

## Tableau d'Avancement des Inspecteurs : le grand désert !

Vous vous interrogez sans doute - et ce depuis déjà 2018 - sur l'objet de la rubrique qui figure en page 3 de votre compte-rendu d'entretien (mod. 405-SD) :

### « **Avis pour l'avancement de grade par tableau d'avancement** »

Son objet est précisé entre parenthèse : « uniquement pour les agents situés au moins 3 ans au dernier échelon de leur grade lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, cette rubrique doit obligatoirement être complétée d'une appréciation particulière »

### Bon à savoir :

=> **L'ajout de cet avis** résulte directement de l'application du protocole PPCR – *Parcours Professionnel Carrière Rémunération* - mis en œuvre unilatéralement à partir de 2016.

### => Que dit le protocole ?

*Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés...*

### => Que dit la DGFIP ?

*Juridiquement, la DGFIP a une obligation de moyens qui se traduit concrètement par une appréciation particulière portée sur le CREP des agents concernés.*

*L'administration n'a pas l'obligation réglementaire d'offrir un déroulement de carrière sur au moins deux grades.*

*Cf. extrait de la fiche n° 3 suites de PPCR - déroulé de carrière sur deux grades du GT du 27 novembre 2020.*

### => Qui est concerné ?

Les inspecteurs des Finances Publiques ayant été exclusivement recrutés par la voie du concours externe (y compris les « faux externes »), situés au 11ème échelon avec une ancienneté de 3 ans et plus dans ce dernier échelon.

### => Que doit faire figurer cette rubrique ?

La simple lecture des instructions du Guide pratique évaluateur est à elle seule édifiante :

*Pour les cadres A, cet avis porte à la fois sur les perspectives d'accès par tableau d'avancement au grade d'IDIV à titre personnel et sur les perspectives d'accès au grade supérieur par la voie du tableau d'avancement relatif à la sélection professionnelle d'IDIV fonctionnel (IDIV classe normale).*

**Selon ce qui est le plus adapté à la carrière de l'agent**, l'évaluateur devra indiquer dans le CREP de l'agent, que la promotion au grade supérieur sera examinée dans les conditions fixées par l'un ou l'autre de ces 2 tableaux d'avancement, dès lors que l'agent en fera la demande, en utilisant **l'une ou l'autre des mentions suivantes** :

*" Avis relatif à la promotion de M. Z au titre du TA IDIV à titre personnel.*

*La promotion au titre du TA IDIV sera examinée dans les conditions fixées dans le cadre de la campagne annuelle relative au TA IDIV à titre personnel dès lors que l'agent en fera la demande. »*

*« Avis relatif à la promotion de M. Z au titre du TA relatif à la sélection professionnelle d'IDIV fonctionnel.*

*La promotion au titre du TA IDIV classe normale sera examinée dans les conditions fixées dans le cadre de la campagne annuelle relative à la sélection professionnelle d'IDIV fonctionnel dès lors que l'agent en fera la demande. »*

**(\*) Cf. Guide pratique évaluateur – 11 janvier 2022 – et fiche spécifique pour ceux qui n'auraient vraiment pas compris : « Fiche 2022 – Avis pour TA ».**

**=> Certes, un avis peut figurer dans la rubrique qui précède : « Perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité ».**

Nous invitons nos collègues évaluateurs à se prononcer de manière explicite et transparente par égard envers leurs collaborateurs, même si l'administration estime ne pas être liée.

## Quels constats tirer ?

**L'administration ne joue pas le jeu de PPCR sur deux grades.** Elle se réfugie derrière deux schémas de promotion qui n'entrent pas dans le cadre des dispositions prévues dans l'esprit de ses promoteurs.

La DGFIP applique :

**=> soit un dispositif de sélection au grade d'Idiv**, ouvert à partir du 8ème échelon d'inspecteur selon deux typologies :

- filière encadrement : 242 collègues inscrits dans le « vivier » du tableau 2022 - sélection 2021 basé sur « 3 piliers » dont un entretien devant un jury.

- filière expertise : sélection sur dossier et un entretien. Elle a concerné une cinquantaine de collègues inscrits au TA 2022.

Au total, rapporté à la population entière des inspecteurs, ces deux modes de sélection représentent un taux annuel inférieur à 1,5 % de l'effectif du grade.

**=> Soit des nominations « à titre personnel » au grade d'Idiv par inscription sur un Tableau d'avancement**, uniquement 6 mois avant le départ à la retraite, sans mobilité mais avec uniquement l'indice...

**Les conséquences pour la carrière d'un inspecteur externe :**

Prenons l'hypothèse d'un collègue externe qui entre actuellement dans l'administration à l'âge de 23 ans en tant qu'inspecteur stagiaire.

- Sauf reclassement particulier dans le grade, il met 16 années pour atteindre le 8ème échelon de la grille, premier palier du « *parcours d'obstacle* » ouvert à la sélection d'Idiv. Il aura 39 ans.
- Ce collègue ne réussit pas les sélections ou décide de ne pas les passer. Il poursuit son cheminement et atteint le 11ème échelon de la grille au bout de 26 ans. Il a maintenant 49 ans mais il ne pourra prendre sa retraite à taux plein qu'au bout de 42 ans d'annuités, soit à l'âge de 65 ans.
- Que se passe-t-il pour lui dans l'intervalle ? Ayant atteint le 11ème échelon, il reste figé pendant 16 longues années sans évolution ? Avec juste le maigre espoir d'être nommé Idiv à titre personnel pour bonifier sa retraite ? Quelle garantie dans le temps ?

La DGFIP s'est faite la championne des épreuves de sélection, dont l'entretien est souvent le « *juge de paix* ». Cette situation se double du développement des recrutements « *au choix* ». Un tel environnement administratif est source de désarroi et de démotivation.

**Ce n'était pas l'objectif de PPCR sur deux grades... !**

### Les revendications de la CGC :

**Appliquer le dispositif PPCR sur deux grades de manière non équivoque !** La DGFIP est-elle attractive si les perspectives s'interrompent au 2/3 du parcours ?

Le déroulement de carrière d'un inspecteur n'est-il pas suffisamment riche, technique qu'il ne puisse valoriser l'expérience acquise et son expertise ?

**=> Pour sortir de cet écueil, nous prônons une troisième voie de recrutement Idiv :**

**Un véritable Tableau d'Avancement reposant sur l'acquis de l'expérience** situé à un niveau « excellent », reposant sur la compétence, l'investissement et l'engagement.

- Seraient éligibles les inspecteurs ayant atteint le dernier échelon, à compter d'une ancienneté de 3 ans et plus ;
- Sélectionné sur dossier et avis, sans « grand oral », au regard des qualités figurant dans les évaluations professionnelles (3 dernières), et le parcours professionnel ;
- - Donnant lieu à l'établissement d'un véritable Tableau d'Avancement fondé sur le « *mérite* » ;
- Une nomination fonctionnelle soit « sur la chaise » soit « à la direction », avec des missions complémentaires ou substitutives de référent technique, chargé de mission, moniteur formateur, avec doctrine d'emploi et lettre de mission.

Nous ne prétendons pas vouloir « *faire passer tout le monde* », mais actuellement, un grand nombre de cadres méritants, véritables laissés pour compte, sont déclassés sans perspectives motivantes.

La DGFIP est une administration technique qui requiert compétences, savoir faire, que les femmes et les hommes, experts dans leurs métiers et leurs fonctions, doivent pouvoir valoriser.

**Ouvrons de nouvelles voies pour promouvoir notre avenir ! Unissons nos convictions d'une DGFIP meilleure ! Adhérez à la CGC Finances Publiques !**