Pactes « agents administratifs » suivent les mêmes formations théorique et au 1<sup>er</sup> métier que les agents administratifs stagiaires, mais ils bénéficient avant d'une formation, de quatre semaines, de remise à niveau des connaissances fondamentales : organisation constitutionnelle et administrative, droits et obligations des agents publics, écriture, lecture, bureautique.

Les Pactes « agents techniques » suivent pendant quatre semaines, une formation de remise à niveau des connaissances fondamentales : organisation constitutionnelle et administrative, droits et obligations des agents publics, écriture, lecture, bureautique. Ils bénéficient ensuite des formations spécialisées auprès de l'AFPA ou du GRETA, des formations à l'ENFIP de Toulouse pour les assistants-géomètres.

## III. Nomination et classement

Selon la situation de l'agent avant l'entrée à la DGFIP, les modalités de nomination, de classement et de titularisation seront différentes.

Les fonctionnaires recrutés en catégorie C sont nommés dans le corps des agents administratifs ou techniques, dans le grade correspondant à celui dans lequel le recrutement a été ouvert et classés dans leur grade respectif conformément aux articles 3 à 7 bis du décret du 29 septembre 2005 et à la grille indiciaire (voir page 14).

Pour l'avancement d'échelon, seule la durée du stage initial est prise en compte et pas celle d'un renouvellement de stage.

### A. Les stagiaires issus du concours interne

Ils sont reclassés dès leur nomination à l'indice identique ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur ancienne fonction.

### B. Les stagiaires issus du concours externe ou recrutés sans concours

S'ils ont déjà exercé une activité dans le secteur public ou privé, une partie de ces périodes peut être prise en compte pour l'avancement lors de la nomination et selon certaines conditions :

#### a) Services antérieurs dans le public

Les personnes nommées fonctionnaires dans un grade du corps d'agents administratifs ou techniques des finances publiques, qui ont ou avaient eu auparavant, la qualité d'agent public, sont classées avec une reprise d'ancienneté égale aux trois quarts des services civils qu'elles ont accomplis, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein. Ce classement est opéré sur la base de la durée moyenne de chacun des échelons du grade dans lequel elles sont intégrées.

#### b) Services antérieurs dans le privé

Les personnes nommées fonctionnaires dans un grade du corps d'agents administratifs ou techniques des finances publiques, qui ont ou avaient eu auparavant, la qualité d'agent de droit privé d'une administration, ou qui travaillent ou ont travaillé en qualité de salarié dans le secteur privé ou associatif, sont classées avec une reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de sa durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein. Ce classement est opéré sur la base de la durée moyenne de chacun des échelons du grade dans lequel elles sont intégrées.

## IV. La titularisation

### A. Stagiaires et contractuels handicapés

Les stagiaires recrutés sans concours, par concours externe et interne, ou par un recrutement contractuels handicapés, dont le rapport d'aptitude est favorable à l'issue du stage probatoire, sont titularisés.

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

Les 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 réintégré dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

## 8 ● Les carrières - La catégorie C

Ainsi quatre propositions peuvent être faites :

- **titularisation** (cas le plus fréquent) :
  - ✓ en échelle 3 pour les agents techniques ou administratifs (AT ou AA 2<sup>ème</sup> classe) recrutés sans concours ;
  - ✓ en échelle 4 pour les agents administratifs (AA 1<sup>ère</sup> classe) recrutés par concours ;
- **prolongation du stage** dans trois cas :
  - ✓ interruption de stage provenant d'une absence de service (maladie, maternité, congé parental, service national...) :
    - si l'absence entraîne la perte de la rémunération (congé sans traitement) le stage est prolongé de la durée d'absence du service ;
    - si l'absence est rémunérée (congé de maladie par exemple), seule la partie des absences excédant 1/10<sup>ème</sup> de la durée du stage entraîne prolongation.
  - ✓ prolongation de stage due au régime du travail à temps partiel (la durée du stage est augmentée du temps durant lequel les fonctions ne sont pas exercées) ;
  - ✓ prolongation pour insuffisance professionnelle (3, 6 ou 9 mois).
- **renouvellement** (10 mois pour insuffisance professionnelle ou absence de service) ;
- **licenciement** : le ou la chef de service doit impérativement accorder au stagiaire un entretien avant de rédiger son rapport.

Pour l'avancement, seule la durée du stage initial est prise en compte.

### B. Contractuels PACTE (titre IV du décret)

Les contractuels PACTE, effectuent une période d'essai de deux mois, pendant laquelle l'administration ou l'agent peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Postérieurement à cette période d'essai, et après avis du tuteur, la DGFIP peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation, de faute disciplinaire et en cas d'insuffisance professionnelle. Le licenciement est alors notifié à l'agent par lettre recommandée.

Un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle de l'agent est examinée par la commission de titularisation composée du responsable du service de l'agent, qui la préside, et de deux personnes compétentes en matière de gestion du personnel dont une est extérieure au service dans lequel l'agent est affecté. Elle se prononce au vu du dossier de l'agent (qui contient le carnet de suivi tenu par le tuteur et l'avis de ce dernier) et après un entretien avec l'agent.

Ainsi quatre propositions peuvent être faites par la commission :

- l'agent est déclaré apte par la commission : la DGFIP procède à **sa titularisation** après avis de la Commission Administrative Paritaire n°7 du corps des agents administratifs ; l'action de la CGT a permis que la titularisation se fasse en échelle 4 pour tous ceux qui sont titulaires d'un diplôme ou d'une qualification prévu dans le statut pour l'accès au concours.
- **prolongation du contrat** dans la limite de la durée du ou des congés ayant interrompu le contrat (maladie, maternité ou adoption, congé de paternité, accident du travail) ;
- **renouvellement du contrat** pour une durée ne pouvant excéder une année (si échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou défaillance de l'organisme de formation) ;
- **non renouvellement de contrat** (si capacités professionnelles insuffisantes). L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage.

## V. Le déroulement de carrière

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La CGT Finances Publiques réaffirme son attachement à la défense et au renforcement du Statut général des fonctionnaires, à la reconnaissance des qualifications dans le déroulement de carrière en facilitant la promotion interne dans un cadre de droits et garanties fortes inscrits dans les statuts particuliers.
- ▶ La CGT Finances Publiques revendique :
  - ✓ un déroulement de carrière linéaire, pour les catégories C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification ;
  - ✓ Une amplitude indiciaire minimum de 1 à 2 ; l'indice de fin de carrière doit au moins être le double de celui de début de carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières. Une grille unique à amplitude indiciaire plus importante, sans barrière, 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.



## A. La doctrine d'emploi

Sous l'autorité des agents de catégorie B ou A, les agents administratifs des finances publiques participent à l'exécution des missions incombant à la DGFIP au sein des services déconcentrés, des services à compétence nationale et des services centraux. Ils peuvent notamment :

- ✓ assurer les travaux d'assiette et de recouvrement relatifs aux impôts et taxes de toute nature ainsi que les différentes tâches liées à la tenue du cadastre et à la publicité foncière ;
- ✓ assister les inspecteurs et contrôleurs des finances publiques dans les contrôles sur pièces des dossiers fiscaux ainsi que dans le traitement du contentieux des impôts et taxes ;
- ✓ participer à l'accueil des usagers ;
- ✓ exécuter, sous la responsabilité du chef de service, les opérations financières, comptables et budgétaires de l'Etat, des établissements publics et des collectivités territoriales, telles que le paiement des dépenses ou la tenue des comptabilités ;
- ✓ participer à des fonctions de support informatique.

Sous l'autorité des agents de catégorie B ou A, les agents techniques des finances publiques exercent des fonctions techniques, logistiques et de sécurité au sein des services déconcentrés de la DGFIP, des services à compétence nationale et des services centraux.

La circulaire du 22 février 2012, définit les conditions d'emploi des agents techniques des finances publiques, titulaires et stagiaires, applicables dans les services déconcentrés et les services centraux de la DGFIP.

Elle définit sous forme de cinq fiches les activités susceptibles d'être confiées en totalité ou en partie à ces personnels ainsi que leurs modalités de mise en œuvre, pour chacune des fonctions suivantes : gardien-concierge, veilleur de nuit, agent des services communs, conducteur de véhicule et assistant-géomètre cadastreur à la DGFIP.

Pour les gardiens-concierges et veilleurs de nuit, des cahiers de consigne ont été élaborés, afin de tenir compte de la particularité de leurs horaires de travail : leur mise en œuvre devait être effective au plus tard le 31 décembre 2012.

## B. La grille indiciaire

La Grille indiciaire des agents C a été modifiée au 1<sup>er</sup> février 2014. Un 12<sup>ème</sup> échelon est ajouté aux 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> grades et un 9<sup>ème</sup> échelon au 4<sup>ème</sup> grade, et la durée de séjour dans certains échelons est modifiée. En 2014, il y a un abondement de 1 à 11 points pour quelques échelons et au 1<sup>er</sup> janvier 2015 est prévu un abondement de 5 points d'indice (majoré) à toute la grille C (cf tableau page 10).

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶▶ La CGT Finances Publiques n'a pas approuvé les mesures catégorielles qui se succèdent depuis plusieurs années pour relever les bas salaires : elles amènent à un tassement de la grille incohérent qui remet totalement en cause le principe d'une grille reconnaissant le niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un niveau de qualification et impliquant une durée de formation initiale correspondant au corps d'accueil.

La CGT s'est exprimée CONTRE de telles mesures qui restent marquées du sceau de l'austérité et qui aggravent encore plus le déséquilibre de la grille indiciaire. Pour la CGT si certaines mesures sont positives pour la catégorie C, comme la création d'un échelon supplémentaire ou la diminution des durées de séjour qui permettent une accélération de carrière, elles ne sont que pur effet d'affichage politique loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat dues au gel du point d'indice !

- ▶▶ La CGT revendique :

- ✓ une hausse immédiate de la valeur du point d'indice et des mesures de rattrapage ;
- ✓ l'urgence d'une refonte complète de la grille dans le cadre d'un plan pluriannuel afin de gagner de réelles avancées pour toutes les catégories ;
- ✓ un salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT, soit 1700 € brut mensuel.

## C. L'avancement

Le statut particulier des agents administratifs (AA) des Finances publiques prévoit l'accès au grade supérieur d'AA de 1<sup>ère</sup> classe par tableau d'avancement ou par examen professionnel. Le nombre d'emplois offerts à ces deux voies d'accès ne peut être inférieur au tiers du nombre total des promotions. Si le nombre d'admis à l'examen est inférieur au nombre de promotions à prononcer, le nombre de promotions à prononcer par TA est augmenté à due concurrence.

L'accès au grade d'AAP de 2<sup>ème</sup> classe ou de 1<sup>ère</sup> classe ne se fait que par TA.

Les conditions d'ancienneté dans le grade et de services effectifs dans le grade sont appréciées au 31 décembre de l'année au cours de laquelle sont établis les tableaux d'avancement.

### La notion de services effectifs :

Les conditions statutaires de promotion au grade supérieur, dans les corps de catégorie C et de catégorie B, prévoient une durée de services effectifs dans le grade ou le corps. Cette notion qui s'applique depuis la mise en place des nouveaux

statuts particuliers et plus restrictive que celle de « services publics » pour les agents.

Les services effectifs sont les services accomplis déduction faite des périodes interruptives d'activité qui sont :

- le congé parental, la disponibilité ;
- le service national (sont compris dans les services effectifs les périodes de réserve et d'engagement en qualité d'officier ou sous-officier) ;
- la formation initiale dans les écoles (hors stage pratique).

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

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ Dans le cadre de la carrière actuelle, la CGT Finances Publiques condamne les contraintes budgétaires qui limitent le nombre de promus et empêchent nombre d'agents d'accéder à l'indice terminal du dernier grade avant leur retraite.
- ▶ Dans ce cadre, la CGT revendique :
  - ✓ La promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires requises, 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 :
    - 1) l'échelon puis la date de prise de rang dans cet échelon ;
    - 2) pour départager les candidats :
      - la date d'accès à la catégorie, qui évite de pénaliser des agents obligés dans leur carrière à changer de corps ;
      - puis la notation selon le système de notation revendiqué par la CGT ; s'agissant du critère le plus subjectif et le moins lié à l'ancienneté, cela lui donne un rôle très accessoire de départage des agents ayant strictement le même échelon, la même date de prise de rang et la même ancienneté ;
    - 3) aucun agent écarté pour une note négative, une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours.
  - ✓ L'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents qui donne une « coupure » (ancienneté minimale requise) unique pour tous les départements.
  - ✓ Des possibilités de promotion au bénéfice de l'âge exclusivement pour les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, si leur promotion était imminente, et hors de tout contingentement budgétaire. En cohérence avec sa revendication d'un droit au départ à la retraite à 60 ans, cette disposition doit se limiter aux agents ayant atteint ou dépassé l'âge de 59 ans. La CGT affirme donc son opposition au fléchage de fin carrière proposé par la DGFIP (agents âgés de 58 ans et plus au 31 décembre de l'année du tableau).

## a) Conditions statutaires et reclassement

### Accès au grade d'agent administratif ou technique de 1<sup>ère</sup> classe (AA1 et AT1))

- Les conditions statutaires :

Par Tableau d'avancement :

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

Par Examen professionnel :

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

- L'examen professionnel : arrêté du 19 mai 2011

L'examen professionnel 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.

- Le reclassement se fait à échelon égal selon les modalités du tableau ci-dessous.

Agent administratif/ technique 2 <sup>ème</sup> classe		Agent administratif/ technique 1 <sup>ère</sup> classe		Report d'ancienneté
Echelon	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	
4 <sup>ème</sup>	319	4 <sup>ème</sup>	321	Ancienneté acquise reportée
5 <sup>ème</sup>	320	5 <sup>ème</sup>	322	Ancienneté acquise reportée
6 <sup>ème</sup>	321	6 <sup>ème</sup>	324	Ancienneté acquise reportée
7 <sup>ème</sup>	323	7 <sup>ème</sup>	327	Ancienneté acquise reportée
8 <sup>ème</sup>	327	8 <sup>ème</sup>	340	Ancienneté acquise reportée
9 <sup>ème</sup>	333	9 <sup>ème</sup>	349	Ancienneté acquise reportée
10 <sup>ème</sup>	345	10 <sup>ème</sup>	363	Ancienneté acquise reportée
11 <sup>ème</sup>	358	11 <sup>ème</sup>	370	Ancienneté acquise reportée

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La CGT revendique 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 2<sup>ème</sup> classe (AAP2 – ATP2)

- Les conditions statutaires du tableau d'avancement :
  - avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon d'AA ou d'AT de 1<sup>ère</sup> classe ;
  - et compter au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.
- Le reclassement se fait à échelon égal selon les modalités du tableau ci-dessous :

Agent administratif/technique 1 <sup>ère</sup> classe		Administratif/technique principal 2 <sup>ème</sup> classe		Report d'ancienneté
Echelon	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	
5 <sup>ème</sup>	322	5 <sup>ème</sup>	327	Ancienneté acquise reportée
6 <sup>ème</sup>	324	6 <sup>ème</sup>	334	Ancienneté acquise reportée
7 <sup>ème</sup>	327	7 <sup>ème</sup>	341	Ancienneté acquise reportée
8 <sup>ème</sup>	340	8 <sup>ème</sup>	355	Ancienneté acquise reportée
9 <sup>ème</sup>	349	9 <sup>ème</sup>	371	Ancienneté acquise reportée
10 <sup>ème</sup>	363	10 <sup>ème</sup>	380	Ancienneté acquise reportée
11 <sup>ème</sup>	370	11 <sup>ème</sup>	393	Ancienneté acquise reportée
12 <sup>ème</sup>	377	12 <sup>ème</sup>	402	Ancienneté acquise reportée

### Accès au grade d'agent administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe (AAP1)

- Les conditions statutaires du tableau d'avancement :
  - avoir au moins 2ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon d'AAP de 2<sup>ème</sup> classe ;
  - et compter au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

### Accès au grade d'agent technique principal de 1<sup>ère</sup> classe (ATP1)

- Les conditions statutaires du tableau d'avancement :
  - avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 5<sup>ème</sup> échelon d'ATP de 2<sup>ème</sup> classe ;
  - et compter au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.
- Le reclassement se fait selon les modalités du tableau suivant (\* à la date d'impression du guide, ces propositions sont soumises au Conseil supérieur de la fonction publique du 22/7/2014) :

Agent administratif/technique principal 2 <sup>ème</sup> classe		Agent administratif/technique principal 1 <sup>ère</sup> classe		* Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
Echelon	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	
5 <sup>ème</sup>	327	1 <sup>er</sup>	333	Ancienneté acquise au-delà d'un an
6 <sup>ème</sup>	334	2 <sup>ème</sup>	340	1/2 Ancienneté acquise
7 <sup>ème</sup>	341	3 <sup>ème</sup>	350	2/3 Ancienneté acquise
8 <sup>ème</sup>	355	4 <sup>ème</sup>	365	2/3 Ancienneté acquise
9 <sup>ème</sup>	371	5 <sup>ème</sup>	380	Ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup>	380	6 <sup>ème</sup>	395	Sans report d'ancienneté
11 <sup>ème</sup>	393	6 <sup>ème</sup>	395	3/4 de l'ancienneté acquise
12 <sup>ème</sup>	402	7 <sup>ème</sup>	431	Sans report d'ancienneté

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

La CGT a revendiqué que le reclassement du 12<sup>ème</sup> échelon au 7<sup>ème</sup> échelon se fasse avec une reprise d'ancienneté intégrale dans la limite de 4 ans. Il s'agit de ne pas reproduire les mêmes erreurs qu'avec le NES (catégorie B) et les autres réformes identiques qui ont conduit à des écrêtements d'ancienneté.

#### b) Les modalités et conditions de sélection :

La Direction générale a défini des modalités de sélection communes à tous les tableaux d'avancement. Les nouvelles dispositions ont été harmonisées et mises en œuvre à compter de 2012.

##### ● Confection des listes d'agents

Le ratio des promus sur le nombre d'agents promouvables (qui remplissent les conditions statutaires) n'est plus décliné dans les départements : la sélection s'effectue sur la base de l'ancienneté des agents, quel que soit leur nombre sans tenir compte de l'effectif au niveau local. La sélection est donc centralisée avec établissement d'une liste nationale unique qui implique un niveau de coupure des agents sur cette liste identique pour tout le territoire.

##### ● Les conditions utiles de sélection

- ✓ 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 non 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 (fiches de notation et comptes rendus d'entretien) à savoir :
  - ne pas avoir fait l'objet d'une évolution négative (- 0,02 ou - 0,06) au cours des trois années qui précèdent (N-3 à N-1) ;
  - ne pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent. Le contexte disciplinaire doit être avéré, grave et sérieux (procédure disciplinaire et/ou pénale engagée, mise en examen, faits reconnus par l'agent, ...).

##### ● Les cas particuliers

Les agents qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions utiles de sélection figurent néanmoins dans la plage utile de sélection, mais ils font l'objet d'un examen particulier par les directions et le bureau gestionnaire. Il s'agit des cas suivants qui peuvent être évoqués en CAP :

- ✓ agents notés au moins une fois dans le grade de sélection à la note pivot 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 (disponibilité, congé parental..) ;
- ✓ agents ayant fait l'objet d'une évolution négative (-0,02 ou -0,06) au cours des 3 années qui précèdent (2009 à 2011) ;
- ✓ agents ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent.

##### ● Promotion au bénéfice de l'âge

L'administration effectue des promotions aux «bénéfice de l'âge» pour permettre aux agents de bénéficier du gain indiciaire lié à l'accès au grade supérieur en fin de carrière.

L'âge minimal est fixé actuellement à 58 ans (au 31 décembre de l'année du tableau).

##### ● Critères de classement des agents

Pour effectuer les tableaux d'avancement, l'administration classe les agents par ordre de mérite, dans l'ordre d'ancienneté décroissant, sur la base des critères suivants :

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

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

##### ● La date d'effet des Tableaux

Elle demeure fixée au 1er janvier de l'année du tableau pour les agents qui remplissent l'ensemble des conditions statutaires ou à la date à laquelle les conditions de promotion sont remplies.

Les conditions statutaires d'ancienneté de grade et de services effectifs s'apprécient au 31 décembre de l'année au cours de laquelle sont établis les tableaux d'avancement de grade \*.

Pour les TA au titre de 2014 le reclassement au grade supérieur s'est fait sans tenir compte de la nouvelle carrière (décrets de janvier 2014).

Les conditions statutaires ont été appréciées au 31/12/2014 (dans les conditions habituelles) avec une date d'effet au 1/1/2014.

Dans un deuxième temps, les agents ont été classés dans leur nouveau grade sur la nouvelle grille B ou C, à la date du 1er février 2014.



## Catégorie C - Grille indiciaire au 1<sup>er</sup> février 2014 et au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Le décret n° 2014-77 du 29 janvier 2014 fixe l'échelonnement indiciaire de la catégorie C.

Grade	Echelon	Durée moyenne et minimale	Indice majoré (1)	
			Au 1er février 2014	Au 1er janvier 2015
AAP/ATP 1ère classe échelle 6	9ème	-	457	462
	8ème	4 ans	431	436
	7ème	4 ans	417	422
	6ème	3 ans	395	400
	5ème	3 ans	380	385
	4ème	2 ans	365	370
	3ème	2 ans	350	355
	2ème	1 an	340	345
	1er	1 an	333	338
AAP/ATP 2ème classe échelle 5	12ème	-	402	407
	11ème	4 ans	393	398
	10ème	4 ans	380	385
	9ème	3 ans	371	376
	8ème	3 ans	355	360
	7ème	2 ans	341	346
	6ème	2 ans	334	339
	5ème	2 ans	327	332
	4ème	2 ans	325	330
	3ème	2 ans	323	328
	2ème	1 an	322	327
	1er	1 an	321	326
AA/AT 1ère classe échelle 4  <b>recrutement sur concours et par Pacte junior</b>	12ème	-	377	382
	11ème	4 ans	370	375
	10ème	4 ans	363	368
	9ème	3 ans	349	354
	8ème	3 ans	340	354
	7ème	2 ans	327	332
	6ème	2 ans	324	329
	5ème	2 ans	322	327
	4ème	2 ans	321	326
	3ème	2 ans	320	325
	2ème	1 an	319	324
	1er	1 an	318	323
AA/AT 2ème classe échelle 3  <b>recrutement sans concours et par Pacte junior</b>	11ème	-	358	363
	10ème	4 ans	345	350
	9ème	3 ans	333	338
	8ème	3 ans	327	332
	7ème	2 ans	323	328
	6ème	2 ans	321	326
	5ème	2 ans	320	325
	4ème	2 ans	319	324
	3ème	2 ans	318	323
	2ème	1 an	317	322
	1er	1 an	316	321

# La catégorie B

Les décrets n°2009-1389 et n°2009-1388 du 11 novembre 2009 (modifié par les décrets 2014-77 et 2014-75 du 29 janvier 2014) régissent l'organisation des carrières des divers corps de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique d'Etat (Nouvel Espace Statutaire du B). Ils définissent les conditions de recrutement, de classement et d'avancement (durée moyenne et minimale du temps passé dans chacun des échelons des grades), de promotion inter et intra catégorielle.

## La carrière des contrôleurs

Le décret n° 2010-982 du 26 août 2010 portant **statut particulier du corps des contrôleurs des finances publiques est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2011** ; il précise les conditions statutaires de recrutement et de déroulement de carrière.

Le corps des contrôleurs des finances publiques comprend trois grades :

- ✓ Contrôleur des finances publiques de 2<sup>ème</sup> classe – C2 ;
- ✓ Contrôleur des finances publiques de 1<sup>ère</sup> classe – C1 ;
- ✓ Contrôleur principal des finances publiques – CP.

### I. Le recrutement

Les contrôleurs des finances publiques sont recrutés :

- ✓ Sur concours externe de contrôleurs «généralistes» et de contrôleur programmeurs ;
- ✓ Sur concours interne normal de contrôleurs «généralistes» et de contrôleurs programmeurs ;
- ✓ Sur concours interne spécial de contrôleurs «généralistes» ;
- ✓ Par la voie de la Liste d'aptitude.

La DGFIP recrute, en complément des voies statutaires habituelles (concours externe et interne) par l'emploi de procédures contractuelles des salariés handicapés.

Les contrôleurs des finances publiques ont également accès sous certaines conditions à l'examen de Chef d'exploitation (informatique).

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La CGT Finances Publiques revendique :
  - ✓ La suppression des épreuves de pré-admissibilité (QCM) qui ne se justifient que par un besoin d'écrêter 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 etc.

- ✓ Des concours internes ayant le caractère de véritables concours professionnels afin de permettre aux agents qui ne disposent 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 permis lors des discussions statutaires 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.

- ▶ La CGT Finances Publiques revendique pour les informaticiens :
  - ✓ 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 C ;

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

### A. Concours externe

#### a) Contrôleur « généraliste » :

- Les conditions pour concourir : être titulaire d'un baccalauréat ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;

- Les épreuves du concours : arrêté du 19 mai 2011

- ✓ Epreuve de pré admissibilité : un questionnaire à choix multiple (QCM) destiné à vérifier les connaissances générales, de français, mathématiques et de raisonnement logique ; les candidats ayant obtenu le nombre de point fixé par le jury peuvent se présenter aux épreuves suivantes ;

- ✓ Epreuves d'admissibilité :

*Epreuve n°1* : réponses à des questions et/ou résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère économique et financier ;

*Epreuve n°2* : aux choix du candidat (exprimé dès l'inscription au concours), résolution d'un ou plusieurs problèmes de mathématiques ou d'un ou plusieurs exercices de comptabilité privée, composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou cas pratiques d'éléments d'économie ou de bases juridiques ;

*Epreuve n°3 facultative (choisie dès l'inscription au concours)* : traduction sans dictionnaire d'un document dans l'une des langues suivantes, anglais, allemand, espagnol et italien ;

- ✓ Epreuve orale d'admission : entretien avec un jury permettant d'apprécier les motivations et aptitude à exercer des fonctions de contrôleur. Le candidat présente son parcours pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury notamment sur sa connaissance de l'environnement économique et financier.

#### b) Contrôleur programmeur :

- Les conditions pour concourir : être titulaire d'un baccalauréat ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;

- Les épreuves du concours : arrêté du 19 mai 2011

- ✓ Epreuves écrites d'admissibilité : réponses à des questions et/ou résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère économique et financier ;

*Epreuve n°2* : établissement de l'algorithme (sous forme d'ordinogramme) correspondant à la solution d'un problème simple et écriture des séquences de programme demandées correspondantes ;

*Epreuve n°3* : aux choix du candidat (exprimé dès l'inscription au concours), résolution d'un ou plusieurs problèmes de mathématiques ou d'un ou plusieurs exercices de comptabilité privée, composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou cas pratiques d'éléments d'économie ou de bases juridiques ;

*Epreuve n°4 facultative* : traduction d'un texte en anglais issu d'une revue ou d'une documentation informatique ;

- ✓ Epreuves orales d'admission :

*Epreuve n°1* : entretien avec un jury destiné à apprécier l'aptitude du candidat à exercer des fonctions de contrôleurs. Le candidat présente son parcours pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury notamment sur sa connaissance de l'environnement économique et financier ;

*Epreuve n°2* : un exposé sur un sujet informatique parmi deux tirés au sort pendant 5 minutes, suivi d'un échange et questionnement avec le jury à partir du sujet de l'exposé.

Sont éliminés de plein droit les candidats ayant obtenu :

- ✓ une note inférieure à 5 sur 20 à au moins une des épreuves suivantes : épreuves écrites d'admissibilité n°1 et n°3 et épreuve orale d'admission n°1 ;

- ✓ une note inférieure à 10 sur 20 à l'épreuve écrite d'admissibilité n°2 et d'admission n°2.

### B. Concours internes

#### a) Contrôleur interne normal « généraliste » :

- Les conditions pour concourir : être fonctionnaire (Etat, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, justifiant d'au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours.

- Les épreuves du concours : arrêté du 19 mai 2011

- ✓ Epreuves d'admissibilité :

*Epreuve n°1* : réponses à des questions et/ou résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif ;

*Epreuve n°2* : réponses à des questions ou résolution d'exercices, au choix du candidat (exprimé dès l'inscription au concours) sur 10 missions fiscales, gestion publique ou transverses de la DGFIP.

- ✓ Epreuve orale d'admission : entretien avec un jury visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et à apprécier ses aptitudes. Le candidat présente son expérience professionnelle pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury sur sa connaissance de l'environnement de la DGFIP et sur des mises en situation. Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours transmis au jury après établissement de la liste d'admissibilité.



- Préparation :

Les candidats du concours interne normal bénéficient d'une préparation par correspondance comprenant l'accès en ligne à 4 fascicules, une préparation présentielle aux épreuves sous la forme de 4 stages (3 de deux jours et un de 3 jours et un jour de « galop d'essai » (pendant le 3<sup>ème</sup> stage présentiel).

## b) Contrôleur interne normal de programmeur

- Les conditions pour concourir : être fonctionnaire (Etat, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale ; justifier de 4 ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'organisation du concours.

- Les épreuves du concours : arrêté du 19 mai 2011

- ✓ Epreuves écrites d'admissibilité :

*Epreuve n°1* : réponses à des questions et/ou résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif ;

*Epreuve n°2* : établissement de l'algorithme (sous forme d'ordinogramme) correspondant à la solution d'un problème simple et écriture des séquences de programme demandées correspondantes ;

*Epreuve n°3 facultative* : traduction d'un texte en anglais issu d'une revue ou d'une documentation informatique ;

- ✓ Epreuve orale d'admission :

Un entretien avec un jury visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et à apprécier ses aptitudes. Le candidat présente son expérience professionnelle pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury qui pose au candidat des questions techniques sur l'informatique. Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours transmis au jury après établissement de la liste d'admissibilité.

Sont éliminés de plein droit les candidats ayant obtenu :

- ✓ une note inférieure à 5 sur 20 à au moins une des épreuves suivantes : épreuve écrite d'admissibilité n°1 et épreuve orale d'admission ;
- ✓ une note inférieure à 10 sur 20 à l'épreuve écrite d'admissibilité n°2.

- Préparation :

Les candidats du concours interne programmeur bénéficient d'une préparation par correspondance comprenant l'envoi ou la mise en ligne (au choix du candidat) de 4 fascicules, une préparation présentielle aux épreuves sous la forme de 3 stages (1 d'un jour et deux de 3 jours).

## c) Contrôleur interne spécial :

- Les conditions pour concourir : être agent administratif ou agent technique des finances publiques justifiant d'au moins 7 ans et 6 mois de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'organisation du concours.

- Les épreuves du concours : arrêté du 19 mai 2011

- ✓ Epreuve d'admissibilité : réponses à des questions et/ou résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier composé de différents documents au choix du candidat sur les missions fiscales, ou gestion publique ou transverses de la DGFIP ; le choix se fait le jour de l'épreuve.

- ✓ Epreuve orale d'admission : entretien avec un jury visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et à apprécier les aptitudes. Le candidat présente son expérience professionnelle pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury. Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours transmis au jury après établissement de la liste d'admissibilité.

- Préparation :

Les candidats du concours interne spécial bénéficient d'une préparation par correspondance comprenant l'accès en ligne à 4 fascicules, une préparation présentielle aux épreuves sous la forme de 3 stages de deux jours et un jour de « galop d'essai » (pendant le 2<sup>ème</sup> stage présentiel).

## C. Liste d'aptitude

### a) Les conditions statutaires :

Les conditions requises pour être inscrits au titre de la LA ;

- ✓ être agent administratif ou agent technique des finances publiques ;
- ✓ et justifier au 31/12 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 2/5<sup>ème</sup> du nombre des nominations prononcées sur concours externes et internes, des détachements de longue durée et des intégrations directes.

Services publics : ensemble des services publics accomplis en qualité de titulaire ou de non titulaire (fonctionnaires stagiaires, auxiliaires, contractuels de droit public, services militaires et service national actif) à la DGFIP ou dans une autre administration.

Si vous avez effectué des services dans une autre administration vous devez avoir souscrit une déclaration des services publics et privés.

### b) Les règles de gestion :

- **Souscription des candidatures :**

Une instruction annuelle lance l'appel de candidature et précise le calendrier et les modalités d'inscription ainsi que les conditions d'organisation et d'élaboration de la liste d'aptitude.

- ✓ Les agents doivent être en position statutaire d'activité à la date de la CAPL et à la date d'effet de la promotion fixée au 1<sup>er</sup> septembre N (N = année de la nomination). Les candidatures des agents admis à la retraite à une date antérieure au 1<sup>er</sup> septembre ou qui atteindront la limite

d'âge avant cette date ne seront pas examinées. Les agents souhaitant postuler mais demandant leur mise à la retraite à compter du 1er septembre sont obligés d'exercer leurs nouvelles fonctions au minimum pendant 6 mois pour bénéficier de la liquidation de leur pension de retraite sur la base des émoluments attachés à une promotion au nouveau corps dans le cadre de la présente sélection.

- ✓ Les agents souhaitant faire examiner leurs titres doivent produire une demande écrite, transmise par la voie hiérarchique, auprès de la direction d'affectation ou de rattachement au sein de laquelle ils seront en fonction au 1er septembre N-1 (la date de dépôt est souvent vers la mi-septembre).
- ✓ Conformément à la revendication de la CGT, des réunions collectives d'information sont organisées préalablement aux travaux de sélection, afin d'offrir aux agents une information complète sur les différentes conséquences d'une inscription sur liste d'aptitude. Toutefois, sur demande du candidat, des informations complémentaires et personnalisées peuvent être apportées dans le cadre d'un entretien individuel conduit par un représentant du service RH.

Ces réunions doivent permettre aux agents 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. A cet égard, cette procédure peut permettre de détecter ou d'appeler l'attention sur des situations individuelles nécessitant une approche personnalisée de la mobilité, ainsi que de réduire le refus d'installation pour motif géographique, notamment.

### ● Règles de compétence des CAP :

La CAPL a une compétence préparatoire à la CAPN pour les promotions par LA. La CAPL compétente est celle de la direction au sein de laquelle l'agent exerce ses fonctions au 1/9/N-1. (exemple : le 1/9/2014 pour la Liste d'Aptitude de 2015).

Pour les agents ayant changé d'affectation depuis moins d'1 an lors des opérations de sélection, le directeur de la nouvelle direction d'affectation doit prendre en compte dans ses propositions l'avis écrit du directeur précédent.

Pour les agents ayant, au plan local, un mandat mutualiste à temps plein, permanents ou quasi-permanents syndicaux, et pour les agents mis à disposition au niveau national (d'un syndicat, d'un organisme ou d'une autre administration), délégués et personnels des services sociaux, en position d'activité dans un autre ministère, ou en fonction dans les services centraux ou dans les DI, des dispositions particulières sont précisées dans le guide.

### ● La Plage d'appel statutaire :

Le recensement de tous les agents en position d'activité et remplissant à la date d'effet de la promotion, l'ensemble des conditions fixées dans les statuts particuliers, est effectué par la DG (Bureau RH). Il est réalisé par direction, et sans distinction de filière depuis la LA 2014.

Ce recensement annuel est intitulé « plage d'appel statutaires » (PAS).

Les directions locales doivent effectuer un contrôle de cohérence des informations contenues dans les listes envoyées par la DG, notamment la durée des services, et s'assurer qu'aucun agent n'a été oublié. Cette liste éditée par ordre alphabétique est un document de travail destiné exclusivement aux services des ressources humaines.

### ● Détermination des potentialités de promotion

Les directions reçoivent, avant les CAPL, un volume indicatif des possibilités de promotions envisageables au titre de chaque sélection en cours. A compter de 2014, les possibilités de promotion ne sont plus déclinées par filière. Le directeur doit veiller à sélectionner suffisamment d'agents sans établir de listes trop importantes : pour les « proposés excellents » les potentialités peuvent être majorées de 1 ou 2 selon le volume initial.

### ● Appréciation de la valeur professionnelle des candidats

Le directeur classe les candidats en 3 groupes : « proposé excellent », « proposé très bon », « proposé à revoir ». Il effectue la sélection en appréciant la valeur professionnelle du candidat, afin de distinguer les meilleurs candidats qui seront proposés « excellents ». Celle-ci est appréciée sur la base des critères suivants :

- le dossier : prise en compte des évaluations notations des 5 dernières années et avis du directeur, qui doit traduire les mérites et aptitude ;
- l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur ;
- l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique ;
- le parcours professionnel (expérience professionnelle, RAEP, nature des fonctions exercées, participation à des concours) ;
- l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement (uniquement pour la LA au grade d'inspecteur).

Un support d'aide à la sélection est complété pour chaque agent proposé.

A l'issue des débats de la CAPL, le président, sous sa seule responsabilité, doit classer par ordre de mérite décroissant, les candidats proposés "excellent", les deux filières confondues, sans tenir compte de la spécialité pour le B en A. Il doit obligatoirement en informer les membres de la CAPL.

L'opportunité de classer des agents dans le groupe « proposés très bons » est laissée à l'appréciation du directeur, en vue de la constitution éventuelle d'un vivier de candidatures de qualité pour l'année suivante.

## ● Travaux consécutifs à la CAPL :

A l'issue de la CAPL, la liste des agents classés "excellent" et comportant le rang de classement, effectuée par le seul directeur est publiée sur le site intranet local. Sont transmis pour les travaux de la CAPN dans un délai maximum de 15 jours suivant la CAPL :

- ✓ la liste des candidats proposés « excellent » classés selon le rang de classement décroissant ;
- ✓ les listes des candidats proposés « très bon » et des candidats « à revoir » par ordre alphabétique ;
- ✓ le Procès-verbal de la CAPL.

Et uniquement pour les candidats classés « excellent » :

- ✓ la fiche de proposition par candidat proposé « excellent » signée du directeur (envoyée à l'agent) ;
- ✓ le support d'aide à la sélection ;
- ✓ l'option écrite pour la spécialité et l'engagement de rejoindre l'un des postes offerts pour la LA d'inspecteur.

Au plan national, un ordre de mérite unique est élaboré après comparaison des mérites respectifs des candidats sur la base des propositions des directions arrêtées après avis de la CAPL.

Les inscriptions au projet de LA sont prononcées dans la limite des possibilités de promotion selon l'ordre de mérite décroissant arrêté après interclassement des candidats ne relevant pas d'une CAPL.

## c) Nouveautés depuis la LA de C en B 2014 :

Les agents lauréats d'un concours et figurant sur le projet de LA doivent impérativement opter, par écrit, entre la date de publication de la liste préparatoire au projet de LA (avant la réunion de la CAPN) et l'avant dernier jour des débats en CAPN de LA, pour l'un de ces modes de sélection. A défaut d'option dans les délais impartis, l'administration considérera l'agent comme optant pour le concours et ne l'inscrira pas sur le projet de LA établi après CAPN.

Les agents originaires de la filière gestion publique, promus en 2014 par concours interne spécial ou liste d'aptitude ont été affectés dans le cadre du mouvement général de mutations du 1er septembre 2014 selon les règles applicables aux mutations et premières affectations. Il en sera de même pour les lauréats du concours interne normal, nommés en 2014, qui seront affectés dans le cadre du mouvement général

de mutations du 1er septembre 2015. La DG a toutefois mis en place un dispositif en 2014 qui permet aux agents inquiets suite à la fin du « droit au retour » de pouvoir annuler leur affectation dès le projet ou pendant la CAPN selon certaines conditions.

Les agents en fonctions hors métropole devront être à disposition pour rejoindre tout emploi susceptible d'être proposé en métropole.

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

► La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons un certain nombre d'agent ne peut accéder à la promotion par le concours mais elle revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la Liste d'aptitude.

Pour la CGT Finances Publiques, les modalités de confection des LA proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité.

Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des LA, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre tout genre de clientélisme pratiqué.

## ► Dans ce cadre imposé, la CGT revendique :

- ✓ l'établissement d'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 » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés..) ;
- ✓ une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPN (dont la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide) dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;
- ✓ l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.
- les élus CGT, garants d'une gestion équitable des personnels, agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, évitant ainsi l'inégalité de traitement des agents.

Fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la

réalisation des missions, les élus de la CGT Finances Publiques doivent refuser, dans la défense individuelle des dossiers de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à la seule administration.

### D. Contractuel handicapé

Les travailleurs handicapés disposent de deux voies d'accès à la Fonction publique dans les emplois de catégorie B (accessible aux personnes titulaires du BAC), à condition de remplir les mêmes obligations (nationalité, droits civiques, casier judiciaire, conditions de diplômes, position au regard du service national) que les postulants à un emploi de la fonction publique :

- ✓ la voie du concours, selon les modalités de droit commun (voir ci-dessus chapitres I-A et I-B) avec possibilité d'aménagement des épreuves ;
- ✓ la voie contractuelle uniquement pour les personnes non fonctionnaires ayant le statut de travailleur handicapé délivré par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou par anciennement la COTOREP. La durée du contrat, renouvelable une fois, correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps concerné avant leur titularisation.

Le recrutement se fait localement sur un emploi vacant de titulaire dès lors qu'un avis de recrutement est publié. Le candidat fournit une lettre de motivation, un CV et un justificatif du handicap pour postuler.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶▶ La CGT désapprouve le recrutement par la voie contractuelle qui porte atteinte à l'égalité d'accès des travailleurs handicapés et conduit l'administration à choisir la personne recrutée au profil et en fonction du poste de travail plutôt que d'adapter le poste de travail à la personne handicapée.
- ▶▶ La CGT revendique la plus grande objectivité et transparence dans le recrutement des travailleurs handicapés par :
  - ✓ une véritable politique d'intégration des travailleurs handicapés à hauteur des 6% prévus par la loi ;
  - ✓ une redéfinition des modalités de recrutement par les voies suivantes ;
  - ✓ un aménagement des conditions d'accès et de passage des concours de droit commun ;
  - ✓ un examen ouvert aux travailleurs handicapés.

Ce recrutement doit être établi à partir de critères qui tiennent réellement compte de la nature du handicap et des aptitudes aux fonctions, conduisant à un aménagement du poste de travail y compris durant la période antérieure à la titularisation.

### E. Examen de Chef d'exploitation informatique : arrêté du 10 juin 1982 modifié

- Les conditions pour concourir et obtenir cette qualification :
  - appartenir à un corps de catégorie B ou A de la DGFIP ;
  - avoir exercé pendant au moins cinq ans des fonctions informatiques (définies par le décret n° 71-343 du 29 avril 1971 modifié). L'ancienneté s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'examen.
- Les épreuves : **arrêté du 2 mars 2011**
  - ✓ Epreuve écrite d'admissibilité : étude d'un cas concret se rapportant à l'organisation et au fonctionnement d'un centre de traitement de l'information ; obtenir une note au moins égale à 10 sur 20 ;
  - ✓ Epreuve orale d'admission : conversation avec le jury, après une préparation de 30 minutes, sur un sujet d'ordre général portant sur le traitement de l'information et permettant d'apprécier les connaissances en matière d'organisation et de conduite des centres de traitement ainsi que l'aptitude à l'animation d'une équipe. Le candidat doit avoir une note au moins égale à 10 sur 20 pour obtenir la qualification.

## II. La formation initiale

### A. Formation initiale (concours et contractuel) : arrêté du 2/8/2012

Les contrôleurs de 2<sup>ème</sup> classe stagiaires, recrutés par concours externe et interne normal ainsi que par la voie contractuel handicapé, accomplissent un cycle de formation d'une durée minimale d'un an comprenant :

- ✓ un enseignement théorique qui donne lieu à un contrôle des connaissances ;
- ✓ un stage d'application dans les services déconcentrés de la DGFIP.

#### a) Formation théorique

- Les contrôleurs "généralistes" suivent une formation d'une durée de sept mois qui a lieu dans les établissements de Lyon et de Noisy-le-Grand.

- La formation de « carrière » présente les fondamentaux et les missions de la DGFIP : cette phase de la formation dure 4 mois d'octobre N à janvier N+1. Celle-ci inclut un « stage de découverte » d'une semaine en novembre N.
- Décembre N : les stagiaires choisissent la dominante gestion publique ou fiscalité des particuliers ou fiscalité professionnelle et seront départagés par l'ENFIP si les vœux ne correspondent pas aux places disponibles ; en Janvier N+1 : il fait sa demande d'affectation.
- La formation sur « la dominante » dure 3 mois de février à avril N+1.

- Les contrôleurs programmeurs suivent une formation d'une durée de huit mois qui a lieu à l'établissement de Toulouse.

- La formation de « carrière » dure deux mois d'octobre à novembre N ;
- La formation sur la « dominante » informatique dure six mois de décembre N à mai N+1.

Ces deux périodes incluent deux stages de découverte dans les services en novembre N et janvier N+1 d'une durée d'une semaine.

## b) Stages d'application

Les contrôleurs « généralistes » :

- Le stage d'application : d'une durée de 3 mois, de mai à juillet N+1 (en congé août) ce stage intervient à une date où l'affectation du stagiaire n'est pas connue. Il s'effectue donc en principe dans une direction choisie par le stagiaire et repose sur des applications pratiques dans les services au sein de la dominante de chaque stagiaire. Des enseignements complémentaires en établissement ou en CIF (Centre Interregionaux de Formation) pourront intervenir sur cette période en fonction des besoins. En fonction de la connaissance des futures affectations des stagiaires, le mois de juillet est consacré à une spécialisation plus fine au sein de la dominante.
- Le stage d'application « 1<sup>er</sup> métier » intervenant en septembre N+1, se déroule dans la direction d'affectation sur le métier du stagiaire à partir d'un fil conducteur élaboré par l'ENFiP.

Les contrôleurs programmeurs suivent un stage d'application de 3 mois de juin à septembre N (en congé en août) dans les services informatiques.

## B. Formation initiale (CIS et LA)

Les contrôleurs des Finances publiques promus par liste d'aptitude ou lauréats du concours interne spécial bénéficient d'un cycle de formation comportant deux volets :

- ✓ une formation théorique générale de 4 jours destinée à l'ensemble de la promotion ;
- ✓ et des formations métiers personnalisées liées à l'affectation de chacun. Les sessions de formation sont organisées au niveau local ou au niveau régional.

Pour la première partie de ce cycle de formation de 4 jours, l'objectif essentiel de la formation est d'aider les stagiaires à se positionner dans leur nouveau grade de contrôleur des finances publiques, de favoriser leur adaptation à l'environnement évolutif de la DGFIP et de leur faire partager la culture et les valeurs de celle-ci.

## III. Nomination et classement

Les fonctionnaires recrutés dans le corps de contrôleur des finances publiques sont nommés dans le grade correspondant

à celui dans lequel le recrutement a été ouvert et classés dans leur grade respectif conformément aux articles 13 à 20 et 23 du décret du 11 novembre 2009 et à la grille indiciaire (voir chapitre Carrière-grille indiciaire).

La nomination en B se fait soit au 1<sup>er</sup> jour de l'affectation pour les promus par CIS ou LA, soit au 1<sup>er</sup> jour de la scolarité pour les promus par concours externe ou interne normal.

La durée du cycle de formation est prise en compte pour l'avancement d'échelon dans la limite d'un an.

## A. Fonctionnaires appartenant à la catégorie C

Quel que soit le mode de promotion, tous les agents appartenant à un corps de catégorie C, agent administratif ou agent technique des finances publiques, sont classés lors de leur nomination en catégorie B dans le grade de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe. Les reports d'ancienneté s'effectuent dans la limite de la durée moyenne de l'échelon de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe. Si le calcul aboutit à une durée supérieure à cette durée moyenne, l'agent est reclassé dans l'échelon suivant de contrôleur sans ancienneté.

### a) Les agents C, échelle 6 sont classés selon le tableau suivant :

AAP/ATP 1 <sup>ère</sup> classe – échelle 6		Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe				Gain
Echelon	Indice	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1 <sup>er</sup>	333	5 <sup>ème</sup>	2 ans	ancienneté acquise	345	12
2 <sup>ème</sup>	340	5 <sup>ème</sup>	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	345	5
3 <sup>ème</sup>	350	6 <sup>ème</sup>	2 ans	ancienneté acquise	358	8
4 <sup>ème</sup>	365	7 <sup>ème</sup>	2 ans	ancienneté acquise	371	6
5 <sup>ème</sup>	380	8 <sup>ème</sup>	3 ans	ancienneté acquise	384	4
6 <sup>ème</sup>	395	9 <sup>ème</sup>	3 ans	ancienneté acquise	400	5
7 <sup>ème</sup>	417	10 <sup>ème</sup>	4 ans	ancienneté acquise	420	3
8 <sup>ème</sup>	431	11 <sup>ème</sup>	4 ans	ancienneté acquise	443	12
9 <sup>ème</sup>	457	12 <sup>ème</sup>	4 ans	ancienneté acquise dans la limite de 2ans	466	9

Grille indiciaire au 1<sup>er</sup> février 2014  
Valeur du point d'indice brut depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010 : 4,63029 €

## b) Les agents C échelles 3, 4 et 5 sont classés selon les tableaux suivants :

AAP/ATP 2ème classe - échelle 5		Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre				Gain
Echelon	Indice	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1er	321	1er	1 an	ancienneté acquise	321	0
2ème	322	2ème	2 ans	ancienneté acquise	323	1
3ème < 1 an	323	2ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	323	0
3ème ≥ 1 an	323	3ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	325	2
4ème < 1 an	325	3ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	325	0
4ème ≥ 1 an	325	4ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	334	9
5ème < 1 an	327	4ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	334	7
5ème ≥ 1 an	327	5ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	345	18
6ème	334	5ème	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	345	11
7ème	341	6ème	2 ans	ancienneté acquise	358	17
8ème	355	7ème	2 ans	2/3 ancienneté acquise	371	16
9ème	371	8ème	3 ans	Sans ancienneté acquise	384	13
10ème	380	8ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	384	4
11ème	393	9ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	400	7
12ème	402	10ème	4 ans	Ancienneté acquise dans la limite de 2 ans	420	18
AA/AT 1ère classe – échelle 4		Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre				Gain
Echelon	Indice	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1er	318	1er	1 an	ancienneté acquise	321	3
2ème	319	2ème	2 ans	ancienneté acquise	323	4
3ème < 1 an	320	2ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	323	3
3ème ≥ 1 an	320	3ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	325	5
4ème < 1 an	321	3ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	325	4
4ème ≥ 1 an	321	4ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	334	13
5ème < 1 an	322	4ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	334	12
5ème ≥ 1 an	322	5ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	345	23
6ème	324	5ème	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	345	21
7ème	327	6ème	2 ans	ancienneté acquise	358	31
8ème	340	7ème	2 ans	2/3 ancienneté acquise	371	31
9ème	349	8ème	3 ans	Sans ancienneté acquise	384	35
10ème	363	8ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	384	21
11ème	370	9ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	400	30
12ème	377	10ème	4 ans	ancienneté acquise dans la limite de 2 ans	420	43
AA/AT 2ème classe – échelle 3		Contrôleur 2ème classe ou Technicien géomètre				Gain
Echelon	Indice	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1er	316	1er	1 an	ancienneté acquise	321	5
2ème	317	2ème	2 ans	ancienneté acquise	323	6
3ème < 1 an	318	2ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	323	5
3ème ≥ 1 an	318	3ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	325	7
4ème < 1 an	319	3ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	325	6
4ème ≥ 1 an	319	4ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	334	15
5ème < 1 an	320	4ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	334	14
5ème ≥ 1 an	320	5ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	345	15
6ème	321	5ème	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	345	24
7ème	323	6ème	2 ans	ancienneté acquise	358	35
8ème	327	7ème	2 ans	2/3 ancienneté acquise	371	44
9ème	333	8ème	3 ans	Sans ancienneté acquise	384	51
10ème	345	8ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	384	39
11ème	358	9ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	400	42

Le classement en B, dans le grade de contrôleur de 2<sup>ème</sup> classe, des agents situés dans les échelles 3, 4 et 5, se fait par des tableaux de correspondance pour chacun des grades d'AAP ou d'ATP de 2<sup>ème</sup> classe, d'AA ou d'AT de 1<sup>ère</sup> classe et d'AA ou d'AT de 2<sup>ème</sup> classe, comme suit :

## B. Fonctionnaires n'appartenant pas avant à la catégorie C

Si l'agent a déjà exercé une activité dans le secteur public ou privé, une partie de ces périodes peut être prise en compte pour l'avancement lors de la nomination et selon certaines conditions :

### a) Services antérieurs dans le public

Les personnes qui justifient, avant leur nomination dans le corps de contrôleurs des finances publiques, de services accomplis en tant qu'agent public non titulaire, ancien fonctionnaire civil ou agent d'une organisation internationale intergouvernementale sont classées, lors de leur nomination, dans le grade de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe à un échelon déterminé en prenant en compte les services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des trois quarts de leur durée, et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée.

### b) Services antérieurs dans le privé

Les personnes qui justifient, avant leur nomination dans le corps des contrôleurs des finances publiques, de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public en qualité de salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B sont classées, lors de leur nomination, dans le grade de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe à un échelon déterminé sur la base de la durée moyenne exigée (voir tableau ci-dessous), en prenant en compte la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle. Cette reprise de services ne peut excéder huit ans.

Un arrêté fonction publique précise la liste des professions prises en compte et les conditions d'application.

## IV. La titularisation

Selon le mode d'accès à la catégorie B les modalités de titularisation sont différentes.

- ✓ les contrôleurs recrutés par LA ou CIS sont titularisés dès leur nomination ;
- ✓ les contrôleurs stagiaires recrutés par concours externe ou interne normal, dont les services ont donné satisfaction, sont titularisés à l'issue du stage ;

- ✓ les contrôleurs recrutés par la voie de contractuels handicapés sont astreints à un stage probatoire avant la titularisation.

Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés à l'issue du stage peuvent être autorisés à accomplir un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an.

Les stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage 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.

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ Pour la CGT, la CAP statuant sur la titularisation d'un salarié handicapé doit disposer de toutes les informations nécessaires à l'examen de la titularisation (aménagement de poste, suivi par le médecin de l'administration, l'assistante sociale etc.). Aucun agent handicapé ne doit être licencié sans que l'ensemble de ces éléments ne soit fourni.

En cas de proposition de l'administration de non titularisation, le CHS et le CDAS dont dépend la Direction de stage doivent donner un avis sur les conditions d'exercice du stage et de prise en compte du handicap du stagiaire, avis accompagné de celui du médecin de prévention.

- ▶ La CGT refuse les propositions faites par la DGFIP pour l'introduction d'un stage probatoire dans les modalités de suivi du cycle de formation des contractuels handicapés de catégorie B. Cette disposition est discriminatoire vis à vis de ces personnels et ne répond pas aux difficultés que peuvent rencontrer ces agents lors de leur formation initiale.

Les salariés handicapés doivent aussi bénéficier, dès leur scolarité dans les écoles et tout au long de leur vie professionnelle, de tous les aménagements nécessaires.

La CGT, conformément à ses revendications sur le recrutement ne peut accepter que le contrat devienne un tremplin vers la titularisation. Les salariés handicapés devraient avoir le statut de fonctionnaire stagiaire dès leur recrutement.

## V. Le déroulement de carrière

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La CGT Finances Publiques réaffirme son attachement à la défense et au renforcement du Statut général des fonctionnaires, à la reconnaissance des qualifications dans le déroulement de carrière en facilitant la promotion interne dans un cadre de droits et garanties fortes inscrits dans les statuts particuliers.

► La CGT Finances Publiques revendique :

- ✓ un déroulement de carrière linéaire, pour les catégories C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification ;
- ✓ une amplitude indiciaire minimum de 1 à 2 ; l'indice de fin de carrière doit au moins être le double de celui de début de carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières. Une grille unique à amplitude indiciaire plus importante, sans barrière, 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.

### A. La doctrine d'emploi

Sous l'autorité des agents de catégorie A, les contrôleurs des finances publiques participent à la réalisation des missions incombant à la DGFIP au sein des services déconcentrés, des services à compétence nationale et des services centraux. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les services chargés du contrôle budgétaire et comptable ministériel. Au sein de ces différents services, ils peuvent être chargés de fonctions d'encadrement.

Les contrôleurs des finances publiques peuvent notamment :

- ✓ participer aux différentes opérations d'assiette, de recouvrement et de contrôle des impôts et taxes de toute nature ;
- ✓ participer à la réalisation des opérations financières, comptables et budgétaires de l'Etat, des établissements publics et des collectivités territoriales ;
- ✓ prendre part aux opérations de recherche et programmation, en exerçant notamment le droit de communication auprès des administrations publiques et des entreprises et réaliser, en appui et sous l'autorité des inspecteurs des finances publiques, des contrôles sur pièces des dossiers ainsi que des contrôles sur place ;
- ✓ réaliser des missions de support informatiques.

### B. Grille indiciaire

La Grille indiciaire des contrôleurs a été modifiée au 1<sup>er</sup> février 2014. En 2014, seuls les deux premiers indices de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe sont abondés de 7 points. Les durées moyennes des 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup>, 7<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelons des grades de contrôleurs 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> classe sont également modifiées. Et au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les quatre premiers indices et ceux des 8<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelons seront modifiés de 5 à 7 points, afin de maintenir une différence avec la nouvelle grille de la catégorie C.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

► La CGT Finances Publiques n'a pas approuvé les mesures catégorielles qui se succèdent depuis plusieurs années pour relever les bas salaires : elles amènent à un tassement de la grille incohérent qui remet totalement en cause le principe d'une grille reconnaissant le niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un niveau de qualification et impliquant une durée de formation initiale correspondant au corps d'accueil.

La CGT s'est exprimée CONTRE de telles mesures qui restent marquées du sceau de l'austérité et qui aggravent encore plus le déséquilibre de la grille indiciaire. Le bricolage fait a minima sur la grille de la catégorie B maintient la réduction de l'amplitude de carrière : de 2000 à 2014 on est passé de 38 à 5 points entre le bas de la grille C et celui de la grille B.

► La CGT revendique :

- ✓ une hausse immédiate de la valeur du point d'indice et des mesures de rattrapage ;
- ✓ une refonte complète de la grille dans le cadre d'un plan pluriannuel afin de gagner de réelles avancées pour toutes les catégories ;
- ✓ un salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT, soit 1700 € brut mensuel.

### C. Avancement (concours professionnels et TA)

L'accès au grade supérieur dans le corps de contrôleur se fait par Tableau d'avancement ou par concours professionnel. Le nombre d'emplois offerts par ces deux voies d'accès est compris entre  $\frac{1}{4}$  et  $\frac{3}{4}$  du nombre total des promotions.

La notion de services effectifs :

Les conditions statutaires de promotion au grade supérieur, dans les corps de catégorie C et de catégorie B, prévoient une durée de services effectifs dans le grade ou le corps. Cette notion qui s'applique depuis la mise en place des nouveaux statuts particuliers est plus restrictive que celle de « services publics » pour les agents. Les services effectifs sont les services accomplis, déduction faite des périodes interruptives d'activité qui sont :

- le congé parental, la disponibilité ;
- le service national (sont compris dans les services effectifs les périodes de réserve et d'engagement en qualité d'officier ou sous-officier) ;
- la formation initiale dans les écoles (hors stage pratique).

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

► Dans le cadre de la carrière actuelle, la CGT Finances Publiques condamne les contraintes budgétaires qui limitent le nombre de promus et empêchent nombre d'agents d'accéder à l'indice terminal du dernier grade avant leur retraite.



► Dans ce cadre, la CGT revendique :

- ✓ La promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires requises, 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 :
  - 1) l'échelon puis la date de prise de rang dans cet échelon ;
  - 2) pour départager les candidats :
    - la date d'accès à la catégorie, qui évite de pénaliser des agents obligés de changer de corps dans leur carrière ;
    - puis la notation selon le système de notation revendiqué par la CGT ; s'agissant du critère le plus subjectif et le moins lié à l'ancienneté, cela lui donne un rôle très accessoire de départage des agents ayant strictement le même échelon, la même date de prise de rang et la même ancienneté ;
  - 3) aucun agent écarté pour une note négative, une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours.
- ✓ L'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents qui donne une « coupure » (ancienneté minimale requise) unique pour tous les départements.
- ✓ Des possibilités de promotion au bénéfice de l'âge exclusivement pour les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, si leur promotion était imminente, et hors de tout contingentement budgétaire. En cohérence avec sa revendication d'un droit au départ à la retraite à 60 ans, cette disposition doit se limiter aux agents ayant atteint ou dépassé l'âge de 59 ans. La CGT affirme donc son opposition au fléchage de fin carrière proposé par la DGFIP (agents âgés de 58 ans et plus au 31 décembre de l'année du tableau).

## a) Les conditions statutaires

### Promotion de Contrôleur 2<sup>ème</sup> classe à Contrôleur 1<sup>er</sup> classe

- Par Tableau d'avancement :
  - avoir au moins atteint le 7<sup>ème</sup> échelon de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe ;
  - et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- ou Concours professionnel :
  - avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe ;
  - et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

● Le concours professionnel : arrêté du 2 mars 2011

Une seule épreuve écrite de 2 heures en deux parties :

- un questionnaire à choix multiples portant sur les missions et l'organisation de la DGFIP ;
- un questionnaire à réponses courtes relatif aux métiers de la DGFIP.

### Promotion de Contrôleur 1<sup>ère</sup> classe à Contrôleur principal

● Par Tableau d'avancement :

- avoir au moins atteint le 7<sup>ème</sup> échelon de contrôleur 1<sup>ère</sup> classe ;
  - et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- ou Concours professionnel :
- avoir au moins atteint le 6<sup>ème</sup> échelon de contrôleur 1<sup>ère</sup> classe ;
  - et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

● Le concours professionnel : arrêté du 2 mars 2011

Une épreuve écrite de réponses à des questions et/ou résolution de cas pratiques, à partir d'une analyse de dossier constitué de différents documents portant au choix du candidat (exprimé le jour de l'épreuve) sur :

- les missions fiscales ;
- les missions gestion publique ;
- les missions transverses.

● Préparation :

Les candidats du concours professionnel de contrôleur principal bénéficient d'une préparation par correspondance comprenant l'accès en ligne à 3 fascicules, une préparation présentielle à l'épreuve sous la forme de 3 stages (1 d'un jour et 2 de deux jours et un jour de « galop d'essai » (pendant le 3<sup>ème</sup> stage présentiel).

### b) le reclassement :

Il se fait selon les modalités des tableaux page 27

### c) Les modalités et conditions de sélection :

La Direction générale a défini des modalités de sélection communes à tous les tableaux d'avancement. Les nouvelles dispositions ont été harmonisées et mises en œuvre à compter de 2012. Voir les conditions page 12.



**Le reclassement dans le grade de contrôleur 1<sup>ère</sup> classe ou de géomètre**

Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre		Contrôleur 1 <sup>ère</sup> classe ou géomètre		Report d'ancienneté
Echelon	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	
4 <sup>ème</sup> ≥ 1 an	334	4 <sup>ème</sup>	348	Sans ancienneté
5 <sup>ème</sup> < 1 an 4 mois	345	4 <sup>ème</sup>	348	3/2 de l'ancienneté acquise
5 <sup>ème</sup> ≥ 1 an 4 mois	345	5 <sup>ème</sup>	361	3/2 ancienneté acquise au delà d'1 an 4 mois
6 <sup>ème</sup> < 1 an 4 mois	358	5 <sup>ème</sup>	361	3/4 de l'ancienneté acquise + 1 an
6 <sup>ème</sup> ≥ 1 an 4 mois	358	6 <sup>ème</sup>	375	3/2 ancienneté acquise au delà d'1 an 4 mois
7 <sup>ème</sup> < 1 an 4 mois	371	6 <sup>ème</sup>	375	3/4 de l'ancienneté acquise + 1 an
7 <sup>ème</sup> ≥ 1 an 4 mois	371	7 <sup>ème</sup>	390	3/2 ancienneté acquise au delà d'1 an 4 mois
8 <sup>ème</sup> < 2 ans	384	7 <sup>ème</sup>	390	1/2 de l'ancienneté acquise + 1 an
8 <sup>ème</sup> ≥ 2 ans	384	8 <sup>ème</sup>	405	Ancienneté acquise au delà de 2 ans
9 <sup>ème</sup> < 2 ans	400	8 <sup>ème</sup>	405	Ancienneté acquise + 1 an
9 <sup>ème</sup> ≥ 2 ans	400	9 <sup>ème</sup>	425	Ancienneté acquise au delà de 2 ans
10 <sup>ème</sup> < 2 ans 8 mois	420	9 <sup>ème</sup>	425	3/4 de l'ancienneté acquise + 1 an
10 <sup>ème</sup> ≥ 2 ans 8 mois	420	10 <sup>ème</sup>	445	3/4 ancienneté acquise au delà de 2 ans 8 mois
11 <sup>ème</sup> < 2 ans	443	10 <sup>ème</sup>	445	Ancienneté acquise + 1 an
11 <sup>ème</sup> ≥ 2 ans	443	11 <sup>ème</sup>	468	Ancienneté acquise au delà de 2 ans
12 <sup>ème</sup> < 2 ans	466	11 <sup>ème</sup>	468	Ancienneté acquise + 2 ans
12 <sup>ème</sup> ≥ 2 ans	466	12 <sup>ème</sup>	491	Ancienneté acquise au delà de 2 ans
13 <sup>ème</sup>	486	12 <sup>ème</sup>	491	Ancienneté acquise + 2 ans

Les contrôleurs 2<sup>ème</sup> classe ou technicien géomètre, détenant une ancienneté dans leur échelon supérieure aux limites indiquées, sont d'abord reclassés selon le tableau ci-dessus. Ils passent ensuite et à la même date à l'échelon supérieur de contrôleur 1<sup>ère</sup> classe ou géomètre, mais la DG n'effectue pas systématiquement les opérations de promotion de grade et de changement d'échelon en même temps.

**Le reclassement dans le grade de contrôleur principal ou de géomètre principal**

Contrôleur 1 <sup>ère</sup> classe ou géomètre		Contrôleur Principal ou géomètre principal		Report d'ancienneté
Echelon	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	
6 <sup>ème</sup>	375	2 <sup>ème</sup>	380	ancienneté acquise
7 <sup>ème</sup>	390	3 <sup>ème</sup>	395	ancienneté acquise
8 <sup>ème</sup>	405	4 <sup>ème</sup>	410	2/3 de l'ancienneté acquise
9 <sup>ème</sup>	425	5 <sup>ème</sup>	428	2/3 de l'ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup>	445	6 <sup>ème</sup>	449	1/2 de l'ancienneté acquise
11 <sup>ème</sup>	468	7 <sup>ème</sup>	471	3/4 de l'ancienneté acquise
12 <sup>ème</sup>	491	8 <sup>ème</sup>	494	3/4 de l'ancienneté acquise
13 <sup>ème</sup>	515	9 <sup>ème</sup>	519	Ancienneté acquise (1)

(1) Les contrôleurs 1<sup>ère</sup> classe ou géomètre, détenant plus de 3 ans d'ancienneté dans le 13<sup>ème</sup> échelon sont d'abord reclassés au 9<sup>ème</sup> échelon de contrôleur principal ou géomètre principal qui dure 3 ans, avec les 3 ans d'ancienneté maximum prévus. Ils passent ensuite et à la même date au 10<sup>ème</sup> échelon de contrôleur principal ou géomètre principal, mais la DG n'effectue pas systématiquement les opérations de promotion de grade et de changement d'échelon en même temps.

# La carrière des Géomètres cadastrateurs

Le décret n° 2010-982 du 26 août 2010 portant **statut particulier du corps des géomètres cadastrateurs des finances publiques est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2011** ; il précise les conditions statutaires de recrutement et de déroulement de carrière.

Le corps des géomètres cadastrateurs des finances publiques comprend trois grades :

- ✓ Technicien géomètre des finances publiques – TG ;
- ✓ Géomètre des finances publiques – G ;
- ✓ Géomètre principal des finances publiques – GP.

## I. Le recrutement

Les géomètres cadastrateurs des finances publiques sont recrutés :

- ✓ sur concours externe de techniciens géomètres ;
- ✓ sur concours interne de techniciens géomètres ;
- ✓ par examen professionnel de techniciens géomètres (à la place de la liste d'aptitude).

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La CGT Finances Publiques revendique :
  - ✓ Un concours externe ouvert au plus grand nombre de candidats : cela signifie donc que la DGFIP doit en faire la publicité, de manière à ce qu'il y ait suffisamment de candidats pour une sélectivité normale, tout en veillant à maintenir des épreuves de 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.

## A. Concours externe

- Les conditions pour concourir : être titulaire d'un baccalauréat ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;
- Les épreuves du concours : arrêté du 19 mai 2011
  - ✓ Epreuves écrites d'admissibilité :
    - Epreuve n°1* : réponses à des questions et/ou résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère économique et financier ;

*Epreuve n°2* : aux choix du candidat (exprimé dès l'inscription au concours) , résolution d'un ou plusieurs problèmes ou exercices sur les mathématiques ou la topographie ;

- ✓ Epreuves d'admission :

*Epreuve n°1* : entretien avec le jury destiné à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets professionnels ainsi que sa motivation. Le candidat présente sa formation et/ou son parcours professionnel pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury, notamment sur sa connaissance de l'environnement économique et financier.

*Epreuve n°2* : les candidats doivent effectuer trois exercices physiques (course, lancé de poids, saut en hauteur) en présence d'un médecin, notés de 0 à 20, chacun étant affecté du coefficient 1/3.

Sont éliminés de plein droit les candidats ayant obtenu une note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires écrites et orales à l'exception de l'épreuve d'exercices physiques.

## B. Concours interne

- Les conditions pour concourir : être fonctionnaire (Etat, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, justifiant d'au moins 4 ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'organisation du concours.
- Les épreuves du concours : arrêté du 19 mai 2011
  - ✓ Epreuves écrites d'admissibilité :
    - Epreuve n°1* : réponses à des questions et/ou résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif ;
    - Epreuve n°2* : aux choix du candidat (exprimé dès l'inscription au concours) , résolution d'un ou plusieurs problèmes ou exercices sur :
      - la topographie et les travaux techniques pour la confection et la mise à jour de plans cadastraux ;
      - les aspects administratifs et juridiques de la confection et mise à jour du plan ;
      - le plan informatisé ;
      - la législation fiscale et l'évaluation des propriétés bâties et non bâties.

✓ Epreuves d'admission :

*Epreuve n°1 de RAEP* : entretien avec le jury destiné à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets professionnels ainsi que sa motivation. Le candidat présente sa formation et/ou son parcours professionnel pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury, notamment sur sa connaissance de l'environnement de la DGFIP. Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours transmis au jury après établissement de la liste d'admissibilité.

*Epreuve n°2* : les candidats doivent effectuer trois exercices physiques (course, lancé de poids, saut en hauteur) en présence d'un médecin, notés de 0 à 20, chacun étant affecté du coefficient 1/3.

Sont éliminés de plein droit les candidats ayant obtenu une note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires écrites et orales à l'exception de l'épreuve d'exercices physiques.

● Préparation :

Les candidats du concours interne de technicien géomètre bénéficient d'une préparation par correspondance comprenant l'accès en ligne à 3 fascicules, une préparation présentielle aux épreuves sous la forme d'un stage de 5 jours y compris un jour pour un galop d'essai.

**C. Examen professionnel**

Cet examen professionnel, qui se substitue à la liste d'aptitude, a été maintenu dans le statut particulier des géomètres-cadastrés.

● Les conditions pour concourir :

- ✓ être agents administratifs ou agents techniques des finances publiques ;
- ✓ et justifier, au 31/12 de l'année de leur nomination, d'au moins 9 années de services publics.

● Conditions de durée de services

Services publics : ensemble des services publics accomplis en qualité de titulaire ou de non titulaire (fonctionnaires stagiaires, auxiliaires, contractuels de droit public, services militaires et service national actif) à la DGFIP ou dans une autre administration.

● Le contenu de l'examen : arrêté du 14 janvier 2011

Une épreuve orale d'admission d'une durée de 25 minutes qui consiste en un exposé à partir d'une question posée par le jury, sur l'une des quatre options suivantes (le choix est fait dès l'inscription à l'examen), et suivi d'un entretien avec le jury :

- topographie et travaux techniques pour la confection et la mise à jour de plans ;

- aspects administratifs et juridiques pour la confection et la mise à jour de plans ;
- le plan informatisé : vectorisation du plan, gestion des bases PCI (plan cadastral automatisé) ;
- législation fiscale et évaluation des propriétés bâties et non bâties.

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

**Les revendications 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 cadastrés à la place de la liste d'aptitude.

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.

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.

► Pour la CGT Finances Publiques, après trois ans de mise en œuvre de cet examen, un bilan doit être fait afin de voir les évolutions à apporter, si besoin, à son contenu.

**II. La formation initiale**

Les techniciens géomètres recrutés à l'issue des concours externes et internes et par examen professionnel, accomplissent un cycle de formation d'une durée minimale de 18 mois, comprenant :

- ✓ une période de formation théorique qui donne lieu à un contrôle des connaissances (les lauréats de l'examen professionnel participent à l'évaluation de la formation mais celle-ci n'a aucune incidence sur leur titularisation) ;
- ✓ des stages d'application dans les services déconcentrés de la DGFIP.

**A. Formation théorique**

La formation théorique des techniciens géomètres stagiaires dure 14 mois de mars N à avril N+1 à l'Etablissement de Toulouse. Elle s'articule en trois phases :

- une formation de « carrière » de 111 heures qui présente les fondamentaux et les missions de la DGFIP ;
- une formation sur la « dominante » cadastre de 150 heures, ainsi que des enseignements techniques de 804 heures ;
- un stage d'application en avril N+1, dédié à effectuer des travaux techniques liés au Plan d'Action Topographique Départemental (PATD).

Sont inclus pendant cette période deux stages obligatoires d'une semaine dans les services : un stage de découverte en mars N et un stage « d'immersion » dans la sphère fiscale en novembre N.

## B. Stages d'application

Les stages d'application au nombre de deux se déroulent sur une durée totale de 4 mois :

- le stage d'application d'une durée d'un mois en mai N+1, a pour objectif de permettre aux stagiaires de mettre en pratique les enseignements théoriques et de découvrir l'environnement professionnel ;
- le stage d'application d'une durée de trois mois de juin à août N+1 (congé en août) est plus particulièrement consacré à l'apprentissage du « 1<sup>er</sup> métier ». Il se fait en CDIF, PTGC, STD ou BRF en fonction de l'affectation connue à cette date.

## III. Nomination et classement

Les fonctionnaires recrutés dans le corps de géomètres cadastrateurs sont nommés dans le grade correspondant à celui dans lequel le recrutement a été ouvert et classés dans leur grade respectif conformément aux articles 13 à 20 et 23 du décret du 11 novembre 2009 et à la grille indiciaire (voir chapitre Carrière-grille indiciaire).

La nomination en B se fait au 1<sup>er</sup> jour de la scolarité pour les promus par concours externe ou interne normal ou par examen professionnel (accès agent C à TG).

La durée du cycle de formation est prise en compte pour l'avancement d'échelon dans la limite de 18 mois.

### A. Fonctionnaires appartenant à la catégorie C

Quel que soit le mode d'entrée dans la catégorie B, tous les agents appartenant à un corps de catégorie C, agent administratif ou agent technique des finances publiques, sont classés lors de leur nomination en catégorie B dans le grade de technicien géomètre.

Les reports d'ancienneté s'effectuent dans la limite de la durée moyenne de l'échelon de technicien géomètre. Si le calcul aboutit à une durée supérieure à cette durée moyenne, l'agent est reclassé dans l'échelon suivant de Technicien géomètre sans ancienneté.

### a) Les agents C, échelle 6 sont classés selon le tableau suivant :

AAP/ATP 1 <sup>ère</sup> classe - échelle 6		Technicien géomètre				Gain
Echelon	Indice	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1 <sup>er</sup>	333	5 <sup>ème</sup>	2 ans	ancienneté acquise	345	12
2 <sup>ème</sup>	340	5 <sup>ème</sup>	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	345	5
3 <sup>ème</sup>	350	6 <sup>ème</sup>	2 ans	ancienneté acquise	358	8
4 <sup>ème</sup>	365	7 <sup>ème</sup>	2 ans	ancienneté acquise	371	6
5 <sup>ème</sup>	380	8 <sup>ème</sup>	3 ans	ancienneté acquise	384	4
6 <sup>ème</sup>	395	9 <sup>ème</sup>	3 ans	ancienneté acquise	400	5
7 <sup>ème</sup>	417	10 <sup>ème</sup>	4 ans	ancienneté acquise	420	3
8 <sup>ème</sup>	431	11 <sup>ème</sup>	4 ans	ancienneté acquise	443	12
9 <sup>ème</sup>	457	12 <sup>ème</sup>	4 ans	ancienneté acquise dans la limite de 2ans	466	9

### b) Les agents C échelles 3, 4 et 5 sont classés selon les tableaux suivants :

Le classement en B, des agents situés dans les échelles 3, 4 et 5, se fait par des tableaux de correspondance pour chacun des grades d'AAP ou d'ATP de 2<sup>ème</sup> classe, d'AA ou d'AT de 1<sup>ère</sup> classe et d'AA ou d'AT de 2<sup>ème</sup> classe : voir les tableaux page 22.

### B. Fonctionnaires n'appartenant pas avant à la catégorie C

Si l'agent a déjà exercé une activité dans le secteur public ou privé, une partie de ces périodes peut être prise en compte pour l'avancement lors de la nomination et selon certaines conditions :

#### a) Services antérieurs dans le public

Les personnes qui justifient, avant leur nomination dans le corps de géomètres cadastrateurs des finances publiques, de services accomplis en tant qu'agent public non titulaire, ancien fonctionnaire civil ou agent d'une organisation internationale intergouvernementale sont classées, lors de leur nomination, dans le grade de Technicien géomètre à un échelon déterminé en prenant en compte les services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des trois quarts de leur durée, et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée.

## b) Services antérieurs dans le privé

Les personnes qui justifient, avant leur nomination dans le corps des géomètres cadastrateurs des finances publiques, de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public en qualité de salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B sont classées, lors de leur nomination, dans le grade de Technicien géomètre à un échelon déterminé sur la base de la durée moyenne exigée (voir tableau ci-dessous), en prenant en compte la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle. Cette reprise de services ne peut excéder huit ans.

Un arrêté fonction publique précise la liste des professions prises en compte et les conditions d'application.

## IV. La titularisation

Selon le mode d'accès à la catégorie B les modalités de titularisation sont différentes.

- ✓ Les techniciens géomètres recrutés par examen professionnel sont titularisés dès leur nomination.
- ✓ Les techniciens géomètres recrutés par concours externe ou interne normal, dont les services ont donné satisfaction, sont titularisés à l'issue du stage.

Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés à l'issue du stage peuvent être autorisés à accomplir un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an.

Les stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage 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.

## V. Le déroulement de carrière

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶▶ La CGT Finances Publiques réaffirme son attachement à la défense et au renforcement du Statut général des fonctionnaires, à la reconnaissance des qualifications dans le déroulement de carrière en facilitant la promotion interne dans un cadre de droits et garanties forts inscrits dans les statuts particuliers.
- ▶▶ La CGT Finances Publiques revendique :
  - ✓ un déroulement de carrière linéaire, pour les catégories C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification ;

- ✓ une amplitude indiciaire minimum de 1 à 2 ; l'indice de fin de carrière doit au moins être le double de celui de début de carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières. Une grille unique à amplitude indiciaire plus importante, sans barrière, 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.

### A. La doctrine d'emploi

Sous l'autorité des agents de catégorie A, les géomètres-cadastrateurs des finances publiques participent aux différents travaux liés à la tenue du cadastre et à la gestion de l'assiette des impôts fonciers dans le cadre des missions incombant à la DGFIP. Ils exercent leurs fonctions au sein des services déconcentrés, des services à compétence nationale et des services centraux.

Les géomètres-cadastrateurs des finances publiques assurent notamment :

- ✓ les travaux de confection, de mise à jour et de gestion des bases informatiques du plan cadastral ;
- ✓ les travaux résultant d'opérations d'aménagements fonciers agricoles et forestiers ;
- ✓ la réalisation de documents d'arpentage pour l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics.

### B. Grille indiciaire

La Grille indiciaire des géomètres cadastrateurs a été modifiée au 1<sup>er</sup> février. En 2014, seuls les deux premiers indices de technicien géomètre sont abondés de 7 points. Les durées moyennes des 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup>, 7<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelons des grades de techniciens géomètres et de géomètres sont également modifiées. Et au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les quatre premiers indices et ceux des 8<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelons seront modifiés de 5 à 7 points, afin de maintenir une différence avec la nouvelle grille de la catégorie C.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶▶ La CGT Finances Publiques n'a pas approuvé les mesures catégorielles qui se succèdent depuis plusieurs années pour relever les bas salaires : elles amènent à un tassement de la grille incohérent qui remet totalement en cause le principe d'une grille reconnaissant le niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un niveau de qualification et impliquant une durée de formation initiale correspondant au corps d'accueil.
- La CGT s'est exprimée CONTRE de telles mesures qui restent marquées du sceau de l'austérité et qui aggravent encore plus le déséquilibre de la grille indiciaire.

Le bricolage fait a minima sur la grille de la catégorie B maintient la réduction de l'amplitude de carrière : de 2000 à 2014 on est passé de 38 à 5 points entre le bas de la grille C et celui de la grille B.

► La CGT revendique :

- ✓ une hausse immédiate de la valeur du point d'indice et des mesures de rattrapage ;
- ✓ l'urgence d'une refonte complète de la grille dans le cadre d'un plan pluriannuel afin de gagner de réelles avancées pour toutes les catégories ;
- ✓ un salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT, soit 1700 € brut mensuel.

### C. L'avancement (examen professionnel et TA)

L'accès au grade supérieur dans le corps de géomètre cadastre se fait par tableau d'avancement ou par examens professionnels. 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.

La notion de services effectifs :

Les conditions statutaires de promotion au grade supérieur, dans les corps de catégorie C et de catégorie B, prévoient une durée de services effectifs dans le grade ou le corps. Cette notion qui s'applique depuis la mise en place des nouveaux statuts particuliers et plus restrictive que celle de « services publics » pour les agents.

Les services effectifs sont les services accomplis déduction faite des périodes interruptives d'activité qui sont :

- ✓ le congé parental, la disponibilité ;
- ✓ le service national (sont compris dans les services effectifs les périodes de réserve et d'engagement en qualité d'officier ou sous-officier) ;
- ✓ la formation initiale dans les écoles (hors stage pratique).

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

► Dans le cadre de la carrière actuelle, la CGT Finances Publiques condamne les contraintes budgétaires qui limitent le nombre de promus et empêchent nombre d'agents d'accéder à l'indice terminal du dernier grade avant leur retraite.

► Dans ce cadre, la CGT revendique :

- ✓ La promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires requises, 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 :

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

2) pour départager les candidats :

- la date d'accès à la catégorie, qui évite de pénaliser des agents obligés dans leur carrière de changer de corps ;
- puis la notation selon le système de notation revendiqué par la CGT ; s'agissant du critère le plus subjectif et le moins lié à l'ancienneté, cela lui donne un rôle très accessoire de départage des agents ayant strictement le même échelon, la même date de prise de rang et la même ancienneté ;

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

- ✓ L'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents qui donne une « coupure » (ancienneté minimale requise) unique pour tous les départements.
- ✓ Des possibilités de promotion au bénéfice de l'âge exclusivement pour les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, si leur promotion était imminente, et hors de tout contingentement budgétaire. En cohérence avec sa revendication d'un droit au départ à la retraite à 60 ans, cette disposition doit se limiter aux agents ayant atteint ou dépassé l'âge de 59 ans. La CGT affirme donc son opposition au fléchage de fin de carrière proposé par la DGFIP (agents âgés de 58 ans et plus au 31 décembre de l'année du tableau).

### a) Conditions statutaires

#### Promotion de Technicien Géomètre à Géomètre :

● Par Tableau d'avancement :

- avoir au moins atteint le 7<sup>ème</sup> échelon de TG ;
- et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

● ou Examen professionnel :

- avoir au moins 1 an dans le 4<sup>ème</sup> échelon de TG ;
- et justifier d'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 : arrêté du 22 février 2011

Une seule épreuve écrite de 2 heures en deux parties :

- un questionnaire à choix multiples portant sur les missions et l'organisation du cadastre ainsi que sur la DGFIP ;
- un questionnaire à réponses courtes relatif aux techniques cadastrales, à la conservation cadastrale et à la fiscalité locale.



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

**Promotion de Géomètre à Géomètre principal**

- Par Tableau d'avancement :
  - avoir au moins atteint le 7<sup>ème</sup> échelon de Géomètre ;
  - et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- ou Examen professionnel :
  - avoir au moins atteint le 6<sup>ème</sup> de Géomètre ;
  - et justifier d'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 : arrêté du 22 février 2011  
Une seule épreuve écrite de réponses à des questions et/ou résolution de cas pratiques portant sur l'organisation et l'exercice des missions cadastrales comme suit :

- le cadastre ;
- topographie et travaux techniques : principes et organisation ;
- aspects administratifs et juridiques de la confection et de la mise à jour du plan ;
- vectorisation du plan et gestion des bases PCI ;
- législation fiscale et évaluation des propriétés bâties et non bâties.

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

● Préparation :  
Les candidats à l'examen professionnel de géomètre principal bénéficient d'une préparation comprenant l'accès en ligne à 4 fascicules (autocorrectifs).

**b) le reclassement :**

Il se fait selon les modalités des tableaux page 27.

**c) Modalités et conditions de sélection :**

La Direction générale a défini des modalités de sélection communes à tous les tableaux d'avancement. Les nouvelles dispositions ont été harmonisées et mises en œuvre à compter de 2012. Voir les tableaux page 12.

**D. La promotion en catégorie A**

Plusieurs voies d'accès à la catégorie A dans le corps (et au grade) des inspecteurs des finances publiques sont possibles par :

- Concours d'inspecteur externe : être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme équivalent ;

- Concours d'inspecteur interne :

- être fonctionnaire (État, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale ;
- appartenir à la catégorie B et justifier d'au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours.

- Examen professionnel. Peuvent être inscrits les contrôleurs et géomètres cadastrateurs ayant atteint au 1er janvier de l'année de leur nomination :

- le grade de Contrôleur principal ou de géomètre principal ;
- ou le 6<sup>ème</sup> échelon du grade de contrôleur 1<sup>ère</sup> classe ou de Géomètre ;
- ou le 7<sup>ème</sup> échelon du grade de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe ou de Technicien géomètre.

- Liste d'aptitude : peuvent être inscrits les contrôleurs et les géomètres cadastrateurs comptant au 1er janvier de l'année de leur nomination, quinze années de services publics dont 8 ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B (contre 9 ans de services publics dont 5 ans de services effectifs auparavant). ■

**NOTE PERSONNELLE :**

.....

.....

.....

.....

## Catégorie B - Grille indiciaire au 1<sup>er</sup> février 2014 et 1<sup>er</sup> janvier 2015

Le décret n° 2014-77 du 29 janvier 2014 fixe l'échelonnement indiciaire de la catégorie B.

Grade	Echelon	Durée moyenne	Indice majoré (1)	
			Au 1 <sup>er</sup> février 2014	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2015
<b>Contrôleur principal et Géomètre principal</b>	11 <sup>ème</sup>		562	562
	10 <sup>ème</sup>	3 ans	540	540
	9 <sup>ème</sup>	3 ans	519	519
	8 <sup>ème</sup>	3 ans	494	494
	7 <sup>ème</sup>	3 ans	471	471
	6 <sup>ème</sup>	2 ans	449	449
	5 <sup>ème</sup>	2 ans	428	428
	4 <sup>ème</sup>	2 ans	410	410
	3 <sup>ème</sup>	2 ans	395	395
	2 <sup>ème</sup>	2 ans	380	380
	1 <sup>er</sup>	1 an	365	365
<b>Contrôleur 1<sup>ère</sup> classe  et  Géomètre</b>	13 <sup>ème</sup>		515	515
	12 <sup>ème</sup>	4 ans	491	491
	11 <sup>ème</sup>	4 ans	468	468
	10 <sup>ème</sup>	4 ans	445	445
	9 <sup>ème</sup>	3 ans	425	425
	8 <sup>ème</sup>	3 ans	405	405
	7 <sup>ème</sup>	2 ans	390	390
	6 <sup>ème</sup>	2 ans	375	375
	5 <sup>ème</sup>	2 ans	361	361
	4 <sup>ème</sup>	2 ans	348	348
	3 <sup>ème</sup>	2 ans	340	340
	2 <sup>ème</sup>	2 ans	332	332
	1 <sup>er</sup>	1 an	327	327
<b>Contrôleur 2<sup>ème</sup> classe  et  Technicien géomètre</b>	13 <sup>ème</sup>		486	486
	12 <sup>ème</sup>	4 ans	466	466
	11 <sup>ème</sup>	4 ans	443	443
	10 <sup>ème</sup>	4 ans	420	422
	9 <sup>ème</sup>	3 ans	400	400
	8 <sup>ème</sup>	3 ans	384	386
	7 <sup>ème</sup>	2 ans	371	371
	6 <sup>ème</sup>	2 ans	358	358
	5 <sup>ème</sup>	2 ans	345	345
	4 <sup>ème</sup>	2 ans	334	335
	3 <sup>ème</sup>	2 ans	325	332
	2 <sup>ème</sup>	2 ans	323	329
	1 <sup>er</sup>	1 an	321	326

(1) Valeur du Point d'indice brut depuis le 1/7/2010 : 4,6303 €

# La catégorie A

## **Les différents décrets qui régissent l'organisation des carrières de la 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 ;
- ✓ Le décret n°2010-987 du 26 août 2010 modifiant le décret n°82-1038 du 6 décembre 1982 relatif à l'emploi d'inspecteur vérificateur spécialisé à la DGFIP ;
- ✓ Le décret n°2009-208 du 20 février 2009 relatif au statut particulier des administrateurs des finances publiques (AFIP) ;
- ✓ Le décret n°2009-578 du 20 mai 2009 fixant les modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps de catégorie A de la Direction générale des finances publiques ;
- ✓ Le décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 modifié relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique d'Etat.

Ces décrets définissent les conditions de recrutement, de classement et d'avancement (durée moyenne et minimale du temps passé dans chacun des échelons des grades).

## **Les fonctionnaires de catégorie A de la DGFIP (décret 2010-986) sont répartis dans les cinq grades suivants :**

- ✓ Inspecteur des finances publiques ;
- ✓ Inspecteur divisionnaire des finances publiques qui comporte deux classes :
  - Inspecteur divisionnaire des finances publiques de classe normale ;
  - Inspecteur divisionnaire des finances publiques hors classe ;
- ✓ Inspecteur principal des finances publiques ;
- ✓ Administrateur des finances publiques adjoint.

## **Le corps des administrateurs des finances publiques (décret 2009-208) comprend :**

- ✓ Les grades d'administrateur des finances publiques ;
- ✓ Les grades d'administrateur général des finances publiques.

# La carrière des inspecteurs

## **I. Recrutement**

Les inspecteurs des finances publiques sont recrutés :

- ✓ sur concours externe d'inspecteurs «généralistes», d'inspecteurs analystes et d'inspecteurs programmeurs systèmes (PSE) ;
- ✓ sur concours interne normal d'inspecteurs «généralistes», d'inspecteurs analystes et de d'inspecteurs programmeurs système (PSE) ;
- ✓ par la voie de la Liste d'aptitude ;
- ✓ par examen professionnel de B en A.

La DGFIP recrute, en complément des voies statutaires habituelles (concours externe et interne), par l'emploi de procédures contractuelles, des salariés handicapés.

Les inspecteurs des finances publiques ont également accès sous certaines conditions à l'examen de Chef d'exploitation (informatique).

## **Les revendications de la CGT Finances Publiques**

► La CGT Finances Publiques revendique pour les concours :

- ✓ le maintien d'une épreuve de culture générale afin d'éviter des candidats pré-formatés ;
- ✓ un choix d'options plus large à l'épreuve orale du concours externe et 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 ».

► La CGT Finances Publiques revendique pour les informaticiens :

- ✓ un examen de qualification permettant l'acquisition de la qualification informatique en cours de carrière qui permet de prendre en compte les évolutions de fonctions 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 C ;

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

## A. Concours externe

### a) Inspecteur « généraliste » :

- Les conditions pour concourir : être titulaire 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 ;

- Les épreuves du concours : arrêté du 2 mars 2011

- ✓ Epreuves écrites d'admissibilité :

*Epreuve n°1* : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

*Epreuve n°2* : neuf spécialités au choix du candidat exprimé dès l'inscription au concours :

- Droit constitutionnel et administratif, institutions/droit et politiques communautaires, droit civil et procédures civiles, droit des affaires, analyse économique, finances et gestion publique : réponses à des questions et/ou commentaires et/ou cas pratiques ;
- Econométrie et statistique, mathématique, gestion comptable et analyse financière : résolution d'un ou plusieurs problèmes et/ou cas pratiques ;

- ✓ Epreuves orales et écrite d'admission :

*Epreuve orale n°1* : entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations et l'aptitude à exercer des fonctions d'inspecteur. Le candidat présente son parcours pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury notamment sur sa connaissance de l'environnement économique et financier ;

*Epreuve orale n°2* : exposé, après 20 minutes de préparation, sur un sujet parmi deux tirés au sort par le candidat sur une option de l'épreuve écrite d'admissibilité n°2 (choisie dès l'inscription), suivi de questions en rapport avec le sujet traité et/ou le programme de l'option ;

*Epreuve écrite n°3* : traduction sans dictionnaire d'un document rédigé dans l'une des langues suivantes : allemand, anglais, espagnol ou italien.

### b) Inspecteur PSE :

- Les conditions pour concourir : être titulaire 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 ;

- Les épreuves du concours : arrêté du 2 mars 2011

- ✓ Epreuves écrites d'admissibilité :

*Epreuve n°1* : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

*Epreuve n°2* : épreuve sur la technologie des systèmes d'exploitation qui comprend trois modules ; étude de cas liés à un projet technique, questions de connaissances générales et questions autour du système d'exploitation choisi.

*Epreuve n°3* : neuf spécialités au choix du candidat exprimé dès l'inscription au concours :

- Droit constitutionnel et administratif, institutions/droit et politiques communautaires, droit civil et procédures civiles, droit des affaires, analyse économique, finances et gestion publique : réponses à des questions et/ou commentaires et/ou cas pratiques ;
- Econométrie et statistique, mathématique, gestion comptable et analyse financière : résolution d'un ou plusieurs problèmes et/ou cas pratiques.

- ✓ Epreuves orales et écrite d'admission :

*Epreuve orale n°1* : entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations et l'aptitude à exercer des fonctions d'inspecteur. Le candidat présente son parcours pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury notamment sur sa connaissance de l'environnement économique et financier ;

*Epreuve orale n°2* : après 20 minutes de préparation, exposé pendant 5 minutes sur un sujet d'informatique parmi deux tirés au sort par le candidat, suivi de questions en rapport avec le sujet traité et/ou éventuellement le programme (en annexe dans l'arrêté) ;

*Epreuve écrite n°3* : version anglaise à partir d'un texte issu d'une revue ou d'une documentation informatique.

Sont éliminés de plein droit les candidats ayant obtenu :

- ✓ une note inférieure à 5 sur 20 aux épreuves n°1 et 3 d'admissibilité et n°1 d'admission ;
- ✓ une note inférieure à 10 sur 20 aux épreuves n°2 d'admissibilité et d'admission.

### c) Inspecteur Analyste :

- Les conditions pour concourir : être titulaire 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 ;

- Les épreuves du concours : arrêté du 2 mars 2011

✓ Epreuves écrites d'admissibilité :

*Epreuve n°1* : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

*Epreuve n°2* : épreuve d'informatique de gestion qui comprend deux modules ; étude de cas et questions de connaissances générales ;

*Epreuve n°3* : neuf spécialités au choix du candidat exprimé dès l'inscription au concours :

- Droit constitutionnel et administratif, institutions/droit et politiques communautaires, droit civil et procédures civiles, droit des affaires, analyse économique, finances et gestion publique : réponses à des questions et/ou commentaires et/ou cas pratiques ;
- Econométrie et statistique, mathématique, gestion comptable et analyse financière : résolution d'un ou plusieurs problèmes et/ou cas pratiques ;

✓ Epreuves orales et écrite d'admission :

*Epreuve orale n°1* : entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations et son aptitude à exercer des fonctions d'inspecteur. Le candidat présente son parcours pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury notamment sur sa connaissance de l'environnement économique et financier ;

*Epreuve orale n°2* : après 20 minutes de préparation, exposé pendant 5 minutes sur un sujet d'informatique parmi deux tirés au sort par le candidat, suivi de questions en rapport avec le sujet traité et/ou éventuellement le programme (en annexe dans l'arrêté) ;

*Epreuve écrite n°3* : version anglaise à partir d'un texte issu d'une revue ou d'une documentation informatique.

Sont éliminés de plein droit les candidats ayant obtenu :

- ✓ une note inférieure à 5 sur 20 aux épreuves n°1 et 3 d'admissibilité et n°1 d'admission ;
- ✓ une note inférieure à 10 sur 20 aux épreuves n°2 d'admissibilité et d'admission.

## B. Concours interne

### a) Inspecteur généraliste :

● Les conditions pour concourir :

- ✓ être fonctionnaire (Etat, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions et appartenir à la catégorie B ou à un niveau équivalent ;
- ✓ et compter au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours.

● Les épreuves du concours : arrêté du 2 mars 2011

✓ Epreuves écrites d'admissibilité :

*Epreuve n°1* : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

*Epreuve n°2* : cinq spécialités au choix du candidat exprimé dès l'inscription au concours :

- Fiscalité professionnelle, Fiscalité personnelle et patrimoniale, Gestion publique, Budget/Immobilier/RH : réponses à des questions et/ou cas pratiques à partir de l'analyse d'un dossier ;

- Gestion comptable et analyse financière : résolution d'un ou plusieurs cas pratiques ;

*Epreuve n°3 facultative* : traduction sans dictionnaire d'un document rédigé dans l'une des langues suivantes, allemand, anglais, espagnol ou italien.

✓ Epreuve orale d'admission :

Entretien avec le jury destiné à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets professionnels et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Le candidat expose son parcours pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury sur sa connaissance de l'environnement de la DGFIP et sur des mises en situation. Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours qui sera transmis au jury.

### b) Inspecteur PSE :

● Les conditions pour concourir :

- ✓ être fonctionnaire (Etat, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, et appartenir à la catégorie B ou à un niveau équivalent ;

- ✓ et compter au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours.

● Les épreuves du concours : arrêté du 2 mars 2011

✓ Epreuves écrites d'admissibilité :

*Epreuve n°1* : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

*Epreuve n°2* : épreuve sur la technologie des systèmes d'exploitation qui comprend trois modules ; étude de cas liés à un projet technique, questions de connaissances générales et questions autour du système d'exploitation choisi ;

*Epreuve n°3 facultative* : version anglaise à partir d'un texte issu d'une revue ou d'une documentation informatique.

✓ Epreuves orales d'admission :

*Epreuve orale n°1* : entretien avec le jury destiné à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets professionnels et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Le candidat expose son parcours pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury qui lui pose des questions techniques sur l'informatique. Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours qui sera transmis au jury.

*Epreuve orale n°2* : après 20 minutes de préparation, exposé pendant 5 minutes sur un sujet d'informatique parmi deux tirés au sort par le candidat, suivi de questions en rapport avec le sujet traité et/ou éventuellement le programme (en annexe dans l'arrêté).

Sont éliminés de plein droit les candidats ayant obtenu :

- ✓ une note inférieure à 5 sur 20 aux épreuves n°1 d'admissibilité et d'admission ;
- ✓ une note inférieure à 10 sur 20 aux épreuves n°2 d'admissibilité et d'admission.

### c) Inspecteur Analyste :

- Les conditions pour concourir :
  - ✓ être fonctionnaire (Etat, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, et appartenir à la catégorie B ou à un niveau équivalent ;
  - ✓ et compter au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours.

- Les épreuves du concours : arrêté du 2 mars 2011

- ✓ Epreuves écrites d'admissibilité :

*Epreuve n°1* : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

*Epreuve n°2* : épreuve d'informatique de gestion qui comprend deux modules ; étude de cas et questions de connaissances générales ;

*Epreuve n°3 facultative* : version anglaise à partir d'un texte issu d'une revue ou d'une documentation informatique.

- ✓ Epreuves orales d'admission :

*Epreuve orale n°1* : entretien avec le jury destiné à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets professionnels et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Le candidat expose son parcours pendant 5 minutes, suivi d'un échange avec le jury qui lui pose des questions techniques sur l'informatique. Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours qui sera transmis au jury.

*Epreuve orale n°2* : après 20 minutes de préparation, exposé pendant 5 minutes sur un sujet d'informatique parmi deux tirés au sort par le candidat, suivi de questions en rapport avec le sujet traité et/ou éventuellement le programme (en annexe dans l'arrêté).

Sont éliminés de plein droit les candidats ayant obtenu :

- ✓ une note inférieure à 5 sur 20 aux épreuves n°1 d'admissibilité et d'admission ;
- ✓ une note inférieure à 10 sur 20 aux épreuves n°2 d'admissibilité et d'admission.

### C. Examen professionnel

L'examen professionnel est organisé par spécialité.

- Les conditions pour concourir :

- ✓ appartenir à un corps de catégorie B de la DGFIP, contrôleur ou géomètre cadastreur ;
- ✓ avoir atteint le 3ème grade de la catégorie B (CP ou GP) ou le 6ème échelon du 2ème grade (G ou C1) ou le 7ème échelon du 1er grade (TG ou C2) au 1er janvier de l'année de nomination.

- Les épreuves : arrêté du 2 mars 2011

- ✓ Epreuve écrite d'admissibilité : étude d'un dossier et réponse à des questions en lien avec ce 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-secteur public local, cadastre, hypothèques, missions transverses ;
- ✓ Epreuve orale d'admission : le candidat remet un dossier de RAEP (Reconnaitances des Acquis de l'Expérience Professionnelle) 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. Le candidat expose pendant 10 minutes son expérience professionnelle suivi d'un échange avec le jury.

### D. Liste d'aptitude

#### a) Les conditions statutaires :

Les conditions requises pour être inscrits au titre de la LA ;

- ✓ Etre fonctionnaire de catégorie B de la DGFIP ou secrétaires administratifs relevant des ministres chargés de l'économie et du budget ;
- ✓ Et justifier de 15 ans de services publics dont 8 ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B au 1er janvier de l'année de nomination.

Le nombre total de nominations susceptibles d'être prononcées ne peut excéder 2/5<sup>ème</sup> du nombre des nominations prononcées sur concours externes et internes, des détachements de longue durée et des intégrations directes.

Services publics : ensemble des services publics accomplis en qualité de titulaire ou de non titulaire (fonctionnaires stagiaires, auxiliaires, contractuels de droit public, services militaires et service national actif) à la DGFIP ou dans une autre administration.

Si des services ont été effectués dans une autre administration une déclaration des services publics et privés doit être souscrite.

Services effectifs : ensemble des services accomplis en qualité de titulaire ou de stagiaire, hors formation théorique en école, dans un corps classé en catégorie B à la DGFIP (DGI ou DGCP) ou dans une autre administration. Les périodes interruptives d'activité, disponibilité ou congé parental, ne sont pas prises en compte.

## Correctif de B en A

A l'heure où ce guide est publié, certaines dispositions sont encore en suspens. C'est notamment le cas concernant le décret correctif de B en A qui a été soumis à l'avis du CTM du 31 janvier 2014.

La déclinaison des accords Jacob en 2006 a modifié les conditions de reprises d'ancienneté pour les passages de catégorie B vers la catégorie A.

Les modalités de classement alors introduites ont entraîné des injustices par les enjambements qu'ils ont ainsi provoqués.

Le dispositif correctif prévu doit permettre aux inspecteurs qui en feront la demande dans un délai de 3 mois après publication, de bénéficier d'un reclassement dans les mêmes conditions.

Ce reclassement tiendrait compte de la situation qui aurait été la leur s'ils avaient été nommés au 1er janvier 2007, sans avoir jamais cessé d'appartenir à la catégorie B jusqu'à cette date.

Toutefois, ces dispositions ne seront applicables que sous réserve que leur situation, à l'issue de ce reclassement, soit plus favorable que leur situation à la date de leur demande.

Ce décret correctif est à l'heure où nous écrivons ces lignes toujours bloqué pour avis auprès du Conseil d'Etat.

### b) Les règles de gestion :

Voir pages 17/18 les modalités communes à la LA de C en B.

### c) Nouveautés depuis la LA de B en A 2014 :

- Cette année, toutes les spécialités ont été ouvertes à l'ensemble des agents et ce, quelle que soit la filière d'origine. Les agents ont pu opter pour les 4 spécialités « gestion des comptes publics », « fiscalité », « cadastre » ou « hypothèque ». Le choix de la spécialité est irréversible et conditionne les modalités d'attribution des emplois offerts en première affectation. L'agent est tenu de rester 3 ans dans cette spécialité.
- Les lauréats de l'Examen professionnel (EP), qui seraient parallèlement en situation d'obtenir une promotion par LA seront considérés comme promus au titre de l'EP dès la parution des résultats, pour optimiser les possibilités de promotion en catégorie A.

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

► La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons un certain nombre d'agent ne peut accéder à la promotion par le concours mais elle revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la Liste d'aptitude.

Pour la CGT Finances Publiques, les modalités de confection des LA proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité.

Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des LA, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combat tout clientélisme.

### ► Dans ce cadre imposé, la CGT revendique :

- ✓ l'établissement d'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 » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés..) ;
- ✓ une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPN (dont la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide) dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;
- ✓ l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

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

Fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions, les élus de la CGT Finances Publiques refusent, dans la défense individuelle des dossiers de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à la seule administration.

## E. Contractuel handicapé

Les travailleurs handicapés disposent de deux voies d'accès à la Fonction publique dans les emplois de catégorie A (accessible aux personnes titulaires d'une licence), à condition de remplir les mêmes obligations (nationalité, droits civiques, casier judiciaire, conditions de diplômes, position au regard du service national) que les postulants à un emploi de la fonction publique :

- ✓ la voie du concours, selon les modalités de droit commun (voir ci-dessus chapitre I-A et I-B) avec possibilité d'aménagement des épreuves ;
- ✓ la voie contractuelle uniquement pour les personnes non fonctionnaires ayant le statut de travailleur handicapé délivré par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou par anciennement la

COTOREP. La durée du contrat, renouvelable une fois, correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps concerné avant leur titularisation.

Le recrutement se fait localement sur un emploi vacant de titulaire dès lors qu'un avis de recrutement est publié. Le candidat fournit une lettre de motivation, un CV et un justificatif du handicap pour postuler.

## F. Examen de Chef d'exploitation (informatique)

Chef d'exploitation informatique : arrêté du 10/06/82 modifié

- Les conditions pour concourir et obtenir cette qualification :
  - ✓ appartenir à un corps de catégorie B ou A de la DGFIP ;
  - ✓ avoir exercé pendant au moins cinq ans des fonctions informatiques (définies par le décret n° 71-343 du 29 avril 1971 modifié). L'ancienneté s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'examen.
- Les épreuves : arrêté du 2 mars 2011
  - ✓ Epreuve écrite d'admissibilité : étude d'un cas concret se rapportant à l'organisation et au fonctionnement d'un centre de traitement de l'information ; obtenir une note au moins égale à 10 sur 20 ;
  - ✓ Epreuve orale d'admission : conversation avec le jury, après une préparation de 30 minutes, sur un sujet d'ordre général portant sur le traitement de l'information et permettant d'apprécier les connaissances en matière d'organisation et de conduite des centres de traitement ainsi que l'aptitude à l'animation d'une équipe.

Le candidat doit avoir une note au moins égale à 10 sur 20 pour obtenir la qualification.

## II. La formation initiale

### A. Formation des lauréats des concours interne et externe (et contractuels)

Les inspecteurs stagiaires, recrutés par concours externe et interne normal ainsi que par la voie de contractuel handicapé, accomplissent un cycle de formation d'une durée de dix-huit mois qui comprend :

- ✓ une période de formation professionnelle d'un an à l'issue de laquelle ils ont vocation à être titularisés ;
- ✓ suivie d'une formation d'adaptation d'une durée de six mois

#### a) Formation théorique

La scolarité, d'une durée de 12 mois, débute au mois de septembre N et alterne des périodes de formation théorique et divers stages.

Les inspecteurs des finances publiques suivent une formation de « carrière » et une formation sur une « dominante ». La scolarité a lieu dans les établissements de Clermont-Ferrand et de Noisiel.

- La scolarité débute par une semaine de Cycle ministériel de formation initiale (CMFI) ;
- Elle se poursuit par la formation de « carrière » qui présente les fondamentaux et les missions de la DGFIP : cette phase de la formation dure 6 mois de septembre à février N+1.

C'est durant cette 1<sup>ère</sup> phase qu'est positionné le « stage de découverte » d'une semaine en novembre N : il comprend une phase d'immersion dans une structure, de préférence de la « filière » dont le stagiaire n'est pas originaire et une phase de visite des sites et de découverte des services qui pourra aider le stagiaire pour choisir sa filière ;

- Décembre N : les stagiaires choisissent la dominante gestion publique ou fiscalité des particuliers ou fiscalité professionnelle et seront départagés par l'ENFIP si les vœux ne correspondent pas aux places disponibles ;
- Janvier N+1 : demande d'affectation.
- La formation sur « une dominante » : cette partie de la formation se déroule également sur 5 mois de mars N+1 à juillet N+1 (août en congé). Elle comprend, en juin/juillet N+1, le stage d'approfondissement sur la dominante retenue pour le stagiaire en mars N+1 : il doit permettre aux stagiaires de confronter leurs connaissances théoriques à la réalité de leur futur métier.

#### b) Stages d'application

La formation d'adaptation au premier métier, d'une durée de six mois, de septembre N+1 à février N+2, repose sur une alternance d'enseignements complémentaires en établissement ou en CIF et de stages pratiques dans les services.

### B. Formation initiale des EP et LA

Les inspecteurs des finances publiques lauréats de l'examen professionnel ou promus par Liste d'aptitude suivent une formation théorique organisée en deux phases :

#### a) Formation théorique

La formation théorique d'une durée de 3 mois, de mai à juillet (congé en août) dans un des établissements de l'ENFIP, comprend :

- ✓ une formation de « carrière » qui présente les fondamentaux et les missions de la DGFIP commune à tous les parcours de formation ;
- ✓ une formation sur « une dominante métier » définie en fonction du choix formulé soit lors de la demande de 1<sup>ère</sup> affectation pour les lauréats de l'EP, soit lors de la demande d'inscription pour les promus par LA.

#### b) Stage d'adaptation

Ce stage d'adaptation au premier métier, d'une durée de quatre mois, de septembre à décembre N, alterne stage pratique dans les services et retour à l'ENFIP. Il est encadré par l'ENFIP et des directives précises sur les objectifs et les modalités d'organisation du stage sont données aux services de la formation. Des périodes de formations théoriques complémentaires sont organisées en établissement de



formation ou en CIF. Leur durée et leur nombre varient selon le poste d'affectation et le parcours professionnel antérieur. Durant ce stage, un tutorat est mis en place.

### III. Nomination et classement

Les modalités de nomination dépendent du mode de promotion :

- ✓ les lauréats des concours interne et externe sont nommés inspecteurs stagiaires et classés à la date de leur nomination à l'échelon d'inspecteur stagiaires, soit à l'entrée à l'école le 1<sup>er</sup> septembre N, en prenant les services effectués au 31/08/N ;
- ✓ les inspecteurs promus par examen professionnel et liste d'aptitude, sont titularisés dès leur nomination et classés le jour de leur affectation, le 1<sup>er</sup> septembre N.

**Le décret n°2006-1827 du 23/12/2006 régit les règles de classement (communément appelé « reclassement ») consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A.**

L'article 2 du décret indique que les personnes nommées dans un corps de catégorie A, qui justifient de services antérieurs sont classées sur la base des durées moyennes d'avancement d'échelon de ce corps. Le classement se fait suivant plusieurs méthodes selon l'origine des inspecteurs (public ou privé, catégorie, interne ou externe).

#### A. Services antérieurs dans la fonction publique

##### • Fonctionnaires appartenant avant à un corps de la catégorie A

Les fonctionnaires appartenant déjà, avant leur nomination, à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie A sont classés dans leur nouveau corps à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine.

Ils ne conservent leur ancienneté acquise dans leur grade d'origine que si l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation (article 4 du décret).

*Exemple* : un professeur d'histoire, hors classe au 4<sup>ème</sup> échelon (indice majoré 538, soit un indice brut de 645) sera reclassé Inspecteur 9<sup>ème</sup> échelon (indice majoré 545) en conservant son ancienneté acquise.

##### • Fonctionnaires appartenant avant à la catégorie B

L'article 5 du décret décrit les modalités de reclassement pour les promus d'origine interne :

«Les fonctionnaires appartenant avant leur accession à la catégorie A à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie B sont classés à l'échelon comportant l'indice le plus proche de l'indice qu'ils détenaient avant leur nomination augmenté de 60 points d'indice brut. Lorsque deux échelons successifs présentent un écart

égal avec cet indice augmenté, le classement est prononcé dans celui qui comporte l'indice le moins élevé.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne fixée par le statut particulier du corps dans lequel ils sont nommés pour une promotion à l'échelon supérieur, les bénéficiaires de cette disposition conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure ou égale à 60 points d'indice brut. Toutefois, lorsque que le classement opéré en vertu de l'alinéa précédent conduit le fonctionnaire à bénéficier d'un échelon qu'aurait également atteint le titulaire d'un échelon supérieur de son grade d'origine, aucune ancienneté ne lui est conservée dans l'échelon du grade de catégorie A dans lequel il est classé.

Cf. les tableaux de reclassement page 42.

##### • Fonctionnaires appartenant avant à un corps de la catégorie C

Pour les collègues appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie C, le reclassement s'effectue en deux temps :

- ✓ effectuer le calcul de reclassement en catégorie B au 1.9.N.
- ✓ effectuer le reclassement en catégorie A comme indiqué au tableau page 42.

##### • Fonctionnaires auparavant non titulaires

Les collègues qui justifient de services d'agents non titulaires sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte une fraction des périodes de service accomplis :

- ✓ pour la catégorie A, la moitié des services effectués jusqu'à 12 ans et les  $\frac{3}{4}$  au-delà ;
- ✓ pour la catégorie B, les 6/16<sup>èmes</sup> des services effectués entre 7 et 16 ans et 9/16<sup>ème</sup> au-delà ;
- ✓ pour la catégorie C, les 6/16<sup>èmes</sup> des services effectués au delà de 10 ans.

#### B. Services antérieurs dans le secteur privé

Les personnes qui justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte, dans la limite de sept années, la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle.

Les fonctions et domaines d'activité doivent pouvoir être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps dans lequel ils sont nommés, soit le grade d'inspecteur des finances publiques.

L'arrêté du 29 juillet 2011 fixe la liste de ces professions et catégories socioprofessionnelles des emplois de salariés pris en compte pour le classement dans le corps des personnels de catégorie A de la DGFIP.

Les périodes de travail effectif dans l'exercice de professions comparables dans d'autres Etats sont également prises en compte.

## 42 ● Les carrières - La catégorie A

Contrôleur ou géomètre principal		Inspecteur – reclassement au 1/9/2014				
Echelon	Indice majoré	Echelon	Durée	Ancienneté acquise	Indice majoré	gain
11	562	11	4 ans	non	626	64
10	540	10	3 ans	oui	584	44
9	519	10	3 ans	non	584	65
8	494	9	3 ans	non	545	51
7	471	8	3 ans	non	524	53
6	449	7	3 ans	non	496	47
5	428	6	2 ans 6 mois	oui	461	33
4	410	6	2 ans 6 mois	non	461	51
3	395	5	2 ans	oui	431	36
2	380	5	2 ans	non	431	51
1	365	4	2 ans	non	408	43
Contrôleur 1 <sup>ère</sup> classe ou Géomètre		Inspecteur – reclassement au 1/9/2014				
Echelon	Indice majoré	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	gain
13	515	9	3 ans	oui	545	30
12	491	9	3 ans	non	545	54
11	468	8	3 ans	non	524	56
10	445	7	3 ans	non	496	51
9	425	6	2 ans 6 mois	oui	461	36
8	405	6	2 ans 6 mois	non	461	56
7	390	5	2 ans	oui	431	41
6	375	4	2 ans	oui	408	33
5	361	4	2 ans	non	408	47
4	348	3	2 ans	non	389	41
3	340	2	1 an	oui	376	36
2	332	2	1 an	non	376	44
1	327	2	1 an	non	376	49
Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien Géomètre		Inspecteur – reclassement au 1/9/2014				
Echelon	Indice majoré	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	gain
13	486	8	3 ans	oui	524	38
12	466	8	3 ans	non	524	58
11	443	7	3 ans	non	496	53
10	420	6	2 ans 6 mois	oui	461	41
9	400	5	2 ans	oui	431	31
8	384	5	2 ans	non	431	47
7	371	4	2 ans	oui	408	37
6	358	3	2 ans	oui	389	31
5	345	3	2 ans	non	389	44
4	334	2	1 an	non	376	42
3	325	2	1 an	non	376	51
2	323	1	1 an	oui	349	33
1	321	1	1 an	oui	349	35

## IV. La titularisation

Selon le mode d'accès au grade d'inspecteur des finances publiques, les modalités de titularisation sont différentes.

- ✓ Les inspecteurs recrutés au titre de la LA ou de l'EP sont titularisés dès leur nomination et classés.
- ✓ Les inspecteurs stagiaires recrutés par concours externe ou interne normal, qui ont satisfait à l'évaluation de la période de formation professionnelle, sont titularisés. La date d'effet de la titularisation prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la fin de la période de formation professionnelle. Cette durée de formation est prise en compte dans l'avancement dans la limite d'un an.
- ✓ Les inspecteurs stagiaires qui n'ont pas été titularisés à l'issue de cette période de formation peuvent être :
  - ◆ admis à accomplir une nouvelle période de formation professionnelle dont la durée ne peut excéder un an.
  - ◆ réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine ;
  - ◆ nommés contrôleurs de 2<sup>ème</sup> classe ou technicien géomètre après vérification de leur aptitude et sous certaines conditions de reclassement ;
  - ◆ licenciés s'ils n'avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire.

### Les revendications 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.

## V. Le déroulement de carrière

### A. Doctrine d'emploi

Les inspecteurs des finances publiques participent, au sein d'une direction régionale, départementale ou locale des finances publiques ou d'une direction spécialisée ou d'un service à compétence nationale de la DGFIP :

- ✓ aux travaux d'expertise ou de conception dans le cadre des missions de la DGFIP ;
- ✓ ils peuvent se voir confier l'encadrement de personnels de catégories B et C ;
- ✓ ils assurent notamment la responsabilité des opérations d'assiette et de recouvrement, la réalisation des opérations de contrôle fiscal et les travaux de contentieux de l'impôt ;
- ✓ ils peuvent se voir confier la responsabilité des opérations relevant de la comptabilité et du contrôle des dépenses et recettes de l'Etat, des établissements publics et des collectivités territoriales ;
- ✓ ils peuvent se voir confier la responsabilité d'un poste comptable ou les fonctions d'adjoint au responsable d'un tel poste ainsi que les fonctions d'huissiers dans les conditions prévues par le décret n°2007-260 du 27/2/2007.

### B. Grille indiciaire

Les grilles indiciaires des personnels de catégorie C et B ont été modifiées au 1<sup>er</sup> février 2014, mais aucune mesure n'a été prise pour la catégorie A au niveau de la Fonction publique.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

▶ La CGT Finances Publiques n'a pas approuvé les mesures catégorielles qui se succèdent depuis plusieurs années pour relever les bas salaires : elles amènent à un tassement de la grille incohérent qui remet totalement en cause le principe d'une grille reconnaissant le niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un niveau de qualification et impliquant une durée de formation initiale correspondant au corps d'accueil.

La CGT s'est exprimée CONTRE de telles mesures qui restent marqués du sceau de l'austérité et qui aggravent encore plus le déséquilibre de la grille indiciaire.

Le bricolage fait a minima sur la grille de la catégorie B maintient la réduction de l'amplitude de carrière : de 2000 à 2014 on est passé de 52 à 28 points entre le bas de la grille B et de la grille A.

▶ La CGT revendique :

- ✓ une hausse immédiate de la valeur du point d'indice et des mesures de rattrapage ;
- ✓ une refonte complète de la grille dans le cadre d'un plan pluriannuel afin de gagner de réelles avancées pour toutes les catégories ;
- ✓ un salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT, soit 1700 € brut mensuel.

### C. Avancement et promotion dans le corps

Plusieurs évolutions de carrière au sein de la catégorie A sont possibles.

En qualité d'inspecteur des finances publiques il est possible, sous certaines conditions, d'accéder :

- ✓ au statut d'emploi d'inspecteur spécialisé (IS) ;
- ✓ au grade d'inspecteur divisionnaire de classe normale (IDIVCN) ;
- ✓ au grade d'inspecteur principal (IP).

### D. Statut d'emploi Inspecteur spécialisé des finances publiques

Le décret 2010-987 du 26 août 2010 précise les conditions statutaires d'accès à ce statut :

- ✓ avoir atteint au moins le 3<sup>ème</sup> échelon d'IFIP ;
- ✓ depuis 2012 outre les emplois de contrôle fiscal déjà éligibles, ce statut d'emploi est accessible à des missions relevant de la gestion des comptes publics. ■

**Catégorie A - Grilles indiciaires des différents grades au 1<sup>er</sup> juillet 2014.**

Inspecteurs divisionnaires de classe normale		
Échelon	Durée moyenne	Indice majoré
4	-	734
3	3ans	706
2	3ans	673
1	3ans	642

Le grade d'IDIV CN est ouvert par Tableau d'avancement :

- ✓ aux inspecteurs ayant atteint au moins le 9<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 7 ans de services effectifs en catégorie A ;
- ✓ la sélection est faite à partir de l'avis du directeur, du dossier et par un entretien avec un jury.

Inspecteurs divisionnaires hors classe		
Échelon	Durée moyenne	Indice majoré
3	-	798
2	2 ans	746
1	1an 1/2	706

Le grade d'IDIV HC est accessible :

- ✓ pour les IDIV de classe normale ayant atteint au moins le 3<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant 4 ans de services effectifs dans ce grade.
- ✓ En l'absence d'avis défavorable du directeur, les IDIV CN affectés sur un emploi administratif ou comptable d'IDIV HC à l'issue du mouvement, sont promus hors classe.

Administrateur des Finances publiques adjoint		
Échelon	Durée moyenne	Indice majoré
6 <sup>ème</sup>	-	798
5 <sup>ème</sup>	3 ans	764
4 <sup>ème</sup>	2 ans 6m	714
3 <sup>ème</sup>	2 ans 6m	673
2 <sup>ème</sup>	2 ans	626
1 <sup>er</sup>	2 ans	585

Le grade d'AFIPA est accessible par tableau d'avancement :

- ✓ aux IP qui possèdent 5 ans de services effectifs ;
- ✓ aux IDIV HC de 3<sup>ème</sup> échelon. La sélection est faite à partir d'un entretien par un comité d'évaluation des acquis de l'expérience et du dossier individuel.

Inspecteur Principal		
Échelon	Durée moyenne	Indice majoré
9 <sup>ème</sup>	-	783
8 <sup>ème</sup>	3 ans	746
7 <sup>ème</sup>	3 ans	706
6 <sup>ème</sup>	3 ans	673
5 <sup>ème</sup>	2 ans 6m	626
4 <sup>ème</sup>	2 ans 6m	585
3 <sup>ème</sup>	2 ans	551
2 <sup>ème</sup>	2 ans	507
1 <sup>er</sup>	2 ans	459

Le grade d'IP est ouvert :

- ✓ par concours professionnel aux inspecteurs ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et ayant 5 ans de services en catégorie A dont 2 comme inspecteur des finances publiques ;
- ✓ par examen professionnel à partir du 8<sup>ème</sup> échelon d'inspecteurs et 10 ans de services effectifs ;
- ✓ par examen professionnel pour les IDIV CN dès lors qu'ils ont 18 mois de service dans leur grade.

Inspecteur des Finances Publiques		
Échelon	Durée moyenne	Indice majoré
12 <sup>ème</sup>	-	658
11 <sup>ème</sup>	4 ans	626
10 <sup>ème</sup>	3 ans	584
9 <sup>ème</sup>	3 ans	545
8 <sup>ème</sup>	3 ans	524
7 <sup>ème</sup>	3 ans	496
6 <sup>ème</sup>	2 ans 6 mois	461
5 <sup>ème</sup>	2 ans	431
4 <sup>ème</sup>	2 ans	408
3 <sup>ème</sup>	2 ans	389
2 <sup>ème</sup>	1 an	376
1 <sup>er</sup>	1 an	349

Inspecteur spécialisé (statut d'emploi)		
Échelon	Durée moyenne	Indice majoré
5 <sup>ème</sup>		507
4 <sup>ème</sup>	2 ans 6mois	493
3 <sup>ème</sup>	2 ans	458
2 <sup>ème</sup>	2 ans	437
1 <sup>er</sup>	2 ans	417

Le statut d'emploi est accessible sur des missions précises, au choix de la direction et aux inspecteurs qui ont atteint au moins le 3<sup>ème</sup> échelon et au plus le 7<sup>ème</sup> échelon.

**NOTE PERSONNELLE :**

.....

.....

.....

.....

# La carrière des inspecteurs divisionnaires - IDIV

Les inspecteurs peuvent accéder à la carrière d'IDIV soit de la « filière encadrement » soit de la « filière expertise ».

## I. La doctrine d'emploi (art. 4)

Les inspecteurs divisionnaires des finances publiques peuvent se voir confier, au sein d'une direction régionale, départementale ou locale des finances publiques ou d'une direction spécialisée ou d'un service à compétence nationale de la DGFIP :

- ✓ 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 ;
- ✓ ils peuvent également assurer des missions d'expertise ou des missions particulières au sein de ces structures ou en administration centrale.

## II. Tableau d'Avancement à IDIV classe normale

### A. Les conditions statutaires (art 21) :

Les IDIV de classe normale sont choisis parmi les IFIP ayant atteint au moins le 9<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins sept ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.

### B. Modalités d'inscription sur le TA - sélection :

- Le dispositif de sélection au grade d'IDIVCN filière encadrement repose sur trois piliers appréciés de manière équivalente :
  - ✓ le dossier du candidat ;
  - ✓ l'avis du supérieur hiérarchique ;
  - ✓ un entretien devant un comité chargé d'évaluer les compétences et les potentialités du candidat.

Le bureau RH 1B établit sur la base de ces trois piliers, un projet de tableau d'avancement qui est soumis à la CAP nationale. Le cadre supérieur qui émet un avis, porte une appréciation circonstanciée sur les compétences managériales, les qualités relationnelles et les compétences techniques du candidat.

Le document, consultable sur demande du candidat, comporte une appréciation globale sur la manière de servir

ainsi qu'une classification du dossier dans l'une des deux catégories proposées « apte » ou à « confirmer ». L'avis du numéro 1 n'est pas communiqué au comité avant l'entretien.

Les conditions d'ancienneté seront appréciées au 31/12 de l'année du tableau.

Tous les candidats dont l'inscription est validée doivent pouvoir bénéficier d'un entraînement à l'épreuve orale.

- 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.
- Conditions de l'entretien :
  - L'entretien sera conduit à partir d'une fiche complétée par le candidat, qui vise à présenter sa carrière en précisant les enseignements qu'il a tirés de ses différents postes. L'entretien d'une durée de 30 minutes s'appuiera sur la fiche-carrière rédigée. Il aura pour objet de permettre au comité d'apprécier, au moyen d'une grille d'analyse, les compétences managériales, les qualités relationnelles et les compétences technique du candidat.
- Un IFIP, affecté au titre de l'article 23 du décret du 28 août 2010 sur un poste C3, doit s'inscrire dans la démarche de sélection au grade d'IDICN dans les trois ans suivant son affectation, afin de concrétiser sa promotion à ce grade.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶▶ La CGT est attachée à un mode de sélection qui permet de contre balancer le poids des numéros 1 et de donner du pouvoir à la CAP.
- ▶▶ La CGT recommande aux collègues qui souhaitent postuler à cette sélection de prendre contact avec les élus :
- ✓ dès la constitution du dossier de sélection pour obtenir des conseils de rédaction ;
- ✓ lors de la sortie du projet de sélection pour confier la défense de leur dossier ou obtenir des informations sur l'appréciation du directeur, le compte rendu du jury et l'avis du président de la CAP sur les aspects à améliorer en vue d'une nouvelle candidature ;
- ✓ lors du dépôt des demandes de promotions pour obtenir le grade (2 mouvements par an 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> septembre cf infra).

## C. Reclassement :

Inspecteurs des finances publiques		IDIV Classe Normale		Report de l'ancienneté d'échelon
Echelon	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	
9 <sup>ème</sup>	545	1 <sup>er</sup>	642	Sans ancienneté
10 <sup>ème</sup>	584	1 <sup>er</sup>	642	Ancienneté acquise dans la limite de l'échelon d'accueil
11 <sup>ème</sup>	626	2 <sup>ème</sup>	673	Sans ancienneté
12 <sup>ème</sup>	658	2 <sup>ème</sup>	673	Ancienneté acquise dans la limite de l'échelon d'accueil

## III. Tableau d'Avancement à IDIV hors classe

### A. Les conditions statutaires (art 20) :

Les IDIV hors classe sont choisis parmi les IDIV de classe normale ayant atteint au moins le 3<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant 4 ans de services effectifs dans leur grade.

### B. Modalités d'inscription sur le TA

En l'absence d'avis défavorable du directeur, les IDIV CN affectés sur un emploi administratif, ou comptable d'IDIV HC à l'issue du mouvement, sont promus IDIV HC. Le choix des vœux est libre.

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.

### C. Reclassement

IDIV Classe normale		IDIV hors classe		Report de l'ancienneté d'échelon
Echelon	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	
3 <sup>ème</sup>	706	1 <sup>er</sup>	706	½ de l'ancienneté acquise dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
4 <sup>ème</sup>	734	2 <sup>ème</sup>	746	Ancienneté acquise dans la limite de l'échelon d'accueil

## D. Promotion au grade d'IDIV hors classe à titre personnel

Peuvent bénéficier de la promotion à IDIV HC, les IDIV CN, chefs de services ou experts, comptant au moins quatre ans de service dans leur grade et ayant atteint le 3<sup>ème</sup> échelon à la date de nomination.

Peuvent accéder à ce grade, les cadres en activité qui déposent une demande de mise à la retraite. Les nominations prennent effet pour un départ à la retraite six mois plus tard. Il existe un dispositif spécifique pour les carrières longues.

Les conditions pour obtenir cette promotion à titre personnel sont différentes dans les deux filières :

#### ● Filière fiscale :

- ✓ pas de baisse de note au cours des trois dernières années de gestion précédant le mouvement ;
- ✓ pas d'avis défavorable du directeur.

#### ● Filière gestion publique :

- ✓ avoir fait preuve d'une mobilité réelle au cours de leur carrière ;
- ✓ justifier de 25 ans de services publics ;
- ✓ avoir occupé au moins deux emplois différents d'IDIVCN (ou RP/TP) ;
- ✓ la qualité du dossier de cadre fera l'objet d'un examen attentif. Ainsi, sa candidature devra recueillir l'avis explicite et dûment motivé du directeur local.

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La CGT demande l'harmonisation des règles de promotion à titre personnel. Seul un avis défavorable dûment motivé doit permettre d'écarter un cadre. Il ne doit pas y avoir d'autre condition que celle-ci et elle doit pouvoir être contestée en CAP !

## IV. Les règles de 1<sup>ères</sup> affectations et mutation

Les candidats ayant réussi la sélection d'IDIV CN disposent d'un délai de deux ans et demi pour prendre leur promotion. Ils sont pour cela inscrit dans un « vivier » en fonction de leur ancienneté dans le grade d'inspecteur. Au delà, ils perdent le bénéfice de leur inscription au TA et doivent repasser la sélection pour devenir IDIV CN.

**A. Les 1<sup>ères</sup> affectations des IDIV CN :**

Les règles spécifiques d'affectations sont :

- durée du vivier : possibilité de rester 2,5 ans dans le vivier (soit 5 mouvements) ;
- le libre choix des vœux ;
- sanction en cas de refus de poste : exclusion des mouvements pendant 2 campagnes (sauf si cas grave). Pas de sanction pour non-participation au mouvement.

**Les revendications de la CGT Finances Publiques**

- ▶ La CGT revendiquait l'application de la règle de l'ancienneté administrative, un vivier 2,5 ans (5 mouvements), le libre choix des vœux, le droit de refus en cas de problème graves, pas de sanction ou maximum 2 campagnes si motif non lié à un cas grave, pas de sanction pour non participation au mouvement.
- ▶ La CGT invite les collègues à prendre contact avec les élus au moment de la rédaction des fiches de vœux pour obtenir des renseignements sur l'ancienneté des derniers rentrés dans les directions souhaitées et avoir la situation des rapprochements en attente.

**B. Mutations et 1<sup>ères</sup> affectations des IDIV CN et IDIV HC**

Les règles communes de mutation et 1<sup>ères</sup> affectations sont :

- classement des demandes de vœux à l'ancienneté administrative. Pour les 1<sup>ères</sup> 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 (cf infra pages 56 et suivantes) ;

- 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 : cette règle s'applique aux IDIV comptables et non comptables. En revanche seuls les IDIV non comptables, voient le délai de séjour ramené à un an en cas de demande de rapprochement. Cette disposition s'applique- pour les mutations à équivalence de grade dans la limite d'un quota de 50 % des vacances ouvertes au mouvement dans le département, majoré des reports éventuels de la précédente campagne.
- Délai de séjour : 2 ans pour les non comptables et comptables jusqu'à hors échelle 4<sup>ème</sup> catégorie. Pour les 1<sup>ères</sup>, 2<sup>èmes</sup> et 3<sup>èmes</sup> catégories, délai de 3 ans (à compter de HEA).

**Les revendications de la CGT Finances Publiques**

- ▶ La CGT revendique la limitation du nombre de poste à profil et la transparence du dispositif d'affectation. Elle milite pour les délais de séjour suivants :
  - ✓ 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. ■

**Les règles d'accès aux postes comptables sont détaillées pages 56 et suivantes.**

**NOTE PERSONNELLE :**

.....

.....

.....

.....

# La carrière des inspecteurs principaux - IP

## Période de convergence jusqu'en 2017

Elle 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 1er septembre 2011 et pourront à ce titre continuer à occuper des emplois dévolus aux anciens directeurs départementaux de niveau N1.

## I. La doctrine d'emploi (art.4)

Les inspecteurs principaux des finances publiques peuvent se voir confier, au sein d'une direction régionale, départementale ou locale des finances publiques ou d'une direction spécialisée ou d'un service à compétence nationale de la DGFIP :

- ✓ la responsabilité d'un service, notamment d'un service de contrôle fiscal ;
- ✓ la responsabilité d'un poste comptable.

Ils peuvent également assurer des fonctions d'encadrement ou des missions particulières, notamment des missions d'audit, au sein de ces structures ou en administration centrale.

## II. Le concours professionnel

### A. Les conditions statutaires (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 :

- ✓ ont atteint le 5<sup>ème</sup> échelon de leur grade, au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle le concours est organisé ;
- ✓ et comptent au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A, dont 2 ans dans le grade d'IFIP.

Nul ne peut être admis à participer plus de 5 fois à ce concours (sont pris en compte y compris la participation aux concours d'IP du Trésor ou des Impôts).

### B. Les épreuves du concours :

- ✓ Phase d'admissibilité :

*Epreuve n°1 (durée 5 h ; coeff 6) :* rédaction d'une note administrative à partir d'un dossier relatif à l'environnement administratif, économique, financier et social de la DGFIP ;

*Epreuve 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)

- ✓ Phase d'admission :

*Epreuve 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.

*Epreuve n°2 (durée 30 minutes, coeff 5) :* entretien avec le jury visant à apprécier les compétences et les aptitudes du candidat à exercer ses futures responsabilités.

- ✓ Composition du jury :

La présidence du jury de ce concours est assurée par le chef de service des ressources humaines. Il est organisé en commissions conformément aux dispositions de l'article 20 du statut général des fonctionnaires.

- ✓ Préparation :

Le dispositif d'admissibilité est 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 est ouverte à tous les candidats, l'accès aux suivantes est conditionné à l'assiduité des candidats, à la préparation par correspondance et aux galops d'essai).

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶▶ La CGT revendique la réintroduction de la notion de culture générale dans les épreuves écrites et orales du concours, une préparation offerte à tous les candidats sous condition d'assiduité et non de mérite, 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 CGT déplore les orientations de la direction générale qui réduit considérablement les places offertes au concours comme en attestent les chiffres suivants. Ces mêmes places conditionnent le nombre de recrutés par l'examen professionnel des articles 18 et 19. Par ailleurs, aucune information n'est communiquée par la direction générale sur les coupures (notes à l'écrit et à l'oral des derniers admis au concours alors qu'elles sont disponibles



pour l'examen professionnel). Or ces données sont réclamées chaque année par la CGT, à la demande des candidats non retenus pour qu'ils se situent en vue de repasser l'épreuve.

Concours IPFIP	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
2014	1217	1029	176	93
2013	1265	1035	196	100
2011	1577	1348	271	140

### III. L'examen professionnel pour les IFIP et IDIV CN

#### A. Les conditions statutaires (articles 18 et 19) :

Dans la limite du sixième des emplois offerts au concours, les inspecteurs principaux peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel (au titre du tableau d'avancement) :

- **art 18** : parmi les inspecteurs qui ont atteint au moins le 8<sup>ème</sup> échelon de leur grade au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, et si ils comptent au moins 10 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A ;

- **art 19** : parmi les IDIV CN qui comptent au moins 18 mois de services effectifs dans leur grade au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Nombre de candidatures : les candidats pourront se présenter à l'entretien dans la limite de cinq fois consécutives ou non.

#### B. Le contenu de l'examen :

##### ● Conditions de l'entretien :

L'examen professionnel comporte une épreuve unique d'admission consistant en un entretien d'une durée de 40 minutes avec un jury, qui se décompose en deux parties :

- ✓ un exposé de dix minutes maximum par le candidat sur son parcours professionnel ;
- ✓ un entretien avec le jury, à partir notamment de l'expérience professionnelle du candidat, dont l'objet est d'apprécier, par des questions de mise en situation, ses compétences et ses aptitudes à exercer les nouvelles responsabilités attendues.

- 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 résultant de l'entretien par la consultation de son dossier individuel comme l'y autorise le statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP.

- Composition et attente du jury : les entretiens sont conduits par des jurys composés d'un AGFIP et d'un AFIP dont les noms sont communiqués avant l'épreuve.

Les jurys recherchent des candidats présentant les capacités managériales, les qualités personnelles et l'engagement attendus pour exercer les fonctions sollicitées. Aucun profil type de carrière n'est exigé.

- 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. Une CAP est ensuite organisée afin de se prononcer sur le projet.

- Candidats non retenus : le cadre ayant demandé un entretien atteste avoir bénéficié dudit entretien. Il peut consulter via l'application utilisée pour l'inscription, les appréciations portées sur lui par le jury et obtenir un retour pédagogique auprès de ce dernier.

#### Les revendications de la CGT Finances Publiques

▶▶ La CGT est attachée à un mode de sélection diversifié des cadres dans le temps et dans le forme. Il permet aux collègues d'avoir des parcours de carrière compatibles avec leurs obligations familiales et leurs appétences selon leurs expériences professionnelles. Néanmoins, la DG ne respecte pas ses engagements de diversification pourtant actés dans les statuts puisque en 2014, les quotas d'un sixième n'ont pas été saturés. Seuls 8 IFIP et 8 IDIV CN ont été déclarés admis alors que les textes auraient permis d'en recruter le double.

▶▶ La CGT recommande aux collègues qui souhaitent postuler à cet examen professionnel de prendre contact avec les élus :

- ✓ dès la constitution du dossier de sélection pour obtenir des conseils sur la présentation et les attentes du jury ;
- ✓ lors de la sortie du projet de sélection pour confier la défense de leur dossier ou obtenir des informations sur l'appréciation du directeur, le compte rendu du jury et l'avis du président de la CAP, sur les aspects à améliorer en vue d'une nouvelle candidature ;
- ✓ lors du dépôt des demandes de premières affectations (conseils pour les postes au choix ou à profil).

### IV. Le reclassement

Les lauréats du concours professionnel, ainsi que les inspecteurs promus par tableau d'avancement, sont nommés et 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, au 1<sup>er</sup> septembre de l'année.

Les IDIV CN sont nommés et classés dans le grade d'IP à l'échelon comportant l'indice de rémunération égal, ou à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement. Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur. Toutefois, les IDIV CN au 1er échelon sont classés au 6<sup>ème</sup> échelon d'IP, sans ancienneté.

Inspecteur		IP		Report de l'ancienneté d'échelon
Echelon	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	
5 <sup>ème</sup>	431	1 <sup>er</sup>	459	Ancienneté acquise
6 <sup>ème</sup>	461	2 <sup>ème</sup>	507	Sans ancienneté
7 <sup>ème</sup>	496	2 <sup>ème</sup>	507	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>ème</sup>	524	3 <sup>ème</sup>	551	2/3 de l'ancienneté acquise
9 <sup>ème</sup>	545	4 <sup>ème</sup>	585	5/6 de l'ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup>	584	5 <sup>ème</sup>	626	5/6 de l'ancienneté acquise
11 <sup>ème</sup>	626	6 <sup>ème</sup>	673	Sans ancienneté
12 <sup>ème</sup>	658	6 <sup>ème</sup>	673	Ancienneté acquise dans la limite de l'échelon d'accueil

## V. Les règles de 1<sup>ères</sup> affectations et mutation

- 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, tous les six nouveaux promus issus du concours professionnel, suivant cet ordre : six promus concours, puis le premier IP art 19 classé 7<sup>ème</sup>, le 1<sup>er</sup> IP art 18 classé 8<sup>ème</sup>, et ainsi de suite.
- Niveau d'affectation au département : libre choix des vœux (sauf en 1<sup>ère</sup> affectation les 96 directions locales métropolitaines devront être demandées a minima pour éviter les affectations d'office).
- Le 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.
- Les opérations résiduelles se font 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 1<sup>ères</sup> affectations, priorité dans la limite d'un quota de 50% des vacances à pourvoir dans un département, majoré des reports éventuels 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<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> 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). Le délai de 12 mois est incompressible. Ainsi, un cadre affecté entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre ne pourra pas participer au mouvement de l'année suivante en se prévalant d'un rapprochement.

Néanmoins, le mouvement à équivalence est ouvert de manière progressive depuis 2012 en déterminant un nombre d'emplois réservés à chaque filière dans les DDFIP et DRFIP. Seuls les IP issus du concours et des sélections depuis 2012 sont en mode défiliarisé. Dans les autres structures (directions nationales spécialisées, DIRCOFI), un certain nombre de postes ont été ouverts 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.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La CGT revendique la défiliarisation totale depuis 2012 en raison des incompréhensions générées par la gestion différenciée des nouveaux promus qui peuvent demander tous les postes alors que ceux en mutation sont cantonnés dans leur filière d'origine.
- ▶ La CGT constate que de plus en plus de postes au choix sont proposés en cours d'année sur Ulysse ce qui remet en cause la règle de l'ancienneté.

**Les règles d'accès aux postes comptables sont détaillées pages 56 et suivantes.**

# La carrière des administrateurs adjoints - AFIPA

## I. La doctrine d'emploi (art.4)

Les administrateurs des finances publiques adjoints 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 ou auprès d'un responsable d'un service à compétence nationale relevant de la DGFIP ;
- ✓ 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.

## II. L'accès aux IPFIP par Tableau d'avancement

### A. Les conditions du tableau :

#### a) Les conditions statutaires (article 16) :

Les AFIPA sont choisis parmi les inspecteurs principaux qui comptent au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le Tableau d'avancement est dressé.

Cela étant, la plage d'appel reste définie en fonction du millésime d'accès au grade d'inspecteur principal.

#### b) Les règles de gestion :

Le nombre de candidatures au TA d'AFIPA est fixé à quatre, consécutives ou non, sous déduction, pour les cadres de la filière fiscale de leurs précédentes présentations au TA au grade de directeur divisionnaire des impôts. Tous les candidats dont le dossier a été validé doivent pouvoir bénéficier d'un entraînement à l'épreuve orale.

Les modalités de sélection pour l'inscription des candidats IPFIP sur le TA résulte notamment de :

- ✓ l'examen du dossier individuel du candidat (évaluations, avis de la direction...);
- ✓ l'avis émis par l'un des comités d'évaluation des acquis de l'expérience professionnelle, au terme d'un entretien avec le candidat.

Cet entretien est principalement axé sur le parcours professionnel. Il dure 30 minutes et vise à évaluer les compétences, ainsi que les aptitudes à exercer les responsabilités attachées au grade d'AFIPA.

Chaque comité est composé d'un AGFIP et d'un AFIP.

Les IPFIP non retenus pourront obtenir de leur comité d'évaluation une communication de l'avis rendu dans le cadre de la procédure de sélection au choix.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

La CGT a pris acte, sans l'approuver, de la notion d'orientation qui se substitue à celle de sélection au motif que cette dernière se fait dorénavant lors de l'accès au grade d'IP. Cette nouvelle méthode de recrutement des cadres de commandement présente à notre avis plus de subjectivité. Elle est facteur de frustration, tant les taux de promotions entre les deux filières sont différents et inexplicables par le niveau des candidats, alors qu'il s'agit du même jury. (93% dans la FGP et 34% dans la FF lors de la sélection 2014).

Cette distorsion s'explique par les engagements pris lors de la fusion, mais il était également prévu qu'ils convergent d'ici 2017. A compter de cette date, le taux de 80% devrait s'appliquer à tous les cadres quelle que soit leur filière d'origine.

### B. Nomination et classement :

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<sup>ème</sup> échelon sont classés au 4<sup>ème</sup> échelon de leur nouveau grade sans ancienneté.

### C. Dispositif de seconde chance pour une promotion au grade d'AFIPA :

Cette procédure vise à offrir une voie d'accès alternative à la carrière d'AFIPA en complément du dispositif de droit commun. Il vise à pourvoir un nombre réduit de postes chaque année (2 en 2013).

Cette possibilité est offerte uniquement aux IP dans la filière fiscale, aux IP ayant épuisé au moins trois chances au titre des sélections précédentes.

Les IDIV HC 3<sup>ème</sup> échelon ne sont pas encore concernés par la seconde chance dans la mesure où l'accès au grade ne leur est offert que depuis 2012.

Une seule participation est possible et elle conduit à promouvoir un cadre sur un emploi précis sans passage devant un comité de sélection ou un jury.

Après examen des dossiers, les candidatures sont envoyées au responsable territorial dont relève l'emploi sollicité afin qu'il puisse les instruire avant de recevoir les candidats (entretien physique ou téléphonique).

A l'issue, ils établissent un classement des cadres appuyé d'un avis motivé. Dans tous les cas l'arbitrage final relève du chef de service des RH.

### **D. Conditions de nomination AFIPA à titre personnel :**

Peuvent utilement faire acte de candidature les IP comptables ou non comptables :

- ✓ comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade et ayant atteint le 8<sup>ème</sup> échelon à la date de la nomination à titre personnel ;
- ✓ ayant déposé une demande de départ à la retraite dont la date d'effet doit être fixée au 31 décembre au plus tard ;
- ✓ n'ayant eu aucune baisse de note constatée au cours des trois dernières années ;
- ✓ et pour lesquels le directeur n'a pas émis d'avis défavorable dûment motivé et argumenté.

L'accès au grade d'AFIPA à titre personnel intervient six mois avant la date de départ en retraite et permet de partir en retraite avec l'indice 985 (indice terminal des IDIV HC et des AFIPA).

### **Les revendications de la CGT Finances Publiques**

La CGT revendique depuis des années que cette nomination soit automatique, c'est à dire sans condition de note ou d'avis. En effet, les IP doivent quémander en CAP cette bonification de fin de carrière, parce que leur indice terminal est de 966 selon les statuts alors que les IDIV HC terminent à l'indice 985, selon ces mêmes statuts et sans aucune autre condition.

## **III. L'accès aux IDIV HC par Examen professionnel**

### **A. Les conditions statutaires :**

#### **a) Les conditions pour concourir :**

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<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé, ont atteint le 3<sup>ème</sup> échelon de leur grade.

#### **b) L'examen professionnel :**

- Conditions de l'entretien : épreuve orale unique d'admission de 40 minutes, entretien avec le jury (composé d'un AFIP et d'un AGFIP), 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.

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.

- 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 atteste avoir bénéficié dudit entretien.
- Nombre de candidatures : les candidats pourront se présenter à l'entretien dans la limite de quatre fois, consécutives ou non.

### **B. Nomination et classement :**

Les intéressés sont nommés au dernier échelon du grade d'AFIPA et conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade.

## **VI. Les règles de 1<sup>ères</sup> affectation et mutation**

- Un mouvement annuel au 1<sup>er</sup> septembre.
- Niveau d'affectation au département.



# Le corps des Administrateurs - AFIP - AGFIP

**Le décret n°2009-208 du 20 février 2009 est relatif au statut particulier des AFIP.**

## Le corps des administrateurs des finances publiques comprend :

- Les grades d'administrateur des finances publiques :
  - ✓ AFIP de classe normale ;
  - ✓ AFIP de 1<sup>ère</sup> classe ;
  - ✓ AFIP de classe exceptionnelle ;
- Les grades d'administrateur général des finances publiques :
  - ✓ AGFIP de classe normale ;
  - ✓ AGFIP de 1<sup>ère</sup> classe ;
  - ✓ AGFIP de classe exceptionnelle, grade fonctionnel.

## I. Doctrine d'emploi

Les administrateurs des finances publiques sont placés à la tête des directions régionales, départementales ou locales des finances publiques.

Ils dirigent des services à compétence nationale, des directions spécialisées ou des structures de services déconcentrés relevant de la direction générale des finances publiques.

- ✓ Ils peuvent se voir confier la responsabilité d'une agence comptable, d'un poste comptable à forts enjeux ou d'un pôle de recouvrement spécialisé, ainsi que l'exercice des missions relatives au contrôle financier régional dans les conditions fixées par le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.
- ✓ Ils peuvent se voir confier des fonctions de direction auprès des responsables des structures mentionnées aux alinéas précédents.
- ✓ Ils peuvent assurer, au niveau régional ou départemental, des fonctions transversales telles que la mise en œuvre de la politique immobilière de l'Etat ou la maîtrise des risques et de la qualité comptable.
- ✓ Enfin, ils peuvent être chargés de mission auprès du directeur général des finances publiques.

## II. Accès au grade d'AFIP

Les administrateurs des finances publiques peuvent être nommés selon les modalités qui suivent.

### A. Par Liste d'aptitude :

#### a) Conditions statutaires :

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.

#### b) Modalités pratiques :

##### ● 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 :

La seconde chance n'est pas consécutive (pour laisser aux cadres concernés le temps nécessaire pour faire un bilan de leur première candidature et leur donner l'occasion de rebondir).

Elle se fait sur proposition du délégué du directeur général, établie après un entretien et consultation des anciens directeurs des candidats.

### B. Pour un vingtième des nominations :

Pour 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.

**C. Pour deux vingtièmes des nominations :**

Pour 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.

**Les revendications de la CGT Finances Publiques**

- » La CGT souhaite 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 (sauf Hors Echelle lettre) alors que dans ses propositions initiales, la DG réservait cette voie uniquement aux nouveaux promus AFIPA.

**III. Nomination :**

Les nominations au grade d'administrateur des finances publiques interviennent à l'échelon du grade comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade ou emploi d'origine. Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté acquise dans l'échelon de l'ancien grade ou emploi lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancien grade ou emploi ou qui a résulté de leur nomination audit échelon si cet échelon était le plus élevé de leur précédent grade ou emploi. ■

**NOTE PERSONNELLE :**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Accès aux postes comptables

**L'article 23 du décret n°2010-986 du 26 août 2010 précise les conditions de classement des postes comptables et d'affectation des fonctionnaires.**

**Le décret n°2006-814 du 7 juillet 2006, modifié par le décret n°2010-988 du 26 août 2010, précise les dispositions relatives aux emplois de chefs de service comptable au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.**

## I. Conditions statutaires

### A. Article 1 du décret n°2006-814 :

L'emploi de chef de service comptable à la direction générale des finances publiques comporte cinq catégories, dotées chacune d'un échelon unique. Le classement des emplois dans les catégories est fixé par arrêté du ministre chargé du budget.

### B. Doctrine d'emploi - Article 2 du décret n°2006-814

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 3e catégorie.

### C. Nomination :

• **HEC** : peuvent être nommés aux emplois de chef de service comptable de 1<sup>ère</sup> catégorie – C1 :

- ✓ les administrateurs des finances publiques ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon de leur grade ;
- ✓ les administrateurs des finances publiques adjoints au 6<sup>e</sup> échelon de leur grade ayant occupé un emploi de chef de service comptable de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> catégorie ;
- ✓ les administrateurs civils hors classe justifiant de trois années de services effectifs en cette qualité dans les services centraux des ministères de l'économie et du budget.

• **HEB et HEA** : peuvent être nommés aux emplois de chef de service comptable de 2<sup>e</sup> catégorie et 3<sup>e</sup> catégorie – C2 et C3 :

- ✓ les AFIPA ayant atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade ;
- ✓ les IP de la direction générale des finances publiques ayant atteint au moins le 8<sup>e</sup> échelon de leur grade ;
- ✓ les inspecteurs divisionnaires hors classe de la direction générale des finances publiques ayant atteint le 3<sup>e</sup> échelon de leur grade ;

- ✓ les administrateurs civils hors classe justifiant de trois années de services effectifs en cette qualité dans les services centraux des ministères de l'économie et du budget ;
- ✓ les attachés principaux d'administration ayant atteint l'indice brut 916 et justifiant au moins de trois années de services effectifs en cette qualité dans les services centraux des ministères de l'économie et du budget. Seuls les fonctionnaires mentionnés au 1<sup>o</sup> peuvent occuper les emplois de chef de service comptable de 3<sup>e</sup> catégorie définis au dernier alinéa de l'article 2.

**HEA 1<sup>er</sup> chevron (ex 1040) et 1015** : peuvent être nommés aux emplois de chef de service comptable de 4<sup>ème</sup> catégorie et 5<sup>ème</sup> catégorie :

- ✓ les administrateurs des finances publiques adjoints ayant atteint au moins le 4<sup>e</sup> échelon de leur grade ;
- ✓ les inspecteurs principaux de la direction générale des finances publiques ayant atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade ;
- ✓ les inspecteurs divisionnaires hors classe de la direction générale des finances publiques ;
- ✓ les attachés principaux d'administration ayant atteint l'indice brut 821 et justifiant au moins de trois années de services effectifs en cette qualité dans les services centraux des ministères de l'économie et du budget.

Les chefs de service comptable sont nommés dans la catégorie de leur emploi de détachement.

DECLINAISON POUR LES GRADES DE LA DGFIP					
Grade d'origine	CSC1 HEC	CSC2 HEB	CSC3 HEA	CSC4 HEA 1 <sup>er</sup> chevron	CSC5 1015
AFIP	4 <sup>ème</sup> éch.				
AFIPA	6 <sup>ème</sup> éch. ayant géré CSC2 HEB ou CSC3 HEA	5 <sup>ème</sup> éch. au moins	5 <sup>ème</sup> éch. au moins ; les seuls autorisés sur les HEA administratifs	4 <sup>ème</sup> éch. au moins	4 <sup>ème</sup> éch. au moins
IP		8 <sup>ème</sup> éch. au moins	8 <sup>ème</sup> éch. au moins	6 <sup>ème</sup> éch. au moins	6 <sup>ème</sup> éch. au moins
IDIV HC		3 <sup>ème</sup> éch.	3 <sup>ème</sup> éch.	Sans condition	Sans condition



**D. Article 23 du décret n°2010-986 :**

La liste et le classement des postes comptables (révisé au moins tous les cinq ans) sont fixés par arrêté. Lorsqu'un poste est déclassé, la mutation de son titulaire peut être prononcée par nécessité de service, après avis de la CAPN à l'expiration d'un délai de trois ans décompté à partir de la date de déclassement.

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 lorsque ce poste n'est pas pourvu par le titulaire du grade correspondant et que l'intérêt du service l'exige. Il conserve son grade et perçoit le traitement afférent à l'échelon immédiatement supérieur à son grade.

**Les revendications de la CGT Finances Publiques**

- ▶ Les règles de gestion des cadres en matière de reclassement, déclassement et restructuration ont été discutées au cours des GT de 2014. Elles ne sont pas encore stabilisées, mais la CGT s'est fortement opposée au fait que cela soit le numéro 1 qui choisisse en cas de restructuration. La logique de grade a notre préférence au moins pour les postes de catégorie C1. Subsidièrement l'ancienneté administrative ou le poste absorbant pourrait être des critères à retenir pour les autres catégories. Les garanties de rémunération sans conditions de muter, comme le demandait le CGT, et les priorités pour se repositionner ont été actées. S'agissant des promotions sur place, des sous quotas de 50% ont été proposés pour ne pas saturer les quotas en promotion. La CGT peut comprendre cette volonté de préserver les accès, mais elle s'est interrogée sur la pertinence du dispositif lorsque les possibilités de promotion sont inférieures à 3 postes (ex les IP sur du HE avec un quota de 10% ramené à 5% en promotion sur place !).
- ▶ Pour la CGT, l'alinéa 2 de l'article 23 ne devrait pas exister si les recrutements étaient effectués à la hauteur des besoins en amont. Néanmoins par souci de réalisme, nous avons admis sa mise en œuvre pour les postes de catégorie C 3 à condition qu'elle soit strictement encadrée (obligation de passer la sélection d'IDIVCN dans les trois ans, utilisation maximale du vivier avant recours à l'article 23, possibilité de promotion sur place après réussite à la sélection pour que le dispositif soit attractif, surveillance de l'évolution de ce type de recrutement pour éviter les dérives).

**II. Règles d'affectation communes pour les mutations**

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.

**• Mutations**

Les demandes de mutations à équivalence sont examinées en fonction de leur ancienneté dans le niveau de niveau de CSC correspondant. En cas d'allers retours entre emplois CSC et emplois administratifs, c'est la date de 1<sup>ère</sup> arrivée sur le niveau qui est retenue.

**• Interclassement des cadres au sein de leurs quotas :**

Les AFIPA et les IP sont classés par tableau d'avancement et départagés en cas d'égalité à l'ancienneté administrative. Si ces critères ne suffisent pas, il est recouru au numéro d'ancienneté.

Les demandes des IDIVHC sont classées entre elles selon la date de prise de rang dans le troisième échelon pour les HEA, et selon leur ancienneté administrative pour les autres catégories. En cas d'égalité, le départage s'effectue en fonction du numéro d'ancienneté.

**• 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 de date à date :**

Deux ans jusqu'à hors échelle 4<sup>ème</sup> catégorie. Pour les 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories, délai de 3 ans (à compter de HEA).

**Les revendications de la CGT Finances Publiques**

La CGT revendique le rapprochement 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.

**III. Modalités pratiques d'accès pour les promotions: quotas et règles de gestion**

**Les quotas qui sont présentés ci-après sont le fruit de la réunion de synthèse du 23 juin 2014 et s'appliqueront uniquement au premier mouvement de 2015. Un bilan sera fait à l'issue de ce mouvement et les règles pourront être revues.**

**A. CSC1-HEC : 47 postes prévus (39 implantés)**

- ✓ 90% pour les AFIP ;
- ✓ 10% pour les AFIPA.

Les candidatures d'AFIP situés à environ trois ans de leur fin de carrière sont prioritaires parmi celles des AFIP. Le délai de

trois ans peut être réduit en cas d'engagement volontaire de départ du cadre, sous le contrôle de la CAP compétente. Les AFIPA CSC2 sont départagés en fonction de l'ancienneté dans ce niveau d'emploi.

## B. CSC2-HEB : 121 postes prévus (101 implantés)

- ✓ 80% pour les AFIPA et IP (dont IDIV ex IP) ;
- ✓ 20 % pour les IDIVHC.

Pour accéder à un poste comptable de niveau CSC2-HEB, un cadre supérieur (AFIPA, IP, IDIVHC) doit avoir exercé 3 ans dans un poste CSC2 HEA et justifier d'un délai de trois ans dans son poste actuel. Les cadres sont départagés en fonction de leur date de premier accès à cette catégorie. Puis en cas d'égalité, les cadres sont départagés en fonction d'une logique de grade et au sein de chaque grade en fonction de leur tableau d'avancement, puis de leur ancienneté administrative.

## C. CSC3-HEA : 424 postes prévus (345 implantés)

- ✓ 60% pour les AFIPA ;
- ✓ 10% pour les IP (dont IDIV ex IP) ;
- ✓ 30% pour les IDIVHC.

En cas de non saturation d'un quota, les postes non pourvus seront reportés sur les quotas suivants.

Pour accéder à un poste HEA :

- ✓ les AFIPA doivent être entrés dans la plage d'appel d'AFIP (cadres dont la promotion a été appelée) ;
- ✓ les IP doivent avoir occupé 2 emplois dans le grade et être entrés dans la plage d'appel au grade d'AFIPA (la condition d'avoir occupé un poste comptable de niveau C2 a minima a été supprimée grâce à la CGT!) ;
- ✓ les IDIVHC doivent avoir occupé 2 emplois dans le grade dont au moins 1 sur un poste comptable de niveau C2 a minima.

Quel que soit le grade, les cadres doivent justifier d'un délai de séjour de 24 mois sur l'emploi administratif ou comptable qu'ils occupent.

## D. CSC-HEA 1<sup>er</sup> chevron (ex 1040) : 215 postes prévus (153 implantés)

- ✓ 30% pour les AFIPA entrants ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 ou CSC5-1015 ;
- ✓ 50% pour les IP administratifs ou IP/IDIV HC ex IP déjà en fonction sur un poste entrants ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 ou CSC5-1015 ; l'accès des IP aux postes CSC 4 HEA1 est réservée aux cadres entrés dans la plage de sélection à AFIPA.
- ✓ 20% pour les IDIVHC entrants ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 ou CSC5-1015.

En cas de non saturation d'un quota, les postes non pourvus seront reportés sur les quotas suivants.

## E. CSC-1015 : 200 postes prévus (189 implantés)

- ✓ 30% pour les AFIPA entrants ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 ou CSC5-1015 ;
- ✓ 40% pour les IP (dont IDIV ex IP) pour les IP entrants ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 ou CSC5-1015 ;
- ✓ 30% pour les IDIVHC entrants ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 ou CSC5-1015.

## IV. Accès aux emplois de chefs de services comptables – CSC Administratifs

Ces emplois sont ouverts progressivement depuis 2012, et concernent : 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<sup>ème</sup> ou 4<sup>ème</sup> 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).

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La CGT a obtenu lors de la RTA du 26 mai 2014 que le délai de 2 ans soit également uniformisé pour les postes HEA administratifs, alors que le délai normal pour les Hors échelle lettre est normalement de trois ans. Cela permet d'harmoniser le délai pour tous les AFIPA administratifs et de fluidifier les mouvements vers les postes indicés HEA.
- ▶ La CGT Finances Publiques est opposée aux statuts d'emplois comptables ou non comptables. Pour autant puisque cette logique a été confirmée lors de la fusion, la CGT considère qu'il s'agit de débouchés dont les conditions d'attribution doivent être transparentes. Voilà pourquoi elle a participé aux discussions sur les accès aux postes comptables en portant certains principes ; défiliarisation totale en mutation et en promotion sur tous les postes, déclinaison des règles statutaires dans toute leur dimension, respect de la logique des grades au moyen de quotas. Toutes nos propositions sont contenues dans nos déclarations liminaires et nos comptes rendus qui sont sur le site CGT Finances Publiques.

## V. Accès aux emplois comptables C2

### A. Règles de mutation et de promotion sur les postes C2

Les mutations s'effectuent en deux temps :

- ✓ premièrement, les AFIPA, IP, et IDIV HC déjà en poste sur un C2 ;

- ✓ deuxièmement, les AFIPA et IP dans la limite d'un quota de 25% et les IDIVHC à concurrence de 30% : bien qu'il y ait la mise en place de quotas, les cadres concernés sont bien considérés comme en mutation. Les quotas non saturés sont reportés sur ces deux grades, ce qui permet d'apurer les demandes et faire rentrer des cadres hors quota, avant de basculer sur celui des IDIV CN, qui sont en promotion. Par ailleurs, cela emporte les conséquences suivantes : possibilités de priorités pour rapprochement et passage d'un emploi comptable à un emploi administratif ou inversement au cours de la carrière dans le respect des délais de séjours.

Les AFIPA, IP et IDIV HC entrants ou affectés sur un poste C2 sont classés entre eux, au sein du même grade en fonction de l'ancienneté : échelon, date de prise de rang dans l'échelon, puis numéro d'ancienneté.

Ils sont ensuite interclassés selon leur échelon et leur ancienneté administrative respective (ex AFIPA 6 comparé aux IP9 et aux IDIV HC 3<sup>ème</sup> échelon).

Les IDIV CN sont en promotion sur ces postes dans la limite d'un quota de 45%.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ Dans les discussions initiales, aucun quota n'avait été proposé pour les postes C2, la direction générale considérant que les AFIPA, IP et IDIV HC étaient en mutation. La CGT s'est interrogée sur les réelles possibilités d'accès des IDIV CN qui restaient les seuls en promotion. Dans sa réflexion la CGT n'a toutefois pas oublié que dans le dispositif antérieur de la filière fiscale, il n'y avait pas de quotas en promotion pour les IDIV CN, mais seulement pour les IP (33%) et les IDIV HC (66%), qui étaient en promotion. Parallèlement, les IDIV HC non comptables de la gestion publique étaient déjà en mutation et plus en promotion, lorsqu'ils rejoignaient un poste C2.
- ▶ A l'issue du GT de synthèse du 23 juin, une solution intermédiaire a été proposée en réponse aux questionnements de la CGT et aux pratiques différentes dans les deux filières. Elle visait à permettre un accès à tous les grades sur les C2, dans la limite d'un quota d'un tiers des postes pour chaque (AFIPA/IP, IDIVHC et IDIVCN seuls en promotion)

Il semble que des discussions aient continué en dehors du cadre paritaire, puisque les quotas ont changé pour passer à 25% pour les IP/AFIPA, 30% pour les IDIVHC et 45% pour les IDIVCN. Sur cette nouvelle répartition la CGT considère que la logique de grade n'est plus respectée et qu'elle se rapproche de plus en plus d'un accès en promotion, plutôt qu'en mutation pour les AFIPA/IP et IDIVHC. Surtout si les accès hors quota ne sont pas acceptés par la direction générale. En effet, dans cette dernière hypothèse, les IP/AFIPA auraient un quota plafonné à 25% et les IDIV HC à 30 %, tandis

que les IDIV CN verraient leurs quotas abondés alors qu'ils sont déjà à 45%. Ces nouvelles propositions ont été justifiées au motif que les quotas ont été augmentés pour les IP sur les postes 1015 et HEA 1<sup>er</sup> chevron et HEA lors de la réunion de synthèse !

### B. Conditions d'accès

Conditions d'accès à équivalence des cadres supérieurs de la DGFIP aux postes comptables C2 :

Grade d'origine	Conditions
AFIPA	Sans condition
IP	Sans condition
IDIV HC	1 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> , 3 <sup>ème</sup> échelon
IDIV CN	3 <sup>ème</sup> échelon et 4 ans de services effectifs dans le grade

## VI. Accès aux postes C3

### A. Règles de mutation sur les postes C3

Le critère d'interclassement des demandes de mutation à équivalence des IDIV CN est celui de l'ancienneté administrative.

En promotion, les postes sont offerts aux inspecteurs ayant réussi la sélection d'IDIV CN au titre de l'année N et des viviers antérieurs. Ils sont classés entre eux par numéro de vivier (millésime de sélection), puis par échelon, date de prise de rang dans cet échelon et numéro d'ancienneté.

### B. Conditions d'accès C3

Conditions d'accès à équivalence aux postes comptables C3 :

Grade d'origine	Condition
IDIV CN	Sans condition
INSPECTEURS	9 <sup>ème</sup> échelon, au moins 7 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et réussite de la sélection d'IDIV CN

## VII. Mise en œuvre de l'article 23

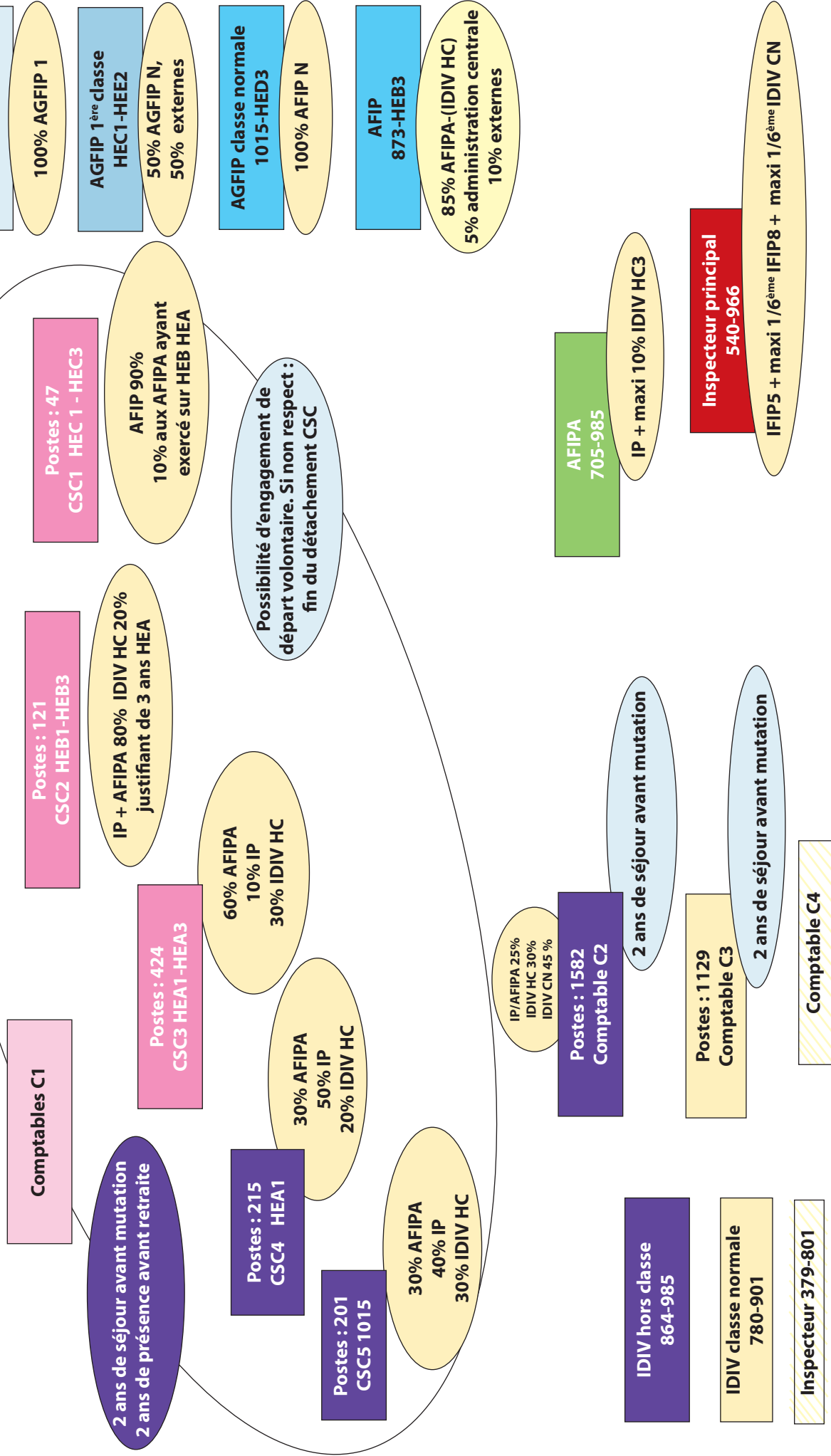
Dès lors qu'un emploi d'IDIV CN n'est pas pourvu, les inspecteurs ou IDIV CN pourront en application de l'art 23 être affectés sur un poste comptable C2 ou C3, si le poste n'est pas pourvu par un IDIV CN ou IDIV HC. Ne pourront postuler sur les C3 que les inspecteurs ayant atteint le 8<sup>è</sup> échelon et sur les C2 les IDIV CN ayant atteint le 2<sup>è</sup> 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. ■

# CGT Finances Publiques

Mise à jour 23/06/2014

Indices bruts ou indices lettres + chevrons



# Les règles de mutation et 1<sup>ères</sup> affectations des agents A, B et C

## Introduction :

Les discussions avec la Direction générale se sont poursuivies depuis 2011 et chaque année les règles de mutation et de 1<sup>ères</sup> affectations ont évolué progressivement vers la cible, à un rythme différent selon les catégories afin de tenir compte des droits acquis des agents et des spécificités de certains corps.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2014, la situation est la suivante :

- ✓ Les mouvements des agents techniques et des inspecteurs sont unifiés ;
- ✓ Le mouvement des géomètres cadastrés a connu peu de modification car non impacté par la fusion de corps ;
- ✓ Les mouvements des contrôleurs et des agents administratifs sont restés organisés par filière, afin de gérer les droits acquis, tout en actant plusieurs dispositifs de la cible.

Globalement, tous les agents de la DGFIP ont vécu des changements lors de leur demande de mutation et l'année 2015 devrait marquer un tournant important avec des mouvements unifiés pour toutes les catégories.

Ce chapitre a donc vocation à informer et à attirer l'attention sur les nouveautés qui sont déjà mises en œuvre ou qui le seront pour les règles de la « cible » en 2015. Mais il ne prétend pas faire le tour de toutes les problématiques liées aux mutations et affectations.

Une autre aide est à disposition : le logiciel AGORA qui retrace toutes les possibilités d'affectation correspondant à chaque mouvement, des instructions annuelles sur les mutations et des notices spécifiques concernant des situations particulières. Pour plus de précisions elles sont consultables sur «*ULYSSE/ vie des agents/actualité RH/décembre 2013/mutations et affectations*» et sur notre site. Tous les agents formulent leur demande dans AGORA « demande de vœux ».

La possibilité de « muter » est étroitement liée à la politique de l'emploi qui est mise en œuvre. Autant dire que les prochains mouvements ne se passeront pas sans difficultés avec la politique de suppressions d'emploi qui perdure à la DGFIP. Pour autant, il est difficile de préjuger de l'issue d'une demande de mutation même si les références aux mouvements antérieurs témoignent des niveaux d'accès aux différents départements.

Dans la phase du dépôt des demandes de mutations, les responsables locaux et nationaux de la CGT Finances Publiques sont à la disposition des agents, prêts à apporter renseignements, conseils et aides.

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶▶ Pour la CGT, les évolutions apportées aux règles de mutation vont, pour une partie, dans le sens des revendications que nous avons portées mais certaines règles demeurent insatisfaisantes. De fait, sur certains aspects elles suscitent de nombreuses interrogations de la part des personnels, voire d'inquiétudes avec parfois le sentiment que les nouvelles règles seraient moins favorables.
- ▶▶ La CGT va donc continuer à œuvrer pour les améliorer et garantir à chaque agent le droit à mutation sur son initiative, la question des mutations étant à la croisée des choix individuels de l'agent et de l'exercice des missions. La CGT s'opposera encore fermement à tout type de mobilité forcée et à toute forme d'arbitraire dans l'application des règles.
- ▶▶ C'est pourquoi la CGT Finances Publiques revendique le respect et la déclinaison des règles nationales au niveau local et des CAPL qui prononcent en toute transparence les affectations sur le poste correspondant à la catégorie de l'agent et de la manière la plus précise possible.

## I. Les mouvements

### A. Mouvement général et complémentaire :

La demande de mutation d'un agent vaut pour l'ensemble d'un cycle correspondant à une année civile, avec un mouvement général et un mouvement complémentaire harmonisé à compter de 2014 :

- ✓ un mouvement général de mutation au 1<sup>er</sup> septembre N ;
- ✓ un mouvement complémentaire au 1<sup>er</sup> mars N+1. L'agent précise au moment de sa demande s'il souhaite participer à ce mouvement complémentaire ;

### **Le mouvement complémentaire ne concerne pas les agents techniques et les géomètres.**

Les agents des deux filières pourront participer, selon leur choix à deux mouvements.

Ils exprimeront dans une même demande s'ils souhaitent participer :

- ✓ au mouvement général du 1/9/N et au mouvement complémentaire du 1/3/N+1 ;
- ✓ ou au mouvement complémentaire du 1/3/N+1 exclusivement ;
- ✓ ou au mouvement général du 1/9/N exclusivement.

Seuls les agents ayant une situation prioritaire nouvelle, non connue dans le délai légal de dépôt, pourront déposer une

nouvelle demande pour le mouvement complémentaire sur le département d'exercice de la priorité.

Pourront participer à ce mouvement complémentaire :

- ✓ Les agents B et C qui n'auront pas obtenu une mutation au 1<sup>er</sup> septembre N et auront indiqué vouloir y participer ;
- ✓ Les agents B et C qui n'auront pas atteint le délai de séjour d'un an au 1<sup>er</sup> septembre N mais l'auront au 1<sup>er</sup> mars N+1 ;
- ✓ Les agents C ayant obtenu une affectation, dans le département sollicité en rapprochement externe, moins bien classée que la RAN sollicitée en RI qui pourra être réexaminée à ce mouvement complémentaire ;
- ✓ Les agents C stagiaires qui, au 1<sup>er</sup> septembre N :
  - ont obtenu une 1<sup>ère</sup> affectation en rapprochement externe et pourraient être examinés en rapprochement interne au mouvement complémentaire ;
  - ont été affecté ALD et souhaitent leur stabilisation sur une RAN.

### B. Mouvement spécifique sur postes :

Le mouvement spécifique sur poste, uniquement pour les mutations des B et C, est maintenu afin de pourvoir des emplois restés vacants à l'issue des mouvements nationaux et locaux.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La CGT Finances Publiques a rappelé le principe d'une demande de mutation annuelle et a revendiqué un mouvement général et un mouvement complémentaire qui permette un nouvel examen des vacances d'emploi et des demandes des agents, le choix étant laissé à l'agent de participer ou non à ce 2<sup>ème</sup> mouvement ;
- ▶ L'implantation des trésoreries, notamment dans des zones géographiques isolées, représente un enjeu vital pour le service public de proximité. Dans la continuité des plans successifs de fermeture déjà conduits, la pérennité de beaucoup d'entre-elles est menacée sous les effets conjugués des suppressions d'emplois et des abandons de missions.

C'est dans ce contexte que la CGT Finances Publiques revendique le maintien d'un mouvement spécifique sur postes. Cela ne doit pas pour autant soustraire l'administration de ses responsabilités quant aux moyens qu'elle octroie pour répondre aux besoins d'un service public de proximité de qualité. Pour la CGT, les critères de sélection des postes concernés nécessitent d'être clarifiés afin de pallier toute tentative de dérive de gestion de la part des Directions Locales. Ces postes doivent être déterminés sous le contrôle d'une CAP nationale. Suite à la proposition de la CGT, le mouvement spécifique est ouvert aux agents des deux filières depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

## II. L'expression des demandes

### A. Le nombre de vœux

Les agents peuvent déposer un nombre de vœux illimités pour les demandes de mutation pour convenance personnelle et un vœu sur un département pour une demande prioritaire.

### B. Le niveau d'affectation

L'agent formule ses vœux afin d'obtenir une affectation géographique et fonctionnelle :

- ✓ un département (direction départementale, direction régionale ou une direction nationale ou spécialisée) ;
- ✓ une zone géographique au sein de ce département (résidence d'affectation nationale – **une RAN**) ;
- ✓ et un domaine d'activité (**une mission/structure ou spécialité**).

#### a) Les RAN

Chaque département est divisé en plusieurs RAN (565 RAN sur l'ensemble du territoire).

Une RAN englobe, dans une même entité de gestion, la ville d'implantation des services de l'ex DGI et les villes sièges des trésoreries, sur la base de la compétence territoriale des SIP. Chaque service d'un département est rattaché à une RAN dans le TAGERFIP du département. La liste des RAN est accessible sur ULYSSE/NAUSICAA – *les agents/Ressources humaines- Statuts et carrières-Mutation et affectation*.

#### b) mission/structure ou spécialité :

Les possibilités de choix de la mission/structure sont différentes selon les catégories.

En 2014, les agents B et C ont pu solliciter les missions/structures correspondant aux emplois offerts dans chacune de leur filière, mais le mouvement devrait être unifié en 2015 à l'ensemble des postes.

Pour les inspecteurs, depuis le mouvement du 01/09/2014, les postes implantés dans les SIP, les PRS et les trésoreries amendes relèvent de la mission/structure « gestion ». Par conséquent, ces postes sont localement accessibles aux inspecteurs ayant une affectation nationale « gestion ».

Les agents peuvent aussi participer au mouvement national sans indiquer de choix géographique ou de choix fonctionnel précis dans le département et/ou la RAN, à la disposition du directeur (ALD) :

- ✓ Direction – sans RAN ALD (permet aux agents de rejoindre tout poste d'affectation au sein d'une direction) ;
- ✓ Direction – RAN ALD (permet de rejoindre tout poste d'affectation au sein de la RAN).

L'affectation sur ces emplois dans le cadre du mouvement national est prononcée au titre de la compensation du temps partiel et de la priorité pour rapprochement externe.

L'architecture générale du système cible sera très proche des affectations présentées dans les tableaux suivants :

<b>C - Administratif - Mission/structure nationale DD/DRFIP</b>	<b>Affectation locale</b>
Fiscalité	Service des impôts des particuliers (SIP)
	Centre des impôts fonciers (CDIF)
	Inspection, brigade fiscalité immobilière (FI)
	Service des impôts des entreprises (SIE)
	SIP/SIE
	Trésorerie amendes
	Pôle de recouvrement spécialisé (PRS)
	Brigade de contrôle et de recherche (BCR)
	Service de Publicité Foncière (SPF)
	Chef de contrôle des SPF
	Services de direction
Gestion des comptes publics	Trésorerie mixte
	Trésorerie secteur public local
	Trésorerie gestion hospitalière
	Trésorerie gestion OPHLM
	Paierie départementale
	Paierie régionale
Services de direction	
Direction-sans résidence-EDR	au choix du directeur après appel local de candidature
A la disposition du directeur	
<b>Missions/structures Directions nationales spécialisées</b>	<b>Affectation locale</b>
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
DISI (affectation selon la qualification détenue ou non)	
DNID	Direction, CSDOM, commissariat aux ventes, GPP, évaluation
DSFP pour l'assistance publique, hôpitaux de Paris	-
Trésorerie générale pour l'étranger - TGE Nantes	-
Direction des créances spéciales du Trésor-DCST Châtelleraut	-
<b>C - Technique - Mission/structure nationale DDFIP/DRFIP</b>	<b>Affectation locale</b>
Direction : - Gardien concierge - Veilleur de nuit - Assistant Géomètre - Service commun - Conducteur automobile	

<b>B - Géomètres - Mission/structure nationale des DDFIP/DRFIP</b>	<b>Affectation locale</b>
- CDIF	Sur un CDIF si plusieurs à la résidence
- CDIF échelon excentré du cadastre	
- Brigade nationale topographique BNT (SDNC)	
- Brigade régionale foncière (DDFIP/DRFIP/SDNC)	
- Brigade de renfort pour le plan cadastral informatisé -BPCI (SDNC)	
- ALD à la disposition du directeur	

## 64 ● Règles de gestion - Mutation

<b>B Contrôleurs – Mission/structure nationale des DDFIP/DRFIP</b>	<b>Affectation locale</b>
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
FIPER assiette/ fiscalité professionnelle	Service des impôts des particuliers gestion (SIP – SIE)
FIPER 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	-
Direction-sans résidence-EDR	au choix du Directeur après appel local de candidature
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)	
Service de Publicité Foncière	Bureau Chef de contrôle de SPF
<b>B - Mission/structure nationale des DNS (directions nationales et spécialisées) ou à compétence nationale</b>	<b>Affectation locale</b>
DRESG : - Direction - FIPER assiette ou FIPER recouvrement - FIPRO- Brigade de recherche et de programmation - Brigade nationale d'enquêtes économiques	SIP gestion ou SIP recouvrement Recette des non-résidents, SIE étrangères, ICE
DNVSF : - Brigade de contrôle des revenus - Brigade de programmation et d'appui tactique	N° de brigade
DVNI : - Brigade de vérification des comptabilités informatisées - Brigades de vérifications générales	N° de brigade N° de brigade
DNEF : - Direction - Brigades (BII, BNI) - Brigades (BRS, BIR) - Bureau des liaisons fiscales	
DGE : - Pôle ressource - Pôle fiscalité - Pôle recouvrement	
SDNC (Direction)	
Direction impôts service	
DIRCOFI : - Direction - Contrôle fiscal	N° de brigade
A la disposition du directeur (ALD) (Dircofi, DNS)	
DISI (affectation selon la qualification détenue ou non)	
DNID : Direction	CSDOM, commissariat aux ventes, GPP, évaluations...
DSFP pour l'assistance publique, hôpitaux de Paris	
Trésorerie générale pour l'étranger - TGE Nantes	
Direction des créances spéciales du Trésor-DCST Châtelleraut	
Service des retraites de l'Etat - SRE	



<b>A - Mission/structure nationale – DDFIP/DRFIP</b>	<b>Affectation locale</b>
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 y compris SPC4	-
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 ou régionale
Cadastré	Centre des impôts fonciers (CDIF)
	Pôle de topographie et de gestion cadastrale (PTGC)
Service de Publicité Foncière (SPF)	Bureau
Chef de contrôle des SPF (poste à profil)	-
Services de direction y compris Domaine	-
A la disposition du directeur (ALD y compris sur les DNS))	-
<b>Direction-sans résidence-EDR</b>	<b>au choix du directeur après appel local de candidature</b>
Brigade de contrôle et de recherches (poste à profil)	-
Brigade régionale foncière topographique	-
<b>A - Mission/structure nationale – DNS</b>	<b>Affectation locale</b>
DRESG : - Direction - Brigade national d'intervention publicité foncière BNIPF - Brigade de recherche et de programmation BRP - Brigade nationale d'enquêtes économiques - BNEE - Brigade de contrôle fiscal externe - BCFE - FI - Gestion - Contrôle	N° de brigade N° de brigade SIP, PRS ou SIE Brigade départementale de vérification ou ICE
DNVSF : - Direction - Brigade de contrôle des revenus - Services contrôle valeurs mobilières - Brigade de programmation et d'appui tactique - Brigade de vérifications générale	N° de brigade N° de brigade
DVNI : - Direction - Brigade de vérification de comptabilités informatisées - BVCI - Brigades de vérifications générales	N° de brigade N° de brigade
DNEF : - Direction - Brigades (BII, BNI) - Brigades (BRS, BIR) - Bureau des liaisons fiscales	
DGE : - Pôle ressource - Pôle fiscalité - Pôle recouvrement	
SDNC : - Direction - Brigade régionale foncière - BRF - Brigade nationale topographique - BNT	
DIRCOFI : - Direction - Brigades de vérifications générales/méthodologies - Brigade de recherche et d'appui tactique – BRAT - Brigade d'étude et de programmation - BEP	N° de brigade
DISI – sphère informatique, vœux selon la qualification détenue	
Direction impôts service : - Direction et section administrative	
DSFP pour l'assistance publique, hôpitaux de Paris – DSFP APHP	
Trésorerie générale pour l'étranger - TGE Nantes	
Direction des créances spéciales du Trésor - DCST Châtelleraut	
Agence comptable des services industriels de l'armement - ACSIA	
Service des retraites de l'Etat - SRE	

- ➔ **Tout agent qui souhaite changer de Missions/structure, obtenue dans le cadre de la CAPN, au sein de son département ou de sa RAN et sur tous postes, doit participer au mouvement national.**
- ➔ **Attention le vœu d'affectation « Direction - SANS RAN - ALD » signifie que vous pourrez être affecté sur n'importe quelle RAN dans le département et selon votre filière : il faut donc mieux mettre ce vœu en dernier.**

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

➔ La CGT Finances Publiques a revendiqué :

- ✓ Un nombre de vœux illimités ;
- ✓ Une affectation la plus fine possible au niveau de la CAP nationale : géographique à la résidence (au sens de la commune ou de l'arrondissement sur Paris) et fonctionnelle sur une mission/structure. L'affectation plus fine sur le service doit se faire au niveau de la CAP locale.
- ➔ La résidence d'affectation nationale : avec l'instauration des RAN, la CGT Finances Publiques avait acté positivement les possibilités d'affectation plus fine offertes aux agents. Toutefois ces nouvelles règles sont parfois vécues comme un recul pour de nombreux agents : ils se retrouvent contraints de solliciter un changement de RAN lorsqu'ils désirent simplement changer de commune, ce qui entraîne alors un risque d'éloignement géographique à l'opposé de leur vœu. Dans ces conditions, la CGT Finances Publiques mettra tout en œuvre pour que la revendication d'une affectation plus fine à la commune, et a minima un examen du vœu « rapprochement interne » à la commune, soit prise en compte.

La CGT demande aussi une révision du nombre de RAN et du zonage qui doivent être proportionnés et établis en fonction des réalités territoriales.

➔ Sur la mission/structure, la CGT a déjà obtenu des avancées significatives mais des sujets d'insatisfaction demeurent. La CGT revendique des affectations plus fines dès la CAP nationale, notamment en précisant les vœux :

- Sur les différents services de directions (Pôle fiscalité, pôle gestion publique, pôle transverse) ;
- Au Domaine (qui est actuellement rattachés au pôle GP des directions) ;
- Au contrôle de la redevance ;
- Sur FIPER gestion/contrôle et sur FIPER recouvrement ;
- Sur FIPRO gestion/contrôle et sur FIPRO recouvrement.

La CGT Finances Publiques interviendra en ce sens lors des prochaines discussions sur le mouvement cible au titre de 2015.

### C. Les affectations dans les équipes de renfort :

L'administration a fait les propositions suivantes qui s'appliqueront dès 2015 malgré l'opposition forte de la CGT Finances Publiques.

#### a) Le dispositif d'affectation locale au sein de l'EDR :

Le directeur local, sur la base des informations en sa possession (évolution des emplois, prévision de départs en mutation, promotion, concours, disponibilité, etc) évalue les vacances d'emploi de l'EDR à la date d'élaboration du mouvement national (31 décembre N pour la catégorie C, 1<sup>er</sup> mars N+1 pour les catégories A et B). En cas de vacance prévisionnelle :

- ✓ Le directeur lance un appel de candidature en décembre N-1 ;
- ✓ Tous les agents de la direction peuvent se porter candidats, quelle que soit leur RAN et leur Mission/Structure, par écrit auprès du service RH local.

Pour mi-janvier N, le directeur local effectue sa sélection, en fonction des compétences des candidats et informerait les représentants locaux des personnels.

Au plus tard, fin janvier N, le directeur local transmet au bureau RH de la Direction générale les noms des agents retenus, si possible, en adéquation avec le nombre de vacances prévisionnelles.

Dans le cadre du mouvement général de leur catégorie, ces agents formulent le vœu « direction – sans RAN – EDR » et cocheraient la case « prioritaire » au regard de ce vœu, qui devrait être positionné en tête de la demande.

#### b) Le mouvement national :

La direction générale interclasse les candidats retenus localement à l'ancienneté administrative et pourvoit prioritairement les vacances constatées à l'EDR à partir de cette liste dans le cadre du mouvement national (effet 1/09/N ou 1/3/N+1) :

- ✓ Si le vœu EDR est satisfait, les éventuels autres vœux formulés par l'agent sont caduques (demande pour participer au mouvement général et/ou complémentaire, appels à candidatures pour postes à profil A ou pour les services centraux) ;
- ✓ Si le vœu EDR n'est pas satisfait, les éventuels autres vœux sont examinés.

L'affectation nationale des agents à l'EDR sera modifiée, dans le cadre du mouvement national et après consultation des CAPN en : « Direction – Sans Résidence – EDR », à effet du 1/9/N ou 1/3/N+1.

En cascade, la vacance générée sur la structure d'affectation d'origine de l'agent sera prise en compte dans le mouvement national.

Les vacances résiduelles au sein de l'EDR non pourvues par le recrutement local seront pourvues selon la règle de l'ancienneté administrative, à partir des demandes de mutations formulées :

- ✓ par des agents d'autres directions ou en 1<sup>ère</sup> affectation (qu'au 1/09/N pour ces derniers) ;
- ✓ par des agents de la même direction non sélectionnés dans le cadre du recrutement local.

A cet effet, le vœu Direction – Sans Résidence – EDR (sans priorité) sera proposé dans le référentiel des vœux du mouvement national des catégories A, B et C.

### c) Situation des agents à l'EMR ou l'EDRA pour le mouvement 2015 :

Les agents actuellement affectés à l'EMR ou à l'EDRA auront un droit au maintien dans l'équipe EDR.

Chaque direction établira la liste des agents concernés au 1/9/14 pour les EMR. Ils se verront attribuer l'affectation nationale : « Direction – Sans résidence – EDR ».

L'agent désirant cesser ses fonctions à l'EDR exprimera une demande de mutation :

- ✓ S'il était déjà en fonction dans le département avant son affectation à l'EMR ou à l'EDRA il bénéficiera d'une garantie de maintien sur ce département : à défaut d'obtenir un vœu plus précis sur une RAN et/ou Missions/Structures, l'agent sera affecté DR/DDFiP – Sans RAN – A la disposition du directeur ;
- ✓ S'il n'était pas en fonction dans le département avant son affectation à l'EMR ou à l'EDRA, il participera au mouvement national selon les règles générales pour obtenir une nouvelle affectation fonctionnelle et/ou géographique, quel que soit le département sollicité.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ Pour la CGT Finances Publiques, il est essentiel de définir au préalable la doctrine d'emploi des EDR avant de décliner les règles d'affectation. La CGT ne conçoit pas les EDR comme une équipe d'agents à géométrie variable, prévue pour pallier aux suppressions d'emplois. Le rôle de l'EDR :
  - ✓ doit être de palier aux absences diverses (congrés, formation, autorisation d'absence diverses,..) et ceci doit être sa mission essentielle ;
  - ✓ est d'apporter un soutien aux services, mais dans des conditions à préciser : le soutien « technique », notamment dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre de nouvelles réglementations ou de nouveaux outils, doit

d'abord relever de la formation professionnelle continue et les pics de charge prévisibles (campagne IR, sortie des rôles..) doivent avant tout faire partie de l'organisation du travail des services ;

- ✓ ne doit pas être « de mutualiser des bonnes pratiques » : pour la CGT, c'est aux chefs de service et aux équipes de travail de faire des propositions en matière d'organisation.
- ▶ La CGT Finances Publiques s'oppose au recrutement au profil que l'administration introduit dans la constitution des équipes de renfort. Il s'agit 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, de choisir le nombre d'agents de l'EDR et de s'affranchir de l'obligation de formation. La CGT, très attachée à des règles identiques pour tous, revendique :
  - ✓ une structure nationale avec un nombre d'emplois A, B ou C et leur localisation établis en CTR puis déclinés en CTL : les emplois de l'EDR doivent être identifiés au TAGERFIP ;
  - ✓ l'affectation doit s'effectuer selon la règle commune, avec une affectation nationale sur la structure EDR, respectant les critères tels la prise en compte des vœux des agents, la règle de l'ancienneté administrative et le délai de séjour d'un an ;
  - ✓ une affectation locale sur une zone géographique départementale ou infra-départementale.

### D. Le délai de séjour

Pour tout agent, le délai minimal de séjour entre deux mutations est harmonisé à un an, hors exceptions :

- ✓ des postes : informatiques, de la DGE et des chefs de poste ;
- ✓ des mutations obtenues dans le cadre du mouvement spécifique ;

Exemple : un agent qui obtient une affectation au 1<sup>er</sup> septembre ne peut obtenir une nouvelle affectation au 1<sup>er</sup> mars même s'il était inscrit pour participer au mouvement complémentaire (sauf cas précisés dans l'instruction).

Pour les agents en 1<sup>ères</sup> affectation, ils sont tenus de rester 3 ans sur un emploi relevant de la spécialité acquise à la sortie de leur période de formation. Ce délai de séjour ne fera pas obstacle à une mutation géographique.

## III. Le classement des demandes pour convenance personnelle :

### A. Sur la base du critère de l'ancienneté administrative :

L'ancienneté administrative correspond au grade, échelon, date de prise de rang, détenus au 31 décembre de l'année précédent le mouvement, pondérée d'un interclassement

indiciaire (pour les B et C). Celle-ci sera bonifiée fictivement (pour la mutation uniquement).

### B. Les bonifications :

- ✓ la bonification pour charges de famille, de 6 mois par enfant à charge ; elle est harmonisée et attribuée pour l'ensemble des filières et des catégories d'agents ;
- ✓ la bonification pour stabilité en région Ile-de-France ; elle est supprimée à compter de 2015 pour l'ensemble des agents de la filière fiscale qui étaient les seuls à en bénéficier ;
- ✓ la bonification à l'ancienneté de la demande, uniquement pour les demandes prioritaires (cf chapitre sur les priorités).

### Les revendications de la CGT Finances publiques

- ▶▶ La CGT Finances Publiques est la seule organisation syndicale à revendiquer :
- ✓ Un classement des demandes à l'ancienneté administrative (grade, échelon, date de prise de rang) ;
- ✓ Et une pondération de cette ancienneté par une bonification en fonction de l'ancienneté de la demande, pour les demandes pour convenances personnelles et les demandes prioritaires.

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. L'administration a retenu cette proposition uniquement pour les demandes prioritaires.

- ▶▶ La CGT Finances Publiques a revendiqué :
- ✓ le maintien de la bonification pour charges de famille qui prend en compte la situation familiale des agents lors d'une demande de mutation/affectation et participe aux socles de droits à garantir ;
- ✓ la suppression de la bonification pour stabilité en Ile-de-France qui a perdu tout son sens depuis la suppression du concours à affectation régionale. Pour la CGT c'est la politique sociale, de logement et de gardes d'enfants, qui doit être améliorée en Ile de France et en Province ;
- ✓ l'interclassement en fonction de l'indice net majoré qui permet de corriger certains effets de carrière et de prendre en compte les 1ères affectations des agents promus.

### C. Gestion des droits acquis en 2014 pour les agents de la filière gestion publique

Ce dispositif a été maintenu pour les mouvements de 2014 mais pour la dernière fois. Les agents concernés sont ceux inscrits sur les tableaux au titre du cycle de 2011, ayant renouvelé ces vœux en 2012 et 2013 et n'ayant pas obtenu satisfaction, qui ont renouvelé la même demande en 2014.

#### a) Catégorie C :

- ✓ Les agents devront formuler un vœu spécifique, dénommé dans AGORA "ancienneté de la demande" et pourront aussi formuler des vœux de leur choix sur une ou plusieurs RAN d'une ou des directions souhaitées selon les règles nouvelles (ancienneté administrative).
- ✓ Lors de la réalisation du mouvement, les vœux classés à l'"ancienneté de la demande" précéderont les demandes classées à l'ancienneté administrative.

#### b) Catégorie B :

- ✓ L'agent bénéficiera d'une bonification d'ancienneté fictive de 12 mois (dans la limite de l'échelon terminal de son grade) par année d'ancienneté d'inscription sur les tableaux pour les vœux formulés au titre de ces départements. La durée de l'attente s'apprécie au début du cycle 2014 en incrémentant d'un an, la durée enregistrée au titre des mouvements de 2013.
- ✓ Cette bonification ne sera appliquée que sur le vœu spécifique "vœu ancienneté de la demande" sur le ou les départements sollicités. Elle se cumule avec celle pour enfant à charge.
- ✓ Lors de la réalisation du mouvement, les vœux bonifiés seront traités en fonction de l'ancienneté administrative ainsi modifiée.

L'agent C ou B qui obtiendra sa mutation sur ce vœu "ancienneté de la demande" est affecté "ALD" (à la disposition du directeur) sur le département.

### IV. Les demandes de mutation prioritaires

Comme pour la demande pour convenance personnelle, la demande prioritaire vaut pour l'ensemble du cycle au cours duquel elle est déposée. Les motifs de priorité sont :

- ✓ soit statutaires (article 60 de la loi 84-16 – agents mariés ou pacsés séparés pour des raisons professionnelles, agent ayant la qualité de travailleur handicapé, agent exerçant ou ayant exercé dans une ZUS) ;
- ✓ soit issus de la jurisprudence des CAP (agent séparé d'un conjoint, ou parent d'enfant atteint d'une invalidité, agents originaires d'un DOM, agent en retour du réseau hors métropole).

## A. Droit des agents en ZUS

Le décret n°95-313 du 21 mars 1995 prévoit deux dispositifs en faveur des agents de l'Etat affectés dans certains quartiers urbains. Il introduit un avantage spécifique d'ancienneté (ASA) et un droit de mutation prioritaire. La liste de ces quartiers est arrêtée par le décret n°96-1156 du 26/12/1996.

### a) L'avantage spécifique d'ancienneté - ASA

Lorsqu'ils justifient de trois ans au moins de services continus accomplis dans un quartier urbain, les fonctionnaires de l'Etat ont droit, pour l'avancement, à une bonification d'ancienneté d'un mois pour chacune de ces trois années et à une bonification d'ancienneté de deux mois par année de service continu accomplie au-delà de la troisième année, et ce pour les services pris en compte à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1995.

Les agents doivent avoir été affectés dans un service dont l'adresse est située dans la ZUS, et y avoir exercé effectivement à titre principal.

Compte tenu de la non application de ces dispositions par le passé, un lourd travail de recensement est en cours à la DGFIP. Il s'appuie sur une déclaration de services par l'agent, contrôlée et validée par les services RH. Lorsqu'il est établi que l'agent répondait aux conditions d'affectation, il est procédé à une reconstitution de sa carrière. Ceci a des incidences en terme de paye, puisque cela entraîne un reclassement.

Les opérations de mise en paiement s'effectuent en deux temps :

pour l'heure, il est procédé au paiement de la période dite « contemporaine » qui correspond aux incidences en terme de paie à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011 ;

les rattrapages antérieurs se feront ultérieurement.

Une mise à jour des applications informatiques doit être menée pour intégrer les effets courants de l'ASA.

### b) Le droit de mutation prioritaire

Bien que prévu par le décret, ce droit n'est pas mis en application au sens propre du terme à la DGFIP. La prise en compte de l'ASA dans un système de mutation basé essentiellement sur l'ancienneté administrative, conduit mécaniquement à accorder un avantage en termes de mutation pour les agents éligibles.

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

▶ La CGT Finances Publiques suit avec attention la mise en œuvre de l'ASA. Notre intervention a notamment permis d'intégrer certains agents dans le champ d'éligibilité (agents de renforts affectés de manière continue dans un service en ZUS). En revanche, nous déplorons toujours que

certaines catégories de personnels amenés à travailler régulièrement au contact d'une ZUS restent toujours écartées (huissiers, agents de certaines structures...).

▶ La CGT reste également vigilante quant aux effets de prescription pouvant être invoqués par l'administration sur les arriérés de salaires.

## B. Les règles de priorités actées pour la cible

### a) Une priorité absolue est accordée :

- ✓ aux agents travailleurs handicapés ou parents d'enfant atteint d'un handicap, y compris en surnombre s'il n'existe pas de possibilité d'apport à la RAN ou au département ;
- ✓ aux réintégrations suite à position de droit (congé parental, disponibilités de droit, congé de formation professionnel, CLD) ; les réintégrations qui ne sont pas de droit (concernant les réintégrations suite à « mise à disposition ») ne bénéficient d'aucune priorité.

### b) Règle d'apports des prioritaires pour rapprochement :

Les règles d'affectation des **prioritaires pour rapprochement** ont fait l'objet de discussions avec la DG qui ont permis de définir un dispositif tentant de concilier les principes suivants :

- ✓ le nombre d'affectations « à la disposition du directeur » sans RAN doit être aussi limité que possible ;
- ✓ la portée de la priorité s'étend sur un périmètre géographique mais pas sur un périmètre fonctionnel ;
- ✓ un agent ne peut obtenir dans le mouvement définitif une affectation moins bien placée dans sa demande que celle qu'il a obtenue au projet,
- ✓ le dispositif doit être lisible par tous et réalisable.

50% des apports sur un département sont réservés aux prioritaires (hors les cas de priorités absolues) qui sont classés à l'ancienneté administrative souhaitant se rapprocher :

- ✓ de leur conjoint, de leur partenaire (Pacs), de leur concubin ;
- ✓ du lieu de résidence des enfants en cas de divorce ou séparation ;
- ✓ ou d'un soutien de famille susceptible de leur apporter une aide matérielle ou morale s'ils sont seuls avec enfant(s) à charge.

Pour les géomètres, la règle des 25% d'apports réservés aux rapprochements est maintenue (compte tenu du nombre d'agents concernés dans ce corps) afin de ne pas bloquer les demandes pour convenances personnelles.

L'agent prioritaire sera invité à formuler tous les vœux pour convenance personnelle qu'il souhaitera, et sera tenu de formuler un vœu prioritaire sur le département de la priorité.

Il pourra, s'il le souhaite, demander à bénéficier d'une priorité

interne au département sur une RAN précise et sera tenu de formuler au moins un vœu sur cette RAN.

Au projet, l'agent qui arrivera sur le département dans le cadre de sa priorité, sera affecté sur une direction, sans RAN, à la disposition du directeur.

La priorité interne sur une RAN du département sera examinée dans les suites du mouvement. Si dans le cadre de cette priorité, il peut obtenir la RAN souhaitée, il sera affecté sur cette RAN, sur une mission/structure s'il demeure des postes vacants sur celle(s) que l'agent aura demandée(s) ou, à défaut, « à la disposition du directeur ».

### c) Le classement des demandes prioritaires :

Il se fait à l'ancienneté administrative (grade, échelon, rang au 31/12/N-1) bonifiée pour enfant à charge et pour ancienneté de la demande ;

#### **Nouveauté : La bonification à l'ancienneté de la demande**

L'administration a proposé un dispositif de mise en œuvre d'une bonification fictive d'ancienneté selon les modalités suivantes :

- ✓ Le fait générateur sera uniquement le renouvellement d'une demande prioritaire qui entraîne un changement de département : cela signifie que la date de séparation ne sera pas prise en compte ;
- ✓ La bonification sera d'un an par année d'attente, cumulable (exemple : bonification de 4 ans la 4<sup>ème</sup> année d'attente) ;
- ✓ Elle valorisera l'ancienneté administrative uniquement du vœu prioritaire, dans la limite de l'échelon terminal du grade détenu par l'agent ;
- ✓ Les stagiaires bénéficieront d'un an de bonification dès leur demande de 1<sup>ère</sup> affectation à l'issue de la scolarité, à condition que la période de scolarité ait généré une séparation (les contractuels et stagiaires C sont exclus de ce dispositif) ;
- ✓ Elle sera perdue en cas de changement de corps ou de département d'exercice de la priorité ;
- ✓ Elle sera remise à zéro lors d'un changement du motif prioritaire ;
- ✓ Le calcul de la bonification sera suspendu pendant toute la période en positions interruptives d'activité : la durée acquise antérieurement sera conservée et reprise dans le calcul à la date de réintégration.

L'ancienneté de la demande sera décomptée pour les agents A, B et C des deux filières au terme des mouvements prenant effet au titre de l'année 2015, pour une prise en compte dans le cadre des mouvements de l'année 2016, soit au 1<sup>er</sup> septembre 2016 pour les 1<sup>ères</sup> affectations qui entrent en scolarité en 2015.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La bonification telle qu'elle est aujourd'hui proposée ne saurait constituer une fin en soi pour la CGT. La nécessité de clarté et de lisibilité nous avait amené à la conclusion que cette bonification se doit d'être simple pour être comprise et efficace. Pour la CGT Finances Publiques une bonification virtuelle d'une année par année de demande ouvre une première amélioration pour les agents. L'entrée en vigueur des nouvelles grilles indiciaires C et B au 1<sup>er</sup> février 2014 aura une incidence notable sur la question : la durée de séjour dans l'échelon ayant été ramenée à 2 ans dans de nombreux échelons, deux années d'attente entraîneraient ainsi les mêmes effets qu'une bonification d'échelon. Ces éléments, conjugués au fait qu'un agent prioritaire ayant l'ancienneté suffisante pour entrer dans le département n'est pas comptabilisé dans le quota des 50%, nous laissent à penser que cette bonification peut avoir du sens. Pour autant, nous resterons attentifs aux impacts de celle-ci dès lors qu'elle sera mise en application.
- ▶ Pour la CGT Finances Publiques, les aléas dans la vie des agents doivent permettre que la bonification continue de courir même en cas de changement du motif de priorité invoquée : par exemple, un motif de rapprochement de conjoint qui devient rapprochement du lieu de résidence des enfants suite à divorce ou séparation. La position de l'administration lui ferait perdre toutes les bonifications précédemment acquises (ancienneté de la demande et enfants à charges), alors qu'elle solliciterait toujours le même département en priorité avec le motif « rapprochement du lieu de résidence des enfants ».
- ▶ Pour la CGT Finances Publiques, l'exclusion des stagiaires dont la scolarité n'a pas généré de séparation est inacceptable ! L'objectif de la bonification était de donner un plus aux agents devant suivre une scolarité par rapport à ceux accédant au corps notamment par une sélection au choix. Le projet de l'administration créerait ainsi une distorsion de traitement entre les agents par rapport au lieu de scolarité.

### e) La priorité accordée pour les originaires des départements d'Outre-mer :

Le dispositif cible s'applique à l'ensemble des mouvements de l'année 2014, pour les A, B et C des 2 filières.

#### Bénéficiaires de la priorité

Seront considérés comme originaires d'un DOM, les agents :

- ✓ nés dans DOM ;
- ✓ dont le conjoint, le concubin ou le pacsé est né dans DOM ;
- ✓ dont un ascendant (père, mère, grand-père ou grand-mère) est né dans un DOM ;
- ✓ dont un ascendant de leur conjoint, concubin ou pacsé est né dans un DOM.

Il est admis que sont originaires de la Réunion les agents nés ou dont les ascendants sont nés à Madagascar, aux Comores, à l'île Maurice et dans les anciens comptoirs de l'Inde.

Une photocopie du livret de famille, du conjoint, du pacsé, du concubin ou de l'ascendant né dans le DOM devra être jointe à la demande de mutation.

#### • Etendue de la priorité

La priorité portera pour l'accès au département d'origine.

Dans ce cas, l'agent, muté dans le cadre de cette priorité, qui ne détient pas l'ancienneté suffisante pour entrer dans le département en convenance personnelle, ne pourra pas bénéficier d'une mutation interne au sein du même mouvement et demeurera ALD.

Bien entendu, dès l'année suivante, il pourra solliciter une résidence et/ou un poste fixe dans ce département.

#### • Classement des agents pour l'accès au département d'origine

Les agents sollicitant une demande de mutation pour convenance personnelle et/ou prioritaire seront départagés à l'ancienneté administrative déterminée par le grade-échelon, date de prise de rang dans l'échelon, éventuellement bonifiée par la prise en compte des enfants à charge, la stabilité en région Île-de-France (pour les B et C filière fiscale) et les droits au titre de l'ancienneté de la demande (pour les B et C gestion publique). A l'intérieur de chacun des corps B et C, cette ancienneté est pondérée par l'interclassement des grades en fonction de l'indice majoré.

Les agents originaires sollicitant une demande de mutation pour convenance personnelle seront classés avant les non originaires pour l'accès au département.

Les agents originaires sollicitant une priorité pour rapprochement externe seront classés avant les agents non originaires qui bénéficient de cette même priorité pour l'accès au département.

Les agents de catégorie C de la filière fiscale continueront de bénéficier du dispositif en vigueur au sein de leur filière. A savoir les agents ayant la qualité d'originaire et bénéficiant d'une priorité pour rapprochement externe sont départagés entre eux en fonction de la durée de séparation appréciée en années/mois/jours. A durée de séparation identique, c'est l'ancienneté administrative qui sert au classement des agents.

### C. Règles suite à suppression d'emploi, transfert ou déménagement de service

En cas de suppression d'emploi, aucun agent A (sous réserve de certaines exceptions, cf. § « cas particuliers » ci-dessous), B ou C de la filière fiscale comme de la filière gestion publique, n'aura à souscrire de demande de mutation au plan national. Les agents, à l'exception de certains cas particuliers dont la

situation est examinée ci-après, conserveront leur affectation nationale (Direction – RAN – Mission/Structure) et bénéficieront du maintien sur leur commune d'affectation locale.

➔ **ATTENTION : il ne sera plus procédé à l'identification des agents dont l'emploi est supprimé.**

### Pour plus de précisions, les instructions précisent les cas particuliers suivants :

- 1) Priorités et garantie en cas de suppression d'emploi entraînant la disparition au sein de la commune d'affectation locale de tous les emplois correspondant à la mission/structure détenue par l'agent.
- 2) Garantie en cas de suppression d'emploi entraînant la disparition de tout emploi au sein de la commune d'affectation locale de l'agent.
- 3) Les inspecteurs – cas particuliers :
  - ✓ Les inspecteurs comptables dont l'emploi a été reclassé ou supprimé ;
  - ✓ Les inspecteurs non comptables, affectés sur des RAN à faible volume d'emplois implantés, dont le poste est supprimé.
  - ✓ Les inspecteurs non comptables, affectés sur des missions/structures spécifiques, dont le poste est supprimé.

### D. Les situations sociales particulières :

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

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

Les interventions de la CGT Finances Publiques ont permis d'améliorer le projet initial de la Direction générale avec l'objectif d'apporter des garanties fortes aux agents. La CGT a revendiqué les priorités suivantes :

- **Priorité absolue sur une résidence, y compris en surnombre :**
  - ✓ pour les réintégrations à la résidence d'origine, suite à congé parental, congé formation, congés de longue maladie et de longue durée, disponibilités de droit, détachement et mise à disposition syndicale ou mutualiste, à la date choisie par l'agent ;
  - ✓ pour l'agent handicapé ou parents d'enfants handicapés autant de fois que l'agent le demande ;
  - ✓ en cas de suppressions d'emplois et de restructuration avec des garanties fortes aux agents : maintien sur la commune d'affectation.
- Pour les agents originaires des DOM : pour la CGT les discussions avec la DG doivent se poursuivre sur ce point

afin de prendre en compte certaines spécificités ;

- ▶ Pour les rapprochements de conjoints (mariés, pacsés sans condition de délais, concubins) élargis aux parents isolés avec enfants à charge, ainsi qu'aux parents souhaitant se rapprocher de la résidence de leurs enfants dont ils ont la responsabilité parentale. La CGT a revendiqué un taux de 25% d'apport dans un département afin de ne pas bloquer les mutations pour convenances personnelles sur un département ce que la DG a refusé de prendre en compte.
- ▶ Et toutes les situations dérogatoires de mutation (pour raison de santé ou familiale) doivent être examinées en CAPN en toute transparence sans jamais faire l'objet d'une quelconque typologie.

### V. Les postes à avis ou à profil :

Les postes à avis existant dans la filière fiscale ont été supprimés.

Les postes à profil subsistent pour les affectations dans les services centraux, les équipes des Délégués du DG et les emplois administratifs de l'ENFIP ainsi que pour les Directions spécialisées.

Dans le cadre du mouvement unifié pour les A, les candidats à mutation peuvent solliciter les postes à profil de la manière suivante :

#### A. Les postes à profil des directions nationales et spécialisées (DNS) :

Ces postes (DNEF, DVNI, DNVSF, DGE, DRESG, DIS) sont sollicités dans le cadre d'un appel à candidatures.

Cet appel à candidatures s'adresse à la fois aux IFIP titulaires et aux IFIP en première affectation. Il est ouvert à tous les IFIP, quelle que soit leur filière d'origine ou leur dominante (pour les stagiaires).

La participation à cet appel à candidatures prime une éventuelle demande de mutation formulée dans le mouvement général des A.

#### B. Les postes à profil des DDFIP et DRFiP :

Ces postes (BCR, chef de contrôle dans les SPF, PNSR) et de la DNID (brigade nationale de documentation et d'enquêtes domaniales et commissariats aux ventes) sont sollicités dans le cadre du mouvement général unifié.

Les IFIP positionnent les vœux pour ces postes à profil comme ils le souhaitent dans leur demande de mutation.

Cette évolution n'a pas de conséquence sur la procédure de sélection des candidats pour des postes à profil qui prévoit de recueillir un avis formulé par la direction de gestion du candidat et un avis formulé par la direction potentielle

d'accueil. Les candidats ayant reçu un avis favorable des deux directions sont interclassés à l'ancienneté administrative.

#### C. Les postes de chefs de contrôle de catégorie A

Ces postes à profil sont offerts dans le mouvement général unifié. Les postes de chef de contrôle restent pourvus en priorité par des IFIP issus de la filière « hypothèques ». A défaut de candidats en nombre suffisant, ils sont offerts alors aux IFIP détenant un diplôme en Droit ou assimilé, et enfin à tout autre IFIP.

Ces postes demeurant « à profil », les directions de gestion émettent, pour tout candidat à ces postes, issu de la filière « hypothèques » ou non, un avis circonstancié au regard du parcours professionnel de l'agent permettant de définir ses aptitudes au regard du poste souhaité. Les directions sollicitées par les agents sont invitées à examiner l'ensemble des candidatures (issues de la filière « hypothèques » ou non) et à formuler un avis circonstancié pour chacune.

#### Les revendications de la CGT Finances Publiques

- ▶ La CGT Finances Publiques est opposée aux postes à avis et à profil. Si elle a approuvé la suppression de l'avis du directeur pour certaines affectations, elle reste fermement opposée à la notion de profil et revendique que toutes les affectations soient examinées en CAPN.
- ▶ La CGT a donc contesté toutes les formes nouvelles de postes à profil (chef de contrôle SPF) et revendique que la demande de postes à profil (dans les DNS) ne prime pas systématiquement la demande de mutation pour convenance personnelle.

### VI. Les demandes liées

A partir des mouvements de 2014 :

- Tout IFIP peut exprimer une demande liée avec un autre IFIP, quelle que soit sa filière d'origine, ou avec un agent B ou C de la filière fiscale, ou avec un IDIV ou IPFIP ;
- Deux agents B ou C des finances publiques des deux filières (mariés, pacsés, concubins ou non), peuvent exprimer une demande liée pour changer de département ou de résidence d'affectation nationale (RAN) dans les conditions suivantes :
  - ✓ Les agents B et C de la FGP ont pu lier leur demande avec tout agent B et C DGFIP ;
  - ✓ Les agents B et C de la FF ont pu lier leur demande avec un agent de la DGFIP jusqu'au grade d'IP.

**La possibilité d'exprimer une demande liée avec tout agent et de toute catégorie de la DGFIP devrait être harmonisée pour les mouvements de 2015.**



Le fait de lier sa demande à celle d'un autre agent ne conduit pas à l'attribution d'une priorité. La demande de chaque agent doit être déposée à la date fixée pour les mutations et est examinée à l'ancienneté administrative.

L'ordre des résidences sollicitées doit être identique dans les deux demandes :

- ▶ Pour lier leurs demandes, les agents doivent :
  - ✓ mentionner le nom, prénom et identifiant (dans Agora) de l'autre agent sur la demande de mutation ;
  - ✓ formuler les vœux correspondant à la liaison choisie :
  - ✓ Les agents qui ne souhaitent arriver que sur la résidence doivent formuler ce vœux : «*Direction/Résidence/Lié résidence*». L'agent sera affecté sur cette résidence uniquement si la personne avec laquelle il lie sa demande obtient également une mutation sur cette résidence.
  - ✓ Les agents qui souhaitent arriver ensemble dans un même département ne doivent formuler, dans ce département que des vœux liés à la résidence et/ou au département comme suit :
    - «*Direction/Résidence/Lié département*» : l'agent sera affecté sur cette résidence uniquement si la personne avec laquelle il lie sa demande obtient une mutation dans ce département.
    - «*Direction/Sans résidence/Lié département*» : l'agent sera affecté «ALD sans résidence» si la personne avec laquelle il lie sa demande obtient une mutation dans le département.

Les vœux liés («*Direction/Résidence/Lié résidence*», «*Direction/Résidence/Lié département*» ou «*Direction/Sans résidence/Lié département*») ne permettent pas de choisir une mission/structure.

C'est l'arrivée de l'agent le plus jeune administrativement sur une direction voire une résidence qui conditionne la mutation du plus ancien. Dans le cas où les deux demandes ne peuvent pas être satisfaites, aucun des deux agents ne sera muté.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

La CGT revendique le maintien de cette disposition, à savoir qu'il s'agit d'un choix personnel des agents, qui n'ont pas à justifier d'un quelconque lien familial. Les agents quelque soit leur catégorie et leur filière d'origine doivent pouvoir faire une demande liée avec un agent de la DGFIP de toute catégorie et sans distinction de filière.

### VII. Affectations « hors métropole »

Le réseau dit « hors métropole » s'entend pour les services situés à l'étranger ou dans les Collectivités d'Outre Mer (COM). Les affectations se font sur appel à candidatures, et restent subordonnées à la production d'un certificat d'aptitude au service en outre-mer délivré par le médecin de prévention du Ministère des Affaires Étrangères, à l'issue d'un bilan médical complet.

Les candidatures sont départagées selon la règle de l'ancienneté administrative, certaines affectations peuvent obéir à un profil particulier (c'est le cas pour tous les postes de catégorie A).

Ces affectations obéissent en principe à des durées de séjour réglementées de deux ans renouvelable une fois.

Les affectations en COM se font sur les mêmes règles que pour les DOM avec l'affectation des agents « originaires » (ou ayant leur CIMM identifié sur la COM) avant les autres demandes.

Mayotte connaît une phase transitoire. Les futures affectations se feront selon les règles de droit commun applicable pour les DOM. Les agents qui y ont été affectés dans le cadre du décret n°96-1027 restent soumis aux conditions de séjour qui leur étaient alors fixées. Ils peuvent toutefois sortir de ces durées de séjour dès lors qu'ils justifient du transfert de leur CIMM.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT Finances Publiques, il était indispensable de voir les règles d'affectation dans le réseau « hors métropole » être clarifiées. Pour autant, il demeure des points de désaccord avec la direction générale sur la question des postes à profil.

L'action de la CGT Finances Publiques a permis d'obtenir une prise en compte du critère « originaire » pour les affectations dans les COM. En effet, les décrets régissant ces affectations ne retiennent que le CIMM, qui s'avère pénalisant pour nombre d'agents originaires, car la détermination des critères répondant à celui-ci s'avère subjective. ■



# L'évaluation des personnels de la DGFIP

## L'entretien professionnel

### I. Principes Généraux

Le décret n°2010-888 du 28/07/2010, l'arrêté du 20/12/2012 et circulaire ministérielle du 29/1/2013 fixent les conditions de mise en œuvre relatives à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires des ministères économiques et financiers.

A la DGFIP, ces textes de référence sont chaque année complétés par une instruction, un livret de l'entretien et un guide d'utilisation EDEN-RH.

#### Les revendications de la CGT Finances Publiques

▶ La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

▶ La CGT Finances Publiques revendique donc une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale, notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux, et avec des valorisations pouvant être accordées hors de toute forme de contingentement.

Celle-ci est fondamentale, parce qu'elle constitue une garantie collective pour les agents qui ont ainsi un repère fixe par rapport à tous les agents de même grade et même échelon et peuvent obtenir le cas échéant un recours sur des bases objectives.

Les différents systèmes mis en place jusqu'à présent n'ont jamais répondu à ces attentes. Pire, chaque réforme constitue une nouvelle attaque contre le statut et accentue un peu plus les phénomènes d'individualisation.

▶ La CGT Finances Publiques :

✓ réaffirme son opposition à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières ;

✓ dénonce donc les orientations prises par la DGFIP. Elle condamne notamment le refus de cette dernière de profiter de la marge de manœuvre que lui offrait l'article 1er du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers.

#### A. Conditions générales

Les fonctionnaires font l'objet d'une évaluation annuelle. La période de référence de l'évaluation correspond à l'année civile qui précède.

L'évaluation au titre de l'exercice N prend donc en considération les services effectués au cours de l'année N-1. Elle est effectuée

selon les corps, grade et échelon détenu au 31 décembre de l'année N-1 de référence.

Tous les agents titulaires d'un grade en activité au 31 décembre de l'année de référence ou à la date des entretiens bénéficient d'un entretien professionnel.

Seuls les agents ayant accompli, pendant l'année de gestion, des services d'une durée minimale de 180 jours peuvent être attributaires de réductions-majorations d'ancienneté.

Les agents qui ont quitté définitivement leurs fonctions (agents retraités, radiés, décédés...) au cours de la période de référence ne font pas l'objet d'une évaluation.

La Direction de compétence est celle où l'agent est affecté est au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'entretien.

Pour les agents qui ne sont pas en activité au 31.12.N-1 ou à la date des entretiens, l'entretien professionnel se déroule dans les 2 ou 3 semaines qui suivent la reprise d'activité sous réserve que la date de réintégration soit antérieure au 1<sup>er</sup> juillet de l'année N. Les agents stagiaires dans les services font l'objet de l'entretien uniquement sur la partie prospective sans que celui-ci ne fasse l'objet du compte-rendu.

#### B. L'entretien professionnel

L'entretien se déroule sur le lieu et pendant les heures de travail. Entrant dans le cadre normal des relations de travail, il se déroule sans la présence d'un tiers et doit avoir lieu dans les conditions qui permettent de conserver le caractère confidentiel des échanges.

L'entretien professionnel porte sur les points suivants :

- ✓ Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- ✓ Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- ✓ La manière de servir du fonctionnaire ;
- ✓ Les acquis de son expérience ;
- ✓ Le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;
- ✓ Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions imparties, aux compétences à acquérir, aux formations déjà suivies et à son projet professionnel ;
- ✓ Ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Chaque entretien est différent et doit être conduit en fonction de la personnalité de chacun des interlocuteurs.

## C. La programmation de l'entretien

La campagne d'entretien professionnel se déroule au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année au titre de laquelle a lieu l'entretien selon le calendrier fixé par le directeur dans le cadre du calendrier général arrêté par les bureaux RH.

L'évaluateur doit proposer de manière informelle mais concertée, une date et une heure pour la tenue de l'entretien. Il a obligation d'en proposer un à chacun des agents.

Un délai minimum de 8 jours entre l'offre de rendez-vous et l'entretien est déterminé par l'instruction.

Si l'agent est absent pour maladie ou pour une durée indéterminée au moment des opérations d'entretien, il y a lieu de le convier malgré tout à l'entretien par un courrier recommandé avec AR adressé à son domicile. Dans ce cas, l'évaluateur devra alors proposer à l'agent une date d'entretien compatible avec sa reprise éventuelle d'activité.

## II. Le contenu de l'entretien

Les rubriques abordées durant l'entretien sont celles fixées à l'article 3 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 et retenues par le Secrétariat général dans la circulaire d'application :

- ✓ fonctions exercées,
  - ✓ résultats professionnels obtenus l'année N-1,
  - ✓ fixation des objectifs pour l'année N,
  - ✓ acquis de l'expérience professionnelle,
  - ✓ besoins en formation professionnelle,
  - ✓ perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité,
  - ✓ autres points abordés à l'initiative de l'évaluateur ou de l'agent.
- L'évaluateur doit remettre à l'agent l'avis de l'agent d'encadrement ainsi que la (les) fiche(s) préparatoire(s) le cas échéant.

### A. Les fonctions exercées

C'est la description précise de l'ensemble des tâches confiées à l'agent et des missions spécifiques qu'il a pu se voir confier en plus de ses attributions. Les fonctions détenues par l'agent doivent être clairement décrites. En cas de changement de fonctions ou de services en cours d'année, cette rubrique doit faire référence aux divers postes occupés. Le chef de service ayant eu à connaître l'agent au cours de la période écoulée (cas de mutation de l'agent et/ou du chef de service en cours d'année N-1 ou après le 1<sup>er</sup> janvier N) doit impérativement saisir celle-ci dans l'application.

### B. Les résultats professionnels

Il s'agit d'un bilan d'ensemble de l'année écoulée et de l'évaluation des résultats obtenus par l'agent par rapport aux fonctions exercées et aux objectifs fixés l'année précédente. Cette appréciation tient compte de l'organisation et du fonctionnement du service dans lequel l'agent exerce ses fonctions et des contraintes et impératifs qui s'imposent à l'agent et au service. L'avis de l'agent d'encadrement, lorsqu'il existe, est obligatoire et se matérialise par la fiche ad hoc. En aucun cas il ne doit participer à l'entretien ni ne doit proposer de réduction-majoration.

L'agent d'encadrement est un agent de catégorie A ou B, responsable d'une cellule comportant un ou plusieurs agents.

### C. Les objectifs

Il s'agit de déterminer les objectifs assignés à l'agent.

L'exercice ne doit pas se réduire à une simple déclinaison individuelle des objectifs généraux d'un service. Il ne s'agit pas non plus de couvrir l'ensemble des fonctions d'un agent. Le but est de cibler sur quelques points l'effort qui est attendu de lui. Le bilan qui en sera tiré lors de l'entretien portant sur la période concernée constituera ainsi l'un des éléments pris en compte, avec d'autres, pour la reconnaissance de la valeur professionnelle au titre de la même période.

La fixation d'objectifs s'inscrit, de manière générale, dans une logique de progression de l'agent à laquelle il doit être associé lors de l'entretien.

Les objectifs sont fixés pour l'année civile N et ce quelle que soit la situation de l'agent.

### D. Les acquis de l'expérience professionnelle

En fonction des différents postes occupés par l'agent ou des différentes responsabilités exercées, il s'agit d'éclairer et d'appuyer les besoins en formation et les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité susceptibles de concerner l'agent.

### E. Les besoins de formation

Il doit être indiqué les formations suivies par l'agent en cours d'année. La situation d'un agent n'ayant pas suivi de formation durant 3 années consécutives doit être regardée avec le plus grand soin. L'évaluateur et l'agent peuvent faire apparaître les actions qui leur apparaissent nécessaires pour permettre à l'agent de se perfectionner. L'évaluateur doit être vigilant quant à l'éligibilité au DIF des actions de formations envisagées.

L'entretien est également l'occasion de mettre en avant les qualités de formateur de l'agent.

### Les revendications de la CGT Finances publiques

Pour la CGT Finances Publiques une absence de formation durant trop longtemps est particulièrement problématique. La formation continue est en effet insuffisamment mise en œuvre, et trop d'agents se censurent en raison de la charge de travail dans les services. Les modalités d'e-formation ne répondent pas à la nécessaire mise à jour des connaissances pour un bon exercice des missions.

### F. Les perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité

Les perspectives d'évolution professionnelle s'apprécient de manière exploratoire.

Cette rubrique doit permettre à l'évaluateur de donner des indications sur les évolutions professionnelles, proposées, attendues ou souhaitées en termes de carrière ou de mobilité et

de recevoir les souhaits de l'agent sur ces sujets. Cette partie doit être vue avec la plus grande attention compte tenu du poids de l'évaluation dans l'examen des promotions au choix.

Pour les agents absents au 31 décembre de l'année précédente (N-1) et n'ayant pas accompli des services d'une durée minimale de 180 jours au cours de l'année N-1 mais reprenant leur activité avant le 1er juillet de l'année N ou pour les agents en 1ère affectation avant cette même date, l'entretien sera réalisé dans les deux ou trois semaines qui suivent l'arrivée ou la reprise d'activité. Dans ce contexte, l'entretien porte uniquement sur la partie prospective de l'évaluation qui se résume aux rubriques « objectifs », « besoins de formation » et « perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité ».

### III. Le compte rendu d'évaluation

Chaque entretien fait obligatoirement l'objet d'un compte rendu. La DGFIP a fait le choix d'une procédure dématérialisée pour formaliser celui-ci.

L'évaluateur doit remplir celui-ci même si l'entretien n'a pas eu lieu. Il doit alors indiquer les motifs ayant donné lieu à absence d'entretien. L'évaluateur doit obligatoirement dater et signer le compte-rendu. Le compte rendu doit obligatoirement être communiqué à l'agent.

#### A. L'appréciation de la valeur professionnelle

Le compte rendu reprend les rubriques abordées lors de l'entretien, ainsi que l'historique des réductions ou majorations obtenues les années précédentes.

L'appréciation de la valeur professionnelle comprend les rubriques suivantes, définies par la circulaire ministérielle :

- ✓ connaissances professionnelles dans l'emploi occupé
- ✓ compétences personnelles
- ✓ implication professionnelle
- ✓ Sens du service public.

Des critères supplémentaires sont introduits pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement (agents A ou B encadrants) :

- ✓ capacité à organiser et à animer une équipe
- ✓ capacité à définir et évaluer des objectifs

Ces rubriques sont servies au moyen d'un tableau « synoptique » (ou « profil croix »). Une rubrique « appréciation générale » est à renseigner par l'évaluateur de façon littérale.

Il convient de veiller à la cohérence entre cette rubrique et les précédentes.

Chaque critère du tableau synoptique se décline en plusieurs niveaux d'appréciation qui vont d'« insuffisant » à « excellent » comme indiqués ci-après :

- ✓ insuffisant : niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant ;
- ✓ moyen : niveau acceptable des prestations mais en retrait du niveau souhaité ;
- ✓ bon : niveau satisfaisant des qualités évaluées ;

- ✓ très bon : niveau de prestations particulièrement apprécié ;
- ✓ excellent : niveau remarquable. Doit être attribué de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires.

L'administration préconise aux évaluateurs d'utiliser la colonne « excellent » de manière mesurée. Elle entend que ce critère soit prédominant dans l'attribution des réductions d'ancienneté ainsi que pour les promotions au choix.

Il est indiqué qu'un changement de corps entraîne un réajustement des appréciations et du tableau.

Pour les stagiaires, les appréciations doivent être cohérentes avec leur rapport de stage.

#### B. La remise du compte rendu à l'agent

Le compte rendu est remis à l'agent dans les 8 jours qui suivent l'entretien. A réception, l'agent dispose de 15 jours pour formuler ses observations dans la rubrique dédiée et signer le compte-rendu conformément à l'article 4 du décret. Il doit ensuite le retourner à l'autorité hiérarchique sous couvert de la voie hiérarchique.

L'autorité hiérarchique dispose de 15 jours pour viser le compte rendu qu'elle peut compléter d'observations et le notifier, par la voie hiérarchique, à l'agent.

Après visa de l'autorité hiérarchique, le chef de service transmet le compte rendu à l'agent pour signature et lui notifie concomitamment, par délégation du directeur, l'attribution ou non d'une réduction-majoration d'ancienneté, d'une valorisation pour les échelons terminaux ou la mention d'alerte ou d'encouragement.

Le compte rendu et la notification sont transmis à l'agent qui dispose d'un nouveau délai de 8 jours pour le signer afin d'attester qu'il en a pris connaissance.

La signature du compte rendu ne vaut pas approbation et constitue le point de départ du délai de recours.

L'absence de signature de l'agent dans l'application bloque le déroulement de la procédure.

En cas, d'absence de l'agent, il est impératif de lui adresser, par la voie postale en recommandé avec accusé de réception, une édition papier du compte rendu d'entretien et de la notification.

#### Les revendications de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques a demandé à ce qu'il soit clairement indiqué sous quel délai les directions locales seront habilitées à « forcer » la validation de l'agent, et quelle information à ce dernier pour qu'il ne perde pas la possibilité de déposer recours.

#### IV. La valorisation de la valeur professionnelle

L'attribution des réductions d'ancienneté doit s'inscrire dans le cadre strictement annuel de l'examen de la valeur professionnelle. Il n'existe aucun droit à la reconduction de l'attribution d'une réduction d'ancienneté. La rotation mécanique de ces réductions est toutefois proscrite.

Des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante, par décision du chef de service.

## A. Les dotations capital mois (DKM)

La valorisation des agents obéit au principe du contingentement. Le nombre de mois de réductions à répartir est déterminé en dotation capital mois. La DKM nationale est arrêtée au 31 décembre N-1 en référence aux « agents apportants ».

Cette DKM est calculée de la façon suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'agents} \times 90}{100}$$

Au capital mois ainsi obtenu, on rajoute le capital mois N-1 non attribué, les majorations d'ancienneté de l'année N-1. La DKM nationale est répartie en mois de réductions sur la base des quotas suivants :

- ✓ 20% d'agents à 2 mois ;
- ✓ 50% d'agents à 1 mois.

Cette DKM est amputée de la réserve nationale en vue des recours.

La DKM locale est obtenue par la déclinaison de la DKM nationale en proportion des effectifs à évaluer, ajustée des reliquats non utilisés en N-1.

Concernant les reliquats non-utilisés, la CGT Finances Publiques juge inacceptable de voir des réductions d'ancienneté ne pas être utilisées. Si une part peut s'expliquer par un trop faible nombre de recours en CAP, il n'est pas normal que cette réserve ne soit pas consommée alors que des recours ont été insatisfaits. Plus problématique encore, le fait que les directions locales n'attribuent pas les DKM en totalité.

On distingue les agents dits « apportant » et ceux dits « consommant » pour la détermination de la DKM.

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques revendique l'attribution dès l'année N de l'intégralité des dotations. Chaque possibilité de réduction d'ancienneté constitue en effet une économie faite sur le dos des agents.

## B. Agents « apportant »

Les agents « apportant » sont les agents entrant dans le calcul du capital-mois, apportant des mois. Ce sont les agents à évaluer et/ou susceptibles de bénéficier de réductions d'ancienneté au titre d'une année N, hors les agents situés à l'échelon terminal de leur grade au 31 décembre N-1.

Les agents parvenant à l'échelon terminal de leur grade dans le courant de l'année N sont des agents « apportant » (car non situés à l'échelon terminal de leur grade au 31 décembre N-1).

Les agents accueillis en détachement sont considérés comme « apportant ».

## C. Agents « consommant »

Les agents « consommant » sont les agents susceptibles de se voir attribuer une réduction d'ancienneté. Cela inclue les agents accueillis en détachement.

Les agents « consommant » sont les agents « apportant » à l'exception des agents parvenant à l'échelon terminal du grade terminal de leur corps dans le courant de l'année N. Ces derniers agents sont « apportant » mais non « consommant » dans la mesure où l'éventuelle réduction d'ancienneté susceptible de leur être attribuée sera automatiquement neutralisée.

## D. Valorisation des agents « non consommateurs »

Les agents situés à l'échelon terminal du grade terminal de leur corps sont « non apportants ». Ils n'entrent pas en compte dans la détermination de la DKM.

Etant « non apportants », ils sont également « non consommateurs ».

La valeur professionnelle des intéressés est appréciée par l'attribution d'une valorisation correspondant aux réductions d'ancienneté, des pénalisations pouvant être appliquées aux agents dont la valeur professionnelle est jugée insuffisante selon l'illustration suivante. Ils ne sont théoriquement pas soumis aux quotas des DKM. Toutefois, la direction générale, afin de garantir une attribution équitable quelle que soit l'affectation de l'agent, préconise que les valorisations appliquées aux agents situés à l'échelon terminal soient contingentées selon les mêmes proportions que celles applicables aux réductions d'ancienneté attribuées aux agents situés dans des échelons non terminaux.

Les valorisations susceptibles d'être attribuées en CAPN de recours aux agents classés dans un échelon terminal ne sont pas contingentées.

Certains agents sont « apportants » mais « non consommateurs », il s'agit des agents parvenant à l'échelon terminal du grade terminal du corps en cours d'année N. Il en est de même, les agents cessant leur fonction en cours d'année N, et ceux promus au corps supérieur dans l'année N, dès lors que la promotion est certaine. Ces agents sont « apportants » mais non « consommateurs » dans la mesure où l'éventuelle réduction d'ancienneté susceptible de leur être attribuée sera automatiquement neutralisée.

## E. Les mentions d'encouragement et d'alerte

Une « mention d'encouragement » est utilisée pour reconnaître les efforts accomplis et la valeur professionnelle des agents qui tendrait à se rapprocher de celle des très bons agents et pour lesquels les contraintes liées à la gestion de la dotation capital-mois ne permet pas de leur attribuer une réduction d'ancienneté. A l'inverse, une « mention d'alerte » peut être utilisée pour matérialiser à l'agent un avertissement quand à sa manière de servir. Elle est à distinguer de l'avertissement qui est une sanction disciplinaire du 1<sup>er</sup> groupe.

La « mention d'alerte » doit être utilisée avec circonspection dès lors qu'elle donne clairement une indication négative sur la

manière de servir de l'agent. Elle figure dans son dossier et est notamment un élément d'appréciation pour les promotions de grade par liste d'aptitude. Elle doit s'appuyer sur les résultats et la valeur professionnelle de l'année. La mention d'alerte et ses motivations doivent être expressément précisées dans la rubrique «Appréciation de la valeur professionnelle de l'agent» du compte rendu d'entretien professionnel.

Les mentions d'encouragement et d'alerte ne sont pas contingentées.

Elles ont été créées afin d'offrir aux évaluateurs la possibilité de mieux graduer la prise en compte de la valeur professionnelle des agents qui ne justifient pas l'attribution d'une réduction ou d'une majoration d'ancienneté ou, pour les agents classés dans un échelon terminal, d'une valorisation ou d'une pénalisation.

Ces mentions ne sont pas contingentées et ne sont pas une étape obligatoire avant l'application des réductions ou des majorations d'ancienneté (valorisation ou pénalisation pour les agents classés dans un échelon terminal).

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT Finances Publiques, la mention d'encouragement ne doit pas être généralisée, et doit impliquer un quasi engagement à l'obtention d'une réduction d'ancienneté l'année suivante. Concernant la mention d'alerte, nous tenons à ce que celle-ci soit utilisée pour préserver les agents d'une majoration d'ancienneté sans signe avant coureur.

## V. Les recours

L'agent dispose de 15 jours francs à compter de la date de notification pour formuler un recours auprès de l'autorité hiérarchique de l'évaluateur.

### A. Les éléments soumis à l'appel :

Le recours porte sur les éléments relatifs à la valeur professionnelle et/ou sur l'attribution de la réduction-majoration d'ancienneté (ou valorisation-pénalisation pour les échelons terminaux).

Les objectifs de l'année à venir n'entrent pas dans le champ des éléments d'appel de la requête de l'année en cours dès lors qu'ils ne concourent pas à la procédure d'évaluation de l'année de gestion N-1. Les objectifs de l'année à venir sont contestables dans le cadre de la requête de l'année N+1 lorsqu'ils concourent à la procédure d'évaluation.

### B. Le recours hiérarchique :

Cette saisine de l'autorité hiérarchique est rendue obligatoire par l'article 6 du décret. Elle doit se faire impérativement sous forme écrite. L'absence de cette saisine rend le recours devant la CAP irrecevable.

L'autorité hiérarchique doit accuser réception par écrit et notifier à l'agent sa réponse au recours dans un délai de 15 jours francs à compter de cette date. L'agent peut demander à être reçu par l'autorité hiérarchique durant cette période. Il peut demander à être accompagné par une personne de son choix.

La décision de refus d'accéder au recours de l'agent doit être motivée en application du décret n°2011-41 du 29 décembre 2011. Cette notification se fait via EDEN-RH.

L'agent dispose de 8 jours à compter de cette notification pour en accuser réception (signature de l'agent dans EDEN-RH).

Passé ce délai, il dispose de 30 jours pour déposer un recours en CAP de 1<sup>er</sup> niveau

Le caractère obligatoire du recours hiérarchique implique que seule une décision de refus total ou partiel de la demande de l'agent ouvre droit à ce dernier de formuler une demande de révision en CAP.

Il est donc essentiel que l'agent dépose ce recours contre tous les points du compte rendu : qu'il s'agisse des appréciations littérales, du tableau synoptique ou de la valorisation dont il a pu bénéficier.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques

La CGT finances publiques s'oppose fermement à ce que la réserve soit entamée avant même la consultation des CAP. Il s'agit là d'une remise en cause de la représentativité et d'une rupture d'équité dans le traitement des agents. Le contrôle des élus est pour la CGT un gage de transparence et de défense des intérêts individuels et collectifs des agents.

La CGT Finances Publiques met à disposition des agents sur son site Internet **un modèle de recours**. Il constitue une trame générale qui doit être personnalisée en fonction de chaque situation particulière. Attention, le recours hiérarchique sur papier libre est un préalable obligatoire à tout recours en CAP. Par contre, l'entretien avec l'autorité hiérarchique n'est qu'une possibilité ; l'agent peut s'y faire accompagner. Les militants et élus CGT sont à la disposition des agents pour les aider dans leur démarche.

#### a) Recours de 1<sup>er</sup> niveau (CAPL)

L'agent dispose de 30 jours à compter de la notification de décision de refus pour déposer un recours de 1<sup>er</sup> niveau devant la CAP compétente (CAPL ou CAPN pour les agents ne disposant pas de CAPL). Ce délai est imposé par l'article 6 du décret de 2010. Le recours de 1<sup>er</sup> niveau doit obligatoirement se faire au moyen de l'imprimé 100. Dès lors qu'au moins un point soulevé par l'agent n'est pas satisfait, la décision doit être vue comme un refus.

La direction générale préconise ainsi que les CAPL se réunissent avant la fin juin.

#### b) Recours de 2<sup>ème</sup> niveau (CAPN)

La notification après CAPL ouvre le délai réglementaire de 2 mois pour un recours de 2<sup>ème</sup> niveau en CAPN. Un délai pratique d'un mois est toutefois mis en place, et il est conseillé aux agents de transmettre leur requête au chef de service dans un délai maximal de 15 jours.

Ce recours se fait sur papier libre. Toutefois l'imprimé 100 peut librement être utilisé par l'agent. Il est souhaitable d'inciter les personnels à le faire.

Les éléments nouveaux susceptibles d'être apportés par l'agent sont recevables. Il est toutefois souhaitable que ceux-ci soient portés à la connaissance de la CAPL. ■

# Schéma procédure évaluation

8 jours

CONVOCAION ENVOYÉE **8 JOURS** AVANT L'ENTRETIEN

REFUS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

PARTICIPATION DE L'AGENT À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

8 jours

COMMUNICATION DANS LES **8 JOURS MAXIMUM** DU COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

15 jours

DÉLAI DE **15 JOURS** POUR PRENDRE CONNAISSANCE DU COMPTE RENDU D'ENTRETIEN, Y PORTER SES OBSERVATIONS ET LE SIGNER.

! L'AGENT PEUT FAIRE VALOIR SES OBSERVATIONS DANS LE CADRE QUI LUI EST DESTINÉ SUR LE COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL.

VISA DE L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

8 jours

DÉLAI DE **8 JOURS** DURANT LESQUELS, L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE VISE LE COMPTE RENDU ET PEUT LE CAS ÉCHEANT Y PORTER DE NOUVELLES OBSERVATIONS.

NOTIFICATION A L'AGENT :

- COMPTE RENDU VISÉ ET VALIDÉ PAR L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE.
- REDUCTION / MAJORATION D'ANCIENNETÉ.

15 jours

DÉLAI DE **15 JOURS** POUR SIGNER LE COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET DEPOSER SI NÉCESSAIRE UN RECOURS AUPRÈS DE L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE.

L'AGENT NE CONTESTE PAS LE COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'AGENT N'A PAS OBTENU SATISFACTION

FIN DE LA PROCÉDURE

DÉLAI DE **30 JOURS** POUR DÉPOSER UN RECOURS EN CAPL AU MOYEN DE L'IMPRIMÉ N°100-SD.

30 jours

L'AGENT A OBTENU SATISFACTION SUR TOUT OU PARTIE DU RECOURS ENGAGÉ ET NE SOUHAITE PAS POURSUIVRE SA DEMANDE DE RÉVISION

L'AGENT N'A PAS OBTENU SATISFACTION SUR TOUT OU PARTIE DE SON RECOURS

FIN DE LA PROCÉDURE

DÉCISION DÉFINITIVE

DÉLAI DE **15 JOURS** POUR DÉPOSER UN RECOURS EN CAPN (SUR PAPIER LIBRE).

15 jours

**POUR DE MEILLEURES  
CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL**

*Avec la CGT,  
changeons la donne.*

**JEUDI 4 DÉCEMBRE 2014  
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**

**ELECTIONS  
FONCTION  
PUBLIQUE  
DGFiP**

**cgf  
FINANCES  
PUBLIQUES**