

Ma carrière professionnelle

FORMATION

catégories

GRILLES

statut

TITULARISATION

NOMINATION

AVANCEMENT

ecole

■ LA CATEGORIE C p 4

LA CARRIERE DES AGENTS ADMINISTRATIFS

ET TECHNIQUES p 6

I. Le recrutement..... p 6

II. La Formation..... p 8

III. Nomination et classement p 9

IV. La titularisation..... p 10

V. Le déroulement de carrière..... p 11

Grille indiciaire de la catégorie C de 2017 à 2021 p 15

■ LA CATEGORIE B..... p 16

LA CARRIERE DES CONTROLEURS p 18

I. Le recrutement..... p 18

II. La Formation initiale p 22

III. Nomination et classement p 22

IV. La titularisation..... p 25

V. Le déroulement de carrière..... p 25

■ LA CARRIERE DES GEOMETRES CADASTREURS p 29

I. Le recrutement..... p 29

II. La Formation initiale p 30

III. Nomination et classement p 31

IV. La titularisation..... p 32

V. Le déroulement de carrière..... p 32

Grille indiciaire de la catégorie B de 2017 à 2019 p 36

■ LA CATEGORIE A p 37

LA CARRIERE DES INSPECTEURS – IFIP p 39

I. Le recrutement..... p 39

II. La Formation initiale p 43

III. Nomination et classement p 44

IV. La titularisation..... p 47

V. Le déroulement de carrière..... p 47

LE STATUT D'EMPLOI D'INSPECTEUR SPECIALISE P 48

Grille indiciaire de la catégorie A de 2017 à 2021 p 49

■ LA CARRIERE DES INSPECTEURS DIVISIONNAIRES . p 50

I. La doctrine d'emploi p 50

II. Tableau d'avancement à IDIV CN p 50

III. Tableau d'avancement à IDIV HC p 52

IV. Accès à l'échelon spécial en 2021 p 52

■ LA CARRIERE DES INSPECTEURS PRINCIPAUX p 53

I. La doctrine d'emploi p 53

II. Le concours professionnel..... p 53

III. L'examen professionnel p 53

IV. Nomination et classement p 54

■ LA CARRIERE DES ADMINISTRATEURS ADJOINTS ... p 55

I. La doctrine d'emploi p 55

II. L'accès aux IPFIP par TA p 55

III. L'accès aux IDIV HC par examen professionnel p 56

IV. Accès à l'échelon spécial en 2021 p 57

■ LE CORPS DES ADMINISTRATEURS p 58

I. La doctrine d'emploi p 58

II. Accès au grade d'AFIP p 58

III. Accès au grade d'AGFIP p 59

■ L'ACCES AUX EMPLOIS DE CHEF DE SERVICE COMPTABLE p 60

I. Les conditions statutaires p 60

II. Les modalités d'accès p 61

A. Accès aux postes comptables C1 p 61

B. Accès aux postes comptables C2 et C3..... p 62



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

Facebook : @cgt.finpub - Twitter : @cgt_finpub

Directeur de la publication : Olivier COURBE-VADEBOUT

ISSN 2118-1527 - Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr / dgfip@cgt.fr

maquette : DRIDER Fawzia



préambule

La CGT Finances Publiques met à la disposition de tous les personnels ce guide qui présente pour chaque catégorie les évolutions de carrière depuis la mise en œuvre au niveau de la Fonction publique du dispositif PPCR - Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations - dont les effets s'étaleront jusqu'en 2021. Celui-ci modifie les statuts particuliers de la DGFIP de 2011, en matière de recrutement et de nomination, de déroulement de carrière et de promotion, de formation.

Près de 3 ans après sa mise en œuvre, la CGT confirme son analyse sur le protocole PPCR qu'elle n'avait pas signé : PPCR s'inscrit pleinement dans le cadre des politiques d'austérité budgétaire menées depuis des décennies sur l'autel de la résorption de la dette publique et d'attaques frontales contre les principes et fondement du Statut général des fonctionnaires.

Après des années de gel de la valeur du point d'indice (renouvelé en 2018), sa faible hausse de 1,2% en huit ans et les revalorisations indiciaires limitées de PPCR ne répondent pas aux revendications salariales : depuis 2010, la perte cumulée de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation s'élève à 6,79% au 1/07/2018 (16,15% depuis 2000).

PPCR ne conduit pas non plus aux légitimes améliorations de carrières attendues par les personnels : les avancées demeurent insuffisantes (intégration partielle des primes dans le traitement brut, prise en compte des qualifications très limitée, ...) cependant que certaines mesures ont des conséquences clairement négatives (conditions de reclassement entre certains corps qui provoquent des reculs, allongement de la durée dans le grade, maintien d'une faible amplitude de carrières, refonte du système de l'évaluation professionnelle avec la suppression des réductions/majorations d'échelon dès 2016 pour la catégorie B,...).

S'ajoute la volonté du gouvernement, dans sa stratégie de transformation de l'action publique (AP 2022) d'attaquer le Statut général des fonctionnaires : la CGT s'oppose fermement à ces orientations qui visent à recourir à la contractualisation en lieu et place de fonctionnaires, à la mobilité contrainte, à la rémunération au mérite et à la remise en cause des CAP et des CHSCT.

La CGT réaffirme son attachement à la défense et au renforcement du Statut général des fonctionnaires. Elle revendique une rémunération articulée essentiellement autour du point d'indice de traitement et une véritable refonte des carrières qui garantissent la cohérence des grilles indiciaires et la reconnaissance des qualifications dans le respect de la Fonction publique de carrière : celle-ci constitue un fondement essentiel de l'indépendance et de la neutralité des personnels des services publics, quel que soit le pouvoir politique en place.

Ceci posé, il est important pour la CGT d'apporter dans ce guide les éléments permettant d'éclairer les personnels. Il présente l'ensemble des conditions statutaires fixées dans les décrets et les règles de gestion propres à la DGFIP (de 2018) qui sont évolutives.

L'objectif de la CGT Finances Publiques, de ses représentant(e)s et élu(e)s aux CAP, est d'œuvrer pour le maintien et l'amélioration de nos statuts particuliers, de placer son intervention au cœur de la défense individuelle et collective des personnels dans un cadre de garanties fortes.



N'hésitez donc pas à contacter la CGT Finances Publiques, ses élu(e)s qui seront à même de répondre à toutes vos questions et à vous défendre !

Des représentants nationaux de la CGT Finances Publiques sont également à votre disposition pour vous apporter une aide lors de la préparation des concours ou des différentes modalités de sélection.

Catégorie C



Le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 (modifié par le décret 2016-1084 du 3/8/2016) relatif à la carrière des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction publique de l'Etat (FPE) abroge le décret n°2005-1228 du 29/9/2005. Il intègre certaines dispositions relatives au recrutement et à l'avancement de grade, à l'intégration et au détachement qui figuraient auparavant dans les décrets des statuts particuliers des agents administratifs et des agents techniques des Finances publiques qui sont modifiés.

Le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 (modifié par le décret n° 2016-589 du 11 mai 2016) fixe l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics. Le décret 2005-1229 du 29/9/2005 est abrogé.

La CGT Finances Publiques revendique pour la Catégorie C

☛ Grille et déroulement de carrière :

- Un déroulement de carrière linéaire 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 minimale de 1 à 2 entre l'indice de début de carrière et celui de fin de carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières ;
- L'octroi du bénéfice indiciaire aux agents retraités, dans la mesure où leur ancien grade (ou celui nouvellement créé) serait doté d'un indice terminal supérieur.

☛ Recrutement :

- Un recrutement basé sur les concours, ce qui constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire ;
- Le rétablissement d'un concours directionnel national avec un recrutement direct au grade C2 ;
- La suppression des épreuves de pré-admissibilité (QCM) qui n'ont pour seule finalité que « d'écramer » le nombre de candidats ;
- Un concours externe avec maintien d'une épreuve de culture général afin d'éviter des candidats préformatés sur un type particulier de profil et un choix d'options plus larges et repensées dans leur contenu ;
- Un concours interne ayant le caractère d'un réel concours professionnel.

La CGT est fermement opposée aux modalités de recrutement sans concours et sur simple entretien des personnes en situation de handicap, des agents administratifs et techniques, et des PACTE. Elle dénonce l'arbitraire de ces procédures qui ne répondent pas aux besoins spécifiques exprimés, créent une brèche dans le statut et laissent finalement beaucoup de ces agents en situation d'échec.

A l'heure actuelle, face aux modalités de sélection imposées par le statut, la CGT revendique la plus grande objectivité et transparence notamment dans le recrutement des personnes en situation de handicap et des PACTE, par :

- Un recrutement en qualité de stagiaires, avec aménagement de la nature et de l'organisation des épreuves des concours ;

- Une formation initiale adaptée dans son contenu et sa durée, avec une remise à niveau personnalisée et qualifiante, et un réel tutorat pendant la formation pratique ;
- Des conditions de titularisation et de déroulement de carrière statutaire.

☛ Avancement :

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

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- L'examen : qu'il soit une simple « formalité », afin de ne pas enfermer les agents dans la paupérisation et de leur donner un accès rapide en C2, avec une seule épreuve d'admission, plutôt écrite car les agents ont déjà satisfait à un oral lors de leur entretien de recrutement.
- Les tableaux d'avancement : que la promotion se fasse dès que l'agent remplit les conditions statutaires requises, assurant son droit légitime à un déroulement de carrière digne de ce nom.
- **L'ordre suivant pour les critères de promotion par Tableau d'avancement :**
 - ❶ l'échelon puis la date de prise de rang dans cet échelon.
 - ❷ 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 ;
 - ❸ 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).

NOTE PERSONNELLES :

La Carrière des Agents Administratifs et des Agents Techniques des Finances publiques

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** ont été modifiés à compter du **1^{er} janvier 2017**.

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

- ✓ Agent administratif ou technique des finances publiques (échelle C1) – AA/AT ;
- ✓ Agent administratif ou technique principal des finances publiques de 2^{ème} classe (échelle C2) – AAP2/ATP2 qui fusionne les anciens grades des échelles 4 et 5 ;
- ✓ Agent administratif ou technique principal des finances publiques de 1^{ère} classe (échelle C3) – AAP1/ATP1.

I. LE RECRUTEMENT :

Les agents administratifs sont recrutés :

- ✓ Sans concours dans le grade d'agent administratif ;
- ✓ Sur concours externe et interne dans le grade d'agent administratif principal de 2^{ème} classe.

Les agents techniques, même si le statut particulier le stipule, ne sont pas recrutés par la voie du concours (la DGFIP ne l'organise pas). Ils sont recrutés sans concours dans le grade d'agent technique.

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.

Définition de la notion de services publics dans le recrutement : 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 l'agent a effectué des services dans une autre administration, il doit avoir souscrit une déclaration des services publics et privés.

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 (une lettre de candidature et un CV), 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 ;
- ✓ A 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.

Ces agents sont agents administratifs ou techniques stagiaires et sont soumis aux dispositions du décret 94-874 du 7/10/1994 (applicable aux stagiaires de l'Etat) et du décret 2016-580 du 11/5/2016 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 principal des finances publiques de 2^{ème} classe (grade C2) s'appliquent 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 ou agent contractuel de la fonction publique de l'État, de la FP territoriale ou de la FP hospitalière, militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale ;
 - et justifier d'au moins un an de services publics effectifs au 1^{er} janvier de l'année d'organisation du concours.

Ce concours est également ouvert aux candidats comptant un an de services auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement d'un État membre de la communauté européenne et justifiant de l'exercice de fonctions et d'une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers du corps d'accueil.

Le concours interne est ouvert dans la limite de 50% des places mises aux concours.

Le nombre de postes offerts à chacun de ces deux concours est fixé par arrêté du ministre chargé du budget et les emplois offerts à l'un des concours qui n'auraient été pourvus peuvent être attribués aux candidats de l'autre concours.

b) Les épreuves des concours : arrêté du 12 avril 2016

Les candidats doivent choisir au moment de l'inscription la branche administrative (branche surveillance uniquement pour les Douanes) et classer par ordre de préférence tous les corps où des postes sont ouverts (DGFIP ou Douanes ou DGCCRF).

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

- ✓ une épreuve de pré-admissibilité : durée 1h30 – coefficient 1
Un questionnaire à choix multiples (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 : durée 3h – coefficient 2
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 chiffre ;
- ✓ une épreuve d'admission : durée 20mn – coefficient 2.
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^{er} 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. Le recrutement par PACTE

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), (décret n°2005-902 du 2 août 2005 modifié).

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 28 ans, sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification reconnue.

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 avant de la transmettre à l'administration. Celle-ci transfère ensuite le dossier à une commission de sélection ;
- ✓ 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 et sélectionne une liste de candidats (si possible 3 fois supérieure au nombre de postes à pourvoir) ;
- ✓ Elle les auditionne et se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation à l'emploi à pourvoir ;
- ✓ A 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. L'article 9 du décret précise les mentions obligatoires de son contrat remis par la DGFIP. Pendant la durée de leur contrat les agents relèvent de la Commission consultative paritaire (CCP) n°2 de la DGFIP sur les licenciements et sanctions disciplinaires (obligatoirement) et les modalités de recrutement, de renouvellement ou modification substantielles de contrats, sur les conditions de réemploi après congé, sur toute question d'ordre individuel sur saisine du président ou de la moitié des représentants syndicaux, ou à la demande de l'agent.

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 Brevet des collèges), 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 1-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 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 d'une durée de 12 mois et à l'issue duquel il fait l'objet d'un rapport d'aptitude.

La formation initiale débute le 1^{er} juin (date approximative) pour la promotion recrutée sur la liste principale. Elle comprend un stage théorique de six semaines dans les différents établissements de l'ENFIP et une formation au 1^{er} 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 ou de l'ENFIP. Il bénéficie de la formation théorique générale de « carrière » qui se déroule sur six semaines en juin et juillet N (ou octobre novembre) en cinq modules : la DGFIP et son environnement professionnel, les ressources humaines, les missions juri-

diques et financières, la bureautique et les relations professionnelles.

b) Formation au 1^{er} métier

Après la théorie, en attendant sa titularisation, le stagiaire est affecté sur son 1^{er} poste, avec l'objectif d'être formé aux différentes missions. Des formations spécialisées de trois ou quatre semaines lui sont proposées en école en fonction de la filière et de la structure d'affectation.

Les calendriers de ces stages, à caractère obligatoire, sont proposés selon les capacités d'accueil des établissements :

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

Tout au long de cette période probatoire, l'agent est stagiaire et un soutien, sous forme de tutorat, doit être normalement organisé.

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, qui doit être volontaire, justifier d'une ancienneté de deux ans minimum et être formé pour cette fonction.

La durée totale de la formation de l'agent PACTE 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 théoriques (six semaines) et au 1^{er} métier (de trois ou quatre semaines) 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, communication orale et écrite, 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, communication orale et écrite, 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, selon un calendrier fixé par les directions.

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 dans le corps des agents administratifs ou des agents techniques, dans un grade situé en échelle de rémunération C1 ou C2, sont classés au 1^{er} échelon de ce grade, sous réserve des dispositions des articles 4 (§ II-III-IV-V) à 9 du décret du 11 mai 2016 (cf. chapitre A et B suivants).

La durée du stage est prise en compte pour l'avancement dans la limite d'une année (cela exclut la période de renouvellement de stage), mais la période de formation initiale (scolarité en école) n'est pas prise en compte dans les services effectifs.

A. Les stagiaires, ayant le statut de fonctionnaires avant leur nomination :

Les fonctionnaires sont classés lors de leur nomination en fonction du grade et de l'indice détenus auparavant :

- ✓ s'ils étaient dans un grade doté de la même échelle de rémunération que le grade de recrutement, C1 ou C2, ils sont classés au même échelon et avec la même ancienneté que celle qu'ils avaient dans leur situation antérieure ;
- ✓ s'ils relevaient d'un grade classé en échelle C1 avant leur recrutement en échelle C2, ils sont classés conformément au tableau suivant :

Agent administratif/technique – C1		Agent administratif/technique principal de 2 ^{ème} classe – C2		Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
Échelon	Indice majoré (1)	Échelon	Indice majoré (1)	
12(2)	382 (en 2021)	9	390	Ancienneté acquise
11	367	8	380	1/2 de l'ancienneté acquise
10	354	8	380	Sans ancienneté
9	343	7	364	2/3 de l'ancienneté acquise
8	339	6	351	Ancienneté acquise
7	335	5	345	Ancienneté acquise
6	332	4	336	Ancienneté acquise
5	330	3	333	Ancienneté acquise
4	329	2	330	Ancienneté acquise
3	328	2	330	Sans ancienneté
2	327	1	328	1/2 de l'ancienneté acquise
1	326	1	328	Sans ancienneté

(1) Indice majoré au 01/01/2019 – (2) échelon créé au 1^{er} janvier 2021

- ✓ S'ils relevaient d'une situation, autre que les deux précitées, ils sont classés dans leur nouveau grade à l'échelon qui comporte un indice brut égal ou à défaut immédiatement supérieur à l'IB détenu dans leur corps d'origine. Ils conservent leur ancienneté d'échelon :
- si l'avancement à un échelon supérieur conduit à une augmentation d'indice brut inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation ;
- s'ils avaient atteint le dernier échelon de leur grade d'origine et que l'augmentation d'IB dans le nouveau grade est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement à ce dernier échelon ;
- ✓ S'ils sont classés à un échelon doté d'un indice brut conduisant à une rémunération inférieure, ils conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice brut antérieur, qui ne peut excéder l'IB du dernier échelon de leur grade de classement, et cela jusqu'à l'obtention d'un indice égal à leur rémunération antérieure.

B. Les stagiaires, ayant accompli des services antérieurs dans le public ou le privé :

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 dans le corps d'agents administratifs ou techniques des Finances publiques, et selon certaines conditions :

a) Services antérieurs dans le public

Les personnes qui justifient de services accomplis en tant qu'agent public contractuel, ancien fonctionnaire civil, ancien militaire (sous conditions), sont classées en fonction du grade de recrutement :

- ✓ accès au grade C1 : ils sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte les services accomplis à raison des trois quarts de leur durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.
- ✓ accès au grade C2 : ils sont classés conformément au tableau de l'article 5.II du décret 2016-580 du 11 mai 2016 modifié.

S'ils sont classés à un échelon doté d'un indice brut (IB) conduisant à une rémunération inférieure, ils conservent à titre personnel le bénéfice d'un indice brut (qui permet le maintien de cette rémunération), qui ne peut excéder l'IB du dernier échelon de leur grade de classement, et cela jusqu'à l'obtention d'un indice égal à leur rémunération antérieure.

Pour en bénéficier, l'agent contractuel doit justifier de six mois de services effectifs en qualité d'agent public pendant les douze mois précédant sa nomination : c'est la moyenne des six meilleures rémunérations qui servira au calcul de la rémunération antérieure et de l'IB maintenu.

b) Services antérieurs dans le 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, en qualité de salarié, sont classées en fonction du grade de recrutement :

- accès au grade C1 : ils sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte la moitié de leur durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.
- accès au grade C2 : ils sont classés conformément au tableau de l'article 6.II du décret 2016-580 du 11 mai 2016 modifié.

c) Autres services antérieurs

Les personnes qui justifient de services accomplis dans une administration ou un organisme d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État (accord sur l'Espace économique européen) sont classés, selon certaines conditions, en application des dispositions soit du titre II du décret du 22 mars 2010, soit des articles 4 à 6 du décret 2016-580 du 11 mai 2016 modifié.

La durée effective du service national accompli en tant qu'appelé, de même que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, sont pris en compte pour leur totalité.

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 réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Ainsi quatre propositions peuvent être faites :

- **titularisation** (cas le plus fréquent) dans les grades :
 - ✓ C1 pour les agents techniques ou administratifs recrutés sans concours ;
 - ✓ C2 pour les agents administratifs principaux de 2^{ème} 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^{ème} 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** (12 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.

B. Contractuels PACTE (titre IV du décret)

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

Durant la période du 10 mois qui suit, 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. L'agent peut, pendant cette période, signifier sa démission par lettre recommandée avec un préavis de 15 jours.

Un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle de l'agent est examinée par la commission locale 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 l'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 :

- **Si 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 ou n°8 du corps des agents techniques ; l'action de la CGT a permis que la titularisation se fasse en échelle C2 pour tous ceux qui sont titulaires d'un diplôme ou d'une qualification prévue dans le statut particulier pour l'accès au concours.

L'agent titularisé est nommé fonctionnaire de catégorie C dans son corps d'accueil (AA ou AT) des finances publiques et bénéficie des mêmes droits et garanties et du même déroulement de carrière.

Il a l'obligation de demeurer au service de l'État, au sein de la DGFIP, pendant une durée égale à deux fois la durée du contrat soit deux ans (majoré s'il a eu une période de renouvellement).

- **Si la commission n'est pas en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent :**
 - **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 l'agent a échoué aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou défaillance de l'organisme de formation) ;
- **Non renouvellement de contrat** si les capacités professionnelles sont insuffisantes. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage (articles L.5424-1 à L.5424-3 du Code du travail), sous réserve d'en remplir les conditions.

V. LE DÉROULEMENT DE 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, mise à jour en septembre 2016, 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 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 : de gardien-concierge, veilleur de nuit, agent des services communs, conducteur de véhicule et assistant-géomètre cadastre à la DGFIP, agent de restauration et agent d'entretien.

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.

B. La grille indiciaire du 01/01/2017 au 31/12/2021 (p.15)

Avec la mise en œuvre du dispositif PPCR, les durées dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1/1/2017 des agents déjà en poste ont conduit pour beaucoup à un allongement de leur carrière. La catégorie C compte maintenant trois grades mais finalement peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière ! L'amplitude de carrière dans le corps reste faible : un agent en fin de carrière aura à peine multiplié par 1,5 son traitement de départ !

Et pire, les agents C (ex échelle 6 - échelons 5, 6 ou 7) reclassés au 1^{er} janvier 2017 dans le grade C3, échelons 6, 7 ou 8 (avec moins de 2 ans d'ancienneté) n'auront pas ou peu intérêt à être promus en B, par rapport au déroulement de carrière qu'ils auraient en restant C, du fait de pertes indiciaires.

Et certains auront une pension de retraite inférieure à celle qu'ils auraient eue en catégorie C ! Encore un avatar de PPCR !

C. L'avancement

Le décret n°2016-580 prévoit les conditions d'avancement de grade dans les corps de la catégorie C.

Pour chaque corps, le nombre maximum d'agents pouvant être promus chaque année au grade supérieur (les taux promus/promouvables), est déterminé conformément aux dispositions du décret du 1^{er} septembre 2005.

L'accès au grade C2 d'AAP ou d'ATP de 2^{ème} classe se fait par Tableau d'avancement ou par examen professionnel. L'accès au grade C3 d'AAP ou d'ATP de 1^{ère} classe ne se fait que par TA.

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.

La circulaire DGAFP, FP n° 1763 du 4 février 1991 précise les conditions relatives à la prise en compte des années de services effectifs dans un corps de la fonction publique de l'État. Les services effectifs sont les services accomplis déduction faite des périodes interruptives d'activité qui sont :

- ✓ 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).
- ✓ une partie du congé parental : le CP est considéré comme du service effectif dans sa totalité la 1^{ère} année, puis pour moitié au-delà de la 1^{ère} année. Ce dispositif s'applique aux CP accordés à compter du 14/3/2012.

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

a) Conditions statutaires et reclassement

Accès au grade C2 d'agent administratif ou technique principal de 2^{ème} classe :

Les conditions statutaires :

Par Tableau d'avancement :

- ✓ avoir atteint le 5^{ème} échelon du grade C1 d'AA ou d'AT ;
- ✓ et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération

Le reclassement se fait selon les modalités du tableau suivant :

C1 – AA ou AT		C2 – AAP2 ou ATP2		Ancienneté conservée
Échelon	Indice majoré (1)	Échelon	Indice majoré (1)	
12 ^{ème} (2)	382 (en 2021)	9 ^{ème}	390	Ancienneté acquise
11 ^{ème}	367	8 ^{ème}	380	1/2 de l'ancienneté acquise
10 ^{ème}	354	8 ^{ème}	380	Sans ancienneté
9 ^{ème}	343	7 ^{ème}	364	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^{ème}	339	6 ^{ème}	351	Ancienneté acquise
7 ^{ème}	335	5 ^{ème}	345	Ancienneté acquise
6 ^{ème}	332	4 ^{ème}	336	Ancienneté acquise
5 ^{ème}	330	3 ^{ème}	333	Ancienneté acquise
4 ^{ème}	329	2 ^{ème}	330	Ancienneté acquise

(1) indice majoré au 01/01/2019 – (2) échelon créé au 1^{er} janvier 2021

d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou d'un grade équivalent.

Par Examen professionnel :

- ✓ avoir atteint le 4^{ème} échelon du grade C1 d'AA ou d'AT ;
- ✓ et compter au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou d'un grade équivalent.

Le nombre des avancements prononcés par l'une de ces modalités ne peut être inférieur au tiers du nombre total des promotions. Si le nombre d'admis à l'examen est inférieur au nombre d'avancement à prononcer, le nombre de promotions à prononcer par TA est augmenté à due concurrence.

L'examen professionnel :

Arrêté du 15 janvier 2018 (accès à AAP 2^{ème} classe) et arrêté du 11 janvier 2017 (accès à ATP 2^{ème} classe).

L'examen professionnel comporte une épreuve orale unique d'admission d'une durée de 15 mn. Le candidat présente son parcours professionnel et les acquis de son expérience professionnelle, en particulier de ses activités actuelles.

Et pour les agents administratifs, l'arrêté précise que l'entretien se poursuit par un échange avec le jury portant sur la valorisation des compétences et les aptitudes professionnelles acquises par le candidat. Il peut être interrogé sur sa connaissance de la direction générale des finances publiques.

Le jury dispose du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle fourni en amont au service gestionnaire de l'examen. Ce dossier n'est pas noté, seul l'entretien donne lieu à une note fixée entre 0 et 20.

Seuls sont admis les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 5 sur 20 (pour accès à AAP 2) et à 10 sur 20 (pour accès à ATP 2).

Accès au grade C3 d'agent administratif ou technique principal de 1^{ère} classe :

Les conditions statutaires du tableau d'avancement :

- ✓ avoir au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon du grade C2 d'AAP ou ATP 2^{ème} classe ;

Le reclassement se fait à échelon égal selon les modalités du tableau suivant :

C2 – AAP2 ou ATP2		C3 – AAP1 ou ATP1		Ancienneté conservée
Échelon	Indice majoré	Échelon	Indice majoré	
12 ^{ème}	418	8 ^{ème}	430	Ancienneté acquise
11 ^{ème}	411	7 ^{ème}	415	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^{ème}	402	7 ^{ème}	415	Sans ancienneté
9 ^{ème}	390	6 ^{ème}	403	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^{ème}	380	5 ^{ème}	393	Ancienneté acquise
7 ^{ème}	364	4 ^{ème}	380	Ancienneté acquise
6 ^{ème}	351	3 ^{ème}	368	Ancienneté acquise
5 ^{ème}	345	2 ^{ème}	358	1/2 de l'ancienneté acquise
4 ^{ème}	336	1 ^{er}	350	Ancienneté acquise au-delà d'un an

b) Règles de gestion propres à la DGFIP :

Les agents doivent satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires de grade et/ou de services exigées par le décret n°2016-580 du 11 mai 2016 applicable à leur corps d'appartenance et à des conditions de sélection, propres à la DGFIP et communes à tous les tableaux d'avancement, présentées ci-dessous (Guide des travaux de la DGFIP du 26 février 2018).

- Les conditions utiles :

- ✓ Être en position d'activité à la date d'effet de la promotion ;
- ✓ Avoir été évalué au moins une fois dans le grade de sélection ;
- ✓ Avoir été évalué au moins une fois au titre de l'une des 3 dernières années (N-1 à N-3) ;
- ✓ Faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante à savoir :
 - ne pas avoir fait l'objet d'une majoration d'ancienneté (M1 ou M2) ou d'une pénalisation (P1 ou P2) au cours de l'une au moins des 3 années qui précèdent (N-3 à N-1).
 - ne pas avoir fait l'objet, dans le tableau synoptique des appréciations figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel de l'une au moins des trois dernières années (N-1 à N-3)(1), d'une cotation «insuffisant». Il est rappelé que la cotation «insuffisant» traduit un niveau non compatible avec les prestations attendues. Des efforts indéniables sont attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant. Pour les tableaux d'avancement 2018, cette condition ne concerne que les agents de catégorie B avec la prise en compte de l'évaluation 2017 (gestion 2016).
 - ne pas avoir fait l'objet, dans les appréciations littérales figurant dans les comptes-rendus d'entretien professionnel, sur la

- ✓ et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou d'un grade équivalent.

période des trois dernières années (N-1 à N-3), de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir (examen des appréciations littérales).

- ne pas avoir fait l'objet, postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié.
- ne pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou ne pas faire l'objet d'un contexte disciplinaire récent. Le contexte disciplinaire doit être avéré, grave, sérieux (procédure disciplinaire ou/et pénale engagée, mise en examen, faits reconnus par l'agent, ...).

- **Les cas particuliers**

Les agents qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions utiles de sélection figurent néanmoins dans la plage utile de sélection, et ils font l'objet d'un examen particulier par les directions et le bureau gestionnaire.

Mais au final, quelle que soit la proposition (proposé ou non proposé) du directeur, la promotion des agents demeure subordonnée à l'avis de la CAPN.

Il s'agit des **cas suivants qui peuvent être évoqués en CAPN :**

- ✓ agents évalués au moins une fois dans le grade de sélection mais non évalués au titre d'une ou deux des 3 dernières années pour motif de maladie, maternité ou formation professionnelle ou du fait d'une interruption d'activité (disponibilité, congé parental.).

En cas d'absence partielle d'évaluation sur la période des 3 dernières années, le dossier est examiné avec possibilité d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent en prenant

en compte la dernière ou les deux dernières évaluation(s) qui précèdent celles de la période triennale N-1 à N-3. L'objectif est d'apprécier la manière de servir de l'agent sur la base de 3 évaluations. La possibilité d'inscription s'appuie sur l'avis formulé par le directeur qui peut apprécier la valeur professionnelle de ces agents sous réserve de justifier de la cadence moyenne/référence au minimum antérieurement à l'interruption.

- ✓ agents ayant fait l'objet d'une majoration d'ancienneté ou d'une pénalisation ou d'une cotation « insuffisant » dans le tableau synoptique au cours des 3 années qui précèdent (N-3 à N-1) ;
- ✓ agents ayant fait l'objet de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir dans les comptes-rendus d'entretien professionnel relatifs aux trois dernières années, ou d'une note de service établie postérieurement à leur dernière évaluation et constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié ;
- ✓ agents ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou faisant l'objet 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.

Les agents âgés au moins de 58 ans au 31 décembre de l'année du tableau, qui remplissent l'ensemble des conditions statutaires et utiles mais ne détiennent pas une ancienneté d'échelon suffisante pour être inscrits (selon le niveau de coupure du TA), peuvent être inscrits à titre dérogatoire et prioritaire « au bénéfice de la fin de carrière ».

Pour le TA 2017 au grade de Contrôleur principal, la DG a fixé l'âge minimal pour bénéficier de cette inscription dérogatoire à 61 ans (compte tenu de l'évolution de la pyramide des âges).

• Critères de classement des agents

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

- 1) grade - échelon dans le grade et ancienneté d'échelon (rang d'ancienneté) ;
- 2) date d'accès au corps d'appartenance ;
- 3) total, après conversion, des évaluations des 3 dernières années (2014-2015-2016).

• La date d'effet des Tableaux

La date d'effet est fixée au 1^{er} janvier de l'année du tableau, pour les agents qui remplissent l'ensemble des conditions statutaires ou à la date à laquelle ces conditions sont remplies.

Les conditions statutaires d'ancienneté et de services effectifs s'apprécient au 31 décembre de l'année au cours de laquelle sont établis les tableaux d'avancement de grade, c'est-à-dire l'année de la CAPN.

Exemple :

- TA au grade d'AAP 2^{ème} classe (C2) au titre de l'année 2019 : si la CAPN s'est réunie au cours du 1^{er} semestre 2019, les conditions statutaires d'ancienneté et de service s'apprécient au 31/12/2019.
- TA au grade d'AAP 2^{ème} classe au titre de l'année 2020 : la CAPN va se réunir au cours du 2^{ème} semestre 2019, les conditions statutaires d'ancienneté et de service s'apprécient aussi au 31/12/2019.
- TA au grade d'AAP 2^{ème} classe au titre de l'année 2020 : si une CAPN complémentaire a besoin de se réunir au cours du 1^{er} semestre 2020, les conditions statutaires d'ancienneté et de service s'apprécieront au 31/12/2020.

D. Promotion en catégorie B

Plusieurs voies d'accès à la catégorie B sont possibles par :

Concours de contrôleur externe : 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 ;

Concours de contrôleur interne : être fonctionnaire (Etat, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, à la date de clôture des inscriptions, et compter au moins 4 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année d'organisation du concours.

Concours de contrôleur interne spécial : être agent administratif ou agent technique des finances publiques justifiant d'au moins 7 ans et 6 mois de services publics au 1^{er} janvier de l'année d'organisation du concours.

Liste d'aptitude dans le corps des contrôleurs : peuvent être inscrits les agents administratifs et les agents techniques des finances publiques, justifiant au 31/12 de l'année de leur nomination, d'au moins neuf années de services publics.

Examen professionnel dans le corps des géomètres cadastrateurs : peuvent être inscrits les agents administratifs et les agents techniques des finances publiques justifiant au 31/12 de l'année de leur nomination, d'au moins neuf années de services publics.

LA GRILLE INDICIAIRE DES TROIS GRADES DE CATÉGORIE C DE 2017 À 2021

Grade C3 AAP et ATP 1 ^{ère} classe	Durée de l'échelon	IM * 2017-2018	IM 2019	IM 2020	IM 2021
10e échelon		466	466	466	473
9e échelon	3 ans	445	450	450	450
8e échelon	3 ans	430	430	430	430
7e échelon	3 ans	413	415	415	415
6e échelon	2 ans	400	403	403	403
5e échelon	2 ans	391	393	393	393
4e échelon	2 ans	375	380	380	380
3e échelon	2 ans	365	368	368	368
2e échelon	1 an	355	358	358	358
1er échelon	1 an	345	350	350	350
Grade C2 AAP et ATP 2 ^{ème} classe					
12e échelon		416	418	418	420
11e échelon	4 ans	411	411	411	412
10e échelon	3 ans	402	402	402	404
9e échelon	3 ans	390	390	390	392
8e échelon	2 ans	380	380	380	380
7e échelon	2 ans	364	364	364	365
6e échelon	2 ans	350	351	351	354
5e échelon	2 ans	343	345	345	346
4e échelon	2 ans	336	336	336	338
3e échelon	2 ans	332	333	333	336
2e échelon	2 ans	330	330	330	334
1er échelon	1 an	328	328	329	332
Grade C1 AA et AT					
12e échelon (en 2021)					382
11e échelon	4 ans (en 2021)	367	367	368	372
10e échelon	3 ans	354	354	356	363
9e échelon	3 ans	342	343	346	354
8e échelon	2 ans	336	339	342	348
7e échelon	2 ans	332	335	338	342
6e échelon	2 ans	330	332	334	337
5e échelon	2 ans	329	330	332	335
4e échelon	2 ans	328	329	330	333
3e échelon	2 ans	327	328	329	332
2e échelon	2 ans	326	327	328	331
1er échelon	1 an	325	326	327	330

* IM : Indice Majoré - La valeur du Point d'indice brut à compter du 1^{er} février 2017 est de 4,6860 €.

Catégorie B

Le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 (modifié par le décret 2016-581 du 11 mai 2016) régit l'organisation des carrières des divers corps de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique d'État. Il définit les conditions de recrutement et de classement, et de déroulement de carrière.

Le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 (modifié par le décret n° 2016-589 du 11 mai 2016) fixe l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics.

La CGT Finances Publiques revendique pour la Catégorie B

☛ Grille et déroulement de carrière :

- Un déroulement de carrière linéaire 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 minimale de 1 à 2 entre l'indice de début de carrière et celui de fin de carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières ;
- L'octroi du bénéfice indiciaire aux agents retraités, dans la mesure où leur ancien grade (ou celui nouvellement créé) serait doté d'un indice terminal supérieur.

☛ Recrutement :

- Un recrutement basé sur les concours, ce qui constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire ;
- La suppression des épreuves de pré-admissibilité (QCM) qui n'ont pour seule finalité que « d'écrémer » le nombre de candidats ;
- Un concours externe avec maintien d'une épreuve de culture général afin d'éviter des candidats préformatés sur un type particulier de profil et un choix d'options plus larges et repensées dans leur contenu ;
- Un concours interne ayant le caractère d'un réel concours professionnel afin de permettre aux agents qui ne disposent pas des diplômes requis pour passer un concours en externe de le réussir en interne ;
- Le maintien et l'élargissement du choix de la matière le jour de l'épreuve pour les concours internes et examens professionnels, avec la création d'une option pour les missions informatiques ;
- Le maintien pour les informaticiens des trois modalités de recrutement (contenues dans le décret de 1971) ; un concours externe et interne spécifique, un examen qualifiant en cours de carrière, un concours avec épreuve qualifiante pour favoriser la promotion interne des personnels informaticiens de catégorie C ;
- La création d'un concours spécifique destiné à recruter des contrôleurs spécialité Cadastre et la création d'un cycle de formation dédié ;
- Le libre choix du centre d'examen au plus proche du lieu de travail ou du domicile.

La CGT désapprouve le recrutement par la voie contractuelle qui porte atteinte à l'égalité d'accès des travailleurs en situation de handicap 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 refuse l'introduction d'un stage probatoire dans les modalités de suivi du cycle de leur formation, disposition discriminatoire vis à vis de ces personnels qui ne répond pas aux difficultés que peuvent rencontrer ces agents lors de leur formation initiale.

☛ Liste d'aptitude (LA) et examen :

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre le système arbitraire de la liste d'aptitude qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur prise en concurrence et met les agents à la merci de la hiérarchie.

La CGT Finances Publiques revendique :

- La mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la LA pour changer de catégorie ;
- Une refonte de l'examen, obtenu à la place de la LA pour l'accès au corps des géomètres cadastrés, avec deux épreuves qui tiennent compte des deux fonctions, fiscales et techniques, de l'activité des géomètres et un contenu présentant une certaine technicité au regard de la mission à exercer ;
- Le respect des dispositions statutaires qui limitant le nombre de promus par LA à 2/5 du nombre des nominations par concours externe, interne, CIS, détachements et intégrations directes.

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 » ;
- Une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » qui 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, notamment 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.

☛ Avancement :

Dans le cadre de la carrière actuelle, la CGT Finances Publiques condamne les contraintes budgétaires qui limitent le nombre de promus aux grades supérieurs et empêchent nombre d'agents d'accéder à l'indice terminal du dernier grade de leur corps 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 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 31/12 de l'année du tableau).

La Carrière des Contrôleurs des Finances publiques

Le décret n° 2010-982 du 26 août 2010 portant **statut particulier du corps des contrôleurs des finances publiques**, entré en vigueur le 1^{er} septembre 2011, a été modifié par le décret n°2016-581 du 11 mai 2016.

Le corps des contrôleurs des finances publiques comprend trois grades :

- ✓ Contrôleur des finances publiques de 2^{ème} classe ;
- ✓ Contrôleur des finances publiques de 1^{ère} classe ;
- ✓ Contrôleur principal des finances publiques.

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 contrôleur 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).

Définition de la notion de services publics dans les recrutements : 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 l'agent a effectué des services dans une autre administration, il doit avoir souscrit une déclaration des services publics et privés.

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 modifié
- ✓ Épreuve de pré admissibilité (1h30 – coef. 2) : 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 ;

✓ Épreuves d'admissibilité :

Épreuve n°1 (3h – coef.4) : réponse à des questions et/ou cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère économique et financier ;

Épreuve n°2 (3h – coef.3) : aux choix du candidat (fait dès l'inscription), résolution d'un ou plusieurs problèmes de mathématiques ou d'un ou plusieurs exercices de comptabilité privée ou composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou cas pratiques d'éléments d'économie ou de bases juridiques ;

Épreuve n°3 (1h30 – coef.1) facultative (choisie dès l'inscription au concours) : traduction sans dictionnaire d'un document dans l'une des langues suivantes, anglais, allemand, espagnol et italien ;

- ✓ Épreuve orale d'admission (25mn – coef.6) : entretien avec le jury destiné à 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.

Chaque épreuve est notée de 0 à 20, sauf l'épreuve facultative où seuls sont pris en compte les points au-dessus de 10 sur 20.

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 modifié

✓ Épreuves écrites d'admissibilité :

Épreuve n°1 (3h – coef.4) : réponse à des questions et/ou cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère économique et financier ;

Épreuve n°2 (4h – coef.5) : établissement de l'algorithme (sous forme d'ordinogramme) correspondant à la solution d'un problème simple et écriture des séquences de programme demandées correspondantes ;

Épreuve n°3 (3h – coef.3) : aux choix du candidat (fait dès l'inscription), 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 ;

Épreuve n°4 facultative choisie dès l'inscription au concours (1h30 – coef.1) : traduction d'un texte en anglais issu d'une revue ou d'une documentation informatique ;

✓ Épreuves orales d'admission :

Épreuve n°1 (25mn – coef.5) : 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 ;

Épreuve n°2 (30 mn avec une préparation de 20mn – coef.3) : un exposé sur un sujet informatique parmi deux tirés au sort pendant 5 minutes, suivi d'un échange et questionnement avec le jury en rapport avec le sujet et/ou éventuellement le programme.

Chaque épreuve est notée de 0 à 20, sauf l'épreuve facultative où seuls sont pris en compte les points au-dessus de 10 sur 20. 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 au moins une des épreuves suivantes : épreuve écrite d'admissibilité n°2 et épreuve orale d'admission n°2.

B. Concours internes

a) Contrôleur interne normal « généraliste » :

- Les conditions pour concourir : être fonctionnaire ou agent de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics (EP) qui en dépendent, des EP de la FP hospitalière, militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, à la date de clôture des inscriptions, et justifier d'au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours.

Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de 4 ans de services auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement d'un État membre de la communauté européenne et justifiant de l'exercice de fonctions et d'une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers du corps d'accueil.

- Les épreuves du concours : arrêté du 19 mai 2011 modifié
- ✓ Épreuves d'admissibilité :
 - Épreuve n°1 (3h – coef.4) : réponse à des questions et/ou cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif ;
 - Épreuve n°2 (2h – coef.3) : réponse à des questions ou

résolution d'exercices, au choix du candidat (fait dès l'inscription) parmi dix missions fiscales, gestion publique ou transverses de la DGFIP ;

- ✓ Épreuve orale d'admission (25mn – coef.6) : entretien avec un jury visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle 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.

Chaque épreuve est notée de 0 à 20.

b) Contrôleur interne normal de programmeur

- Les conditions pour concourir : être fonctionnaire ou agent de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics (EP) qui en dépendent, des EP de la FP hospitalière, militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, à la date de clôture des inscriptions, et justifier 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 modifié

✓ Épreuves écrites d'admissibilité :

Épreuve n°1 (3h – coef.5) : réponse à des questions et/ou cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif ;

Épreuve n°2 (4h – coef.7) : établissement de l'algorithme (sous forme d'ordinogramme) correspondant à la solution d'un problème simple et écriture des séquences de programme demandées correspondantes ;

Épreuve n°3 facultative choisie dès l'inscription au concours (1h30 – coef.1) : traduction d'un texte en anglais issu d'une revue ou d'une documentation informatique ;

- ✓ Épreuve orale d'admission (25mn – coef.8) : entretien avec un jury visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle 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.

Chaque épreuve sont notées de 0 à 20, sauf l'épreuve facultative où seuls sont pris en compte les points au-dessus de 10 sur 20. 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.

c) Contrôleur interne spécial :

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

Le nombre de places offertes au CIS ne peut excéder 40% du nombre de places offertes aux concours internes.

- Les épreuves du concours : arrêté du 19 mai 2011 modifié
- ✓ Épreuve écrite d'admissibilité (2h30 – coef.6) : réponse à des questions et/ou résolution d'un cas pratique à partir d'une analyse de dossier constitué de différents documents, au choix du candidat (fait dès l'inscription) parmi les missions fiscales, ou gestion publique ou transverses de la DGFIP ;
- ✓ Épreuve orale d'admission (25mn – coef.4) : entretien avec un jury destiné à apprécier ses aptitudes, ses projets professionnels et à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle. 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.

Chaque épreuve est notée de 0 à 20.

C. Liste d'aptitude

Une note de service 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.

a) Les conditions statutaires et de gestion :

- Les conditions statutaires 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 ans de services publics.

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

- Les règles de gestion :

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 1er septembre N (N = année de la nomination).

Les candidatures des agents admis à la retraite à une date antérieure au 1^{er} septembre N ou qui atteindront la limite d'âge avant cette date ne seront pas examinées.

Les agents promus ont l'obligation 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 grade de contrôleurs.

- Information des candidats :

Afin d'offrir aux agents une information complète sur les conséquences d'une inscription sur liste d'aptitude, des réunions d'informations, collectives et préalables à la sélection, devront obligatoirement être menées par les services des ressources humaines.

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.

b) Souscription des candidatures :

Les agents souhaitant faire acte de candidature doivent saisir leur demande dans SIRHIUS via leur libre-service (libre-service Agents/ ma carrière/ liste d'aptitude de B en A) à la date précisée dans la note annuelle (généralement vers le 10 septembre N). Par cette demande, l'agent s'engage à rejoindre le poste attribué par l'administration en cas de promotion.

Seuls les agents, ne disposant pas d'un accès à SIRHIUS (agents absents pendant toute la période de candidature) peuvent produire une demande écrite auprès de la direction d'affectation dont ils relèvent au 1er septembre. Cette demande doit alors comporter l'engagement de l'agent à rejoindre le poste attribué. Les directions devront saisir leurs propositions dans SIRHIUS gestion à une date fixée dans la note annuelle.

c) Organisation de la sélection :

L'instruction des candidatures incombe à la direction d'affectation de l'agent à la date de la tenue de la CAPL. La CAPL compétente est celle de la direction au sein de laquelle l'agent exerce ses fonctions au 1/9/N-1. (exemple : le 1/9/2018 pour la Liste d'Aptitude de 2019).

Le recensement de tous les agents en position d'activité et remplissant à la date d'effet de la promotion l'ensemble des conditions statutaires, est effectué par la DG (Bureau RH) qui fournit aux directions une liste d'agents par ordre alphabétique, la plage d'appel statutaire (PAS).

Les services de direction effectuent un contrôle de cohérence des informations contenues dans la PAS notamment la durée des services, et s'assurent qu'aucun agent n'a été oublié.

Les directions vérifient les conditions de gestion et classent les candidats en 3 groupes : «excellent », «très bon », «à revoir ». Il effectue cette sélection en appréciant la valeur professionnelle du candidat, afin de distinguer les meilleurs candidats qui seront proposés « excellents » :

- ✓ Prise en compte de l'évaluation professionnelle sur les 5 dernières années et avis du directeur, qui doit traduire les mérites et aptitude ;

- ✓ Avis du supérieur hiérarchique direct sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur ;
- ✓ Cotation du tableau synoptique ;
- ✓ L'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique ;
- ✓ Le parcours professionnel (expérience professionnelle, RAEP, nature des fonctions exercées, participation à des concours) ;

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

Les directeurs doivent veiller à classer dans la catégorie « excellent » un nombre d'agents en rapport avec le nombre de potentialités communiquées en amont de la CAPL par le bureau RH-2A. En effet, la catégorie « excellent » doit permettre d'identifier les agents qui, par la qualité de leur dossier, devraient pouvoir obtenir une promotion par liste d'aptitude dans des délais raisonnables. Par ailleurs, ce classement doit donner de la visibilité aux agents et ne pas engager l'administration au-delà de ce qu'elle pourra faire.

À l'issue des débats de la CAPL, le président, sous sa seule responsabilité, doit classer par ordre de mérite décroissant, les candidats proposés « excellent ». Il doit obligatoirement en informer les membres de la CAPL. La liste des agents classés « excellent » et comportant le rang de classement, est publiée sur le site intranet local.

Sont transmis pour les travaux de la CAPN dans un délai fixé dans la note annuelle (en général dans les 15 jours qui suivent la CAPL) :

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

Et uniquement pour les candidats classés « excellent » :

- ✓ La fiche de proposition comportant l'interclassement et signée du directeur (envoyée à l'agent) ;
- ✓ Le support d'aide à la sélection.

La liste d'aptitude est établie au niveau national, après consultation de la CAPN, sur la base des propositions arrêtées par les directions après avis des CAPL.

Les candidats sont appréciés au niveau central sur la base du rang de classement local, des fiches de proposition et de la qualité d'ensemble de chacun des dossiers proposés.

d) Les agents promouvables par Liste d'aptitude et lauréats des concours :

Les lauréats du concours interne normal (CIN) figurant sur le projet de LA devront impérativement opter, par écrit, entre la date de publication de la liste préparatoire au projet de LA avant la réunion de la CAPN et le 1^{er} jour des débats en CAPN, pour l'un de ces modes de sélection. À défaut d'option dans ces délais, l'administration considérera les agents comme optant pour le concours (CIN).

Les agents promouvables par liste d'aptitude et lauréats du concours interne spécial (CIS) seront nommés le 1^{er} septembre N et dans les mêmes conditions. En conséquence, les agents lauréats du CIS, qui seraient proposés excellent par leur direction, seront nommés d'office au titre de ce concours et ne figureront pas au projet de liste d'aptitude.

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 chapitre IA - IB) 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.

E. Examen de Chef d'exploitation informatique :

Conformément au décret n°71-343 du 29 avril 1971 qui fixe les conditions d'obtention d'une qualification informatique, l'article 6 de l'arrêté du 10 juin 1982 modifié, fixe les conditions et épreuves de l'examen.

- 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^{er} janvier de l'année de l'examen.
- Les épreuves notées de 0 à 20 :
 - ✓ Épreuve écrite d'admissibilité (5h – coef.5) : 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 pour participer à l'épreuve orale ;
 - ✓ Épreuve orale d'admission (30mn – coef.3) : 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 modifié

Les contrôleurs de 2^{ème} 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 une évaluation des connaissances acquises ;
- ✓ un stage d'application dans les services déconcentrés de la DGFIP.

Pour les contractuel handicapés, en plus d'obtenir une note égale ou supérieure de 10/20 à l'évaluation des connaissances, le stage d'application est probatoire, ce que la CGT qualifie de véritable discrimination.

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 3 mois 1/2 d'octobre N à janvier N+1. Celle-ci inclut un « stage de découverte » d'une semaine.
- ✓ La formation sur « une dominante métier » au choix entre trois spécialités, gestion publique, fiscalité des particuliers, fiscalité des entreprises, dure 3 mois 1/2 de janvier 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 » présente les fondamentaux et les missions de la DGFIP : cette phase de la formation dure 2 mois d'octobre à novembre N.
- ✓ La formation sur la « dominante » informatique dure six mois de décembre N à mai N+1 et inclut un stage pratique dans les services informatiques en janvier.

b) Stages d'application

Les contrôleurs « généralistes » :

- ✓ Le stage d'application : d'une durée de 4 mois, de mai à août 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. En fonction de la

connaissance des futures affectations des stagiaires, le mois de juillet peut être consacré à une spécialisation plus fine au sein de la dominante.

- ✓ Le stage « 1^{er} métier » d'un mois en septembre N+1, qui se déroule dans la direction d'affectation, est une continuité du stage d'application pendant lequel un tuteur accompagnera le stagiaire. Des formations complémentaires peuvent lui être proposées au niveau local, régional ou national, dès l'arrivée dans sa direction d'affectation.

Les contrôleurs programmeurs :

- ✓ Le stage d'application, 1^{ère} phase de 3 mois de juin à août N+1 (congé en août), doit permettre de mettre en pratique les enseignements théoriques et de découvrir plus précisément l'environnement professionnel.
- ✓ Le stage d'application, 2^{ème} phase, en septembre N+1 se fera dans l'ESI d'affectation.

Pendant ces deux stages d'application, ils bénéficient d'un accompagnement personnalisé sous forme de tutorat, par un moniteur (un agent de catégorie B ou A).

B. Formation initiale (CIS et LA)

Les contrôleurs des Finances publiques promus par liste d'aptitude et les lauréats du concours interne spécial suivent une formation d'adaptation commune :

- ✓ D'une durée de 4 jours, elle a pour objectif de les aider à se positionner dans leur nouveau grade de contrôleur des finances publiques, de favoriser leur adaptation à un environnement professionnel ;
- ✓ Les sessions de formation sont organisées au niveau local ou au niveau régional ;
- ✓ Elle sera complétée en tant que de besoin, pour ceux qui changent de fonctions, par des actions de formation continue.

III. NOMINATION ET CLASSEMENT

Les fonctionnaires recrutés dans le corps de contrôleur des finances publiques sont nommés dans le grade de contrôleurs 2^{ème} classe et classés au 1^{er} échelon de ce grade, sous réserve des dispositions des articles 13 à 20 et 23 du décret du 11 novembre 2009 modifié (cf. chapitre A et B suivants).

La nomination en B se fait soit au 1^{er} jour de l'affectation pour les promus par CIS ou LA, soit au 1^{er} 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 (cela exclut la période de renouvellement de stage), mais la période de formation initiale (scolarité en école) n'est pas prise en compte dans les services effectifs.

A. Les stagiaires, ayant le statut de fonctionnaires avant leur nomination :

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^{ème} classe.

Les reports d'ancienneté s'effectuent dans la limite de la durée moyenne de l'échelon de contrôleur 2^{ème} 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, qui détiennent un grade C1, C2 ou C3 sont classés selon le tableau suivant :

AAP/ATP 1 ^{ère} classe – échelle C3		Contrôleur 2 ^{ème} classe / Technicien Géomètre			
Échelon	Indice (1)	Échelon	Durée	Report ancienneté	Indice (1)
10 ^{ème}	466	12 ^{ème}	4 ans	ancienneté acquise	477
9 ^{ème}	450	11 ^{ème}	3 ans	ancienneté acquise	457
8 ^{ème} ≥ 2 ans	430	10 ^{ème}	3 ans	3 fois l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans	441
8 ^{ème} < 2 ans	430	9 ^{ème}	3 ans	ancienneté acquise, majorée d'un an	431
7 ^{ème}	415	8 ^{ème}	3 ans	3/2 de l'ancienneté acquise	415
6 ^{ème}	403	8 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	415
5 ^{ème}	393	7 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	396
4 ^{ème}	380	6 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	381
3 ^{ème}	368	5 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	369
2 ^{ème}	358	4 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise, majorée d'un an	361
1 ^{er}	350	4 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	361

AAP/ATP 2 ^{ème} classe – échelle C2		Contrôleur 2 ^{ème} classe / Technicien Géomètre			
Échelon	Indice	Échelon	Durée	Report ancienneté	Indice
12 ^{ème}	418	9 ^{ème}	3 ans	ancienneté acquise	431
11 ^{ème}	411	8 ^{ème}	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise	415
10 ^{ème}	402	8 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	415
9 ^{ème}	390	8 ^{ème}	3 ans	sans ancienneté	415
8 ^{ème}	380	7 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	396
7 ^{ème}	364	6 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	381
6 ^{ème}	351	5 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	369
5 ^{ème}	345	4 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	361
4 ^{ème}	336	3 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	355
3 ^{ème}	333	2 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	349
2 ^{ème}	330	1 ^{er}	2 ans	ancienneté acquise	343
1 ^{er}	328	1 ^{er}	2 ans	sans ancienneté	343

AA/AT – échelle C1		Contrôleur 2 ^{ème} classe / Technicien Géomètre			
Échelon	Indice	Échelon	Durée	Report ancienneté	Indice
12 ^{ème} (2)	382	7 ^{ème}	2 ans	½ de l'ancienneté acquise	396
11 ^{ème}	367	6 ^{ème}	2 ans	½ de l'ancienneté acquise	381
10 ^{ème}	354	6 ^{ème}	2 ans	sans ancienneté	381
9 ^{ème}	343	5 ^{ème}	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise	369
8 ^{ème}	339	4 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	361
7 ^{ème}	335	3 ^{ème}	2 ans	½ de l'ancienneté acquise, majoré d'un an	355
6 ^{ème}	332	3 ^{ème}	2 ans	½ de l'ancienneté acquise	355
5 ^{ème}	330	2 ^{ème}	2 ans	½ de l'ancienneté acquise, majoré d'un an	349
4 ^{ème}	329	2 ^{ème}	2 ans	½ de l'ancienneté acquise	349
3 ^{ème}	328	1 ^{er}	2 ans	½ de l'ancienneté acquise, majoré d'un an	343
2 ^{ème}	327	1 ^{er}	2 ans	½ de l'ancienneté acquise	343
1 ^{er}	326	1 ^{er}	2 ans	sans ancienneté	343

(1) indice majoré au 01/01/2019 - (2) Échelon créé à compter du 1er janvier 2021

b) Les agents C appartenant à un corps ou cadres d'emplois avec un grade différent que C1, C2 ou C3 :

Ils sont classés dans leur nouveau grade à l'échelon comportant l'indice brut le plus proche de l'IB détenu avant leur nomination, augmenté de 15 points d'IB. Si deux échelons successifs présentent le même écart, il est classé dans celui le moins élevé. Ils conservent leur ancienneté d'échelon sous certaines conditions (cf. art. 13-IV).

c) Les fonctionnaires, autres que ceux mentionnés aux a) et b) :

Ils sont classés à l'échelon du 1^{er} grade qui comporte un indice brut égal, ou à défaut, immédiatement supérieur au traitement perçu en dernier lieu dans leur corps ou cadres d'emplois d'origine. Ils conservent leur ancienneté d'échelon sous certaines conditions (cf. article 13-V).

B. Les stagiaires, ayant accompli des services antérieurs dans le public ou le privé :

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 (article 14)

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^{ème} 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 (article 15)

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^{ème} classe à un échelon déterminé sur la base de la durée moyenne exigée (cf. chapitre VI Grille indiciaire), 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 du 8/12/2016 précise la liste des professions prises en compte (tableau ci-dessous) et les conditions d'application.

CODE	INTITULÉ DE LA PROFESSION
23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (salariés de leur entreprise).
31	Professions libérales (exercées sous statut de salarié).
34	Professeurs, professions scientifiques.
35	Professions de l'information, des arts et des spectacles.
37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises.
38	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises.
42	Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées.
43	Professions intermédiaires de la santé et du travail social.
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises.
47	Techniciens (sauf techniciens tertiaires).
48	Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue).
(Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés d'entreprise – 2003)	

L'agent qui demande à bénéficier de ces dispositifs doit fournir à l'appui de sa demande, et pour toute période dont il demande la prise en compte, un descriptif détaillé de l'emploi tenu, portant notamment sur le domaine d'activité, le positionnement de l'emploi au sein de l'organisme employeur, le niveau de qualification nécessaire, les principales fonctions attachées à cet emploi. Il doit en outre produire :

- une copie du contrat de travail ;
- pour les périodes d'activité relevant du droit français, un certificat de l'employeur délivré dans les conditions prévues à l'article L. 1234-19 du code du travail. À défaut des documents mentionnés aux deux précédents alinéas, il peut produire

tout document établi par un organisme habilité attestant de la réalité de l'exercice effectif d'une activité salariée dans la profession pendant la période considérée.

c) Autres services antérieurs (articles 19 et 20)

Les personnes qui justifient de services accomplis dans une administration ou un organisme d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État (accord sur l'Espace économique européen) sont classés, selon certaines conditions, en application des dispositions soit du titre II du décret du 22 mars 2010, soit des articles 13 à 17 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié.

La durée effective du service national accompli en tant qu'appelé,

de même que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, sont pris en compte pour leur totalité.

d) Maintien à titre personnel de l'indice brut antérieur détenu (article 23) :

- Les agents qui avaient, avant leur nomination, la qualité de fonctionnaire civil :

S'ils ont été classés dans leur nouveau grade à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'ils détenaient avant leur nomination, ils conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice brut antérieur, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau corps d'un indice brut au moins égal. Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du corps considéré.

- Les agents qui avaient, avant leur nomination, la qualité d'agent contractuel de droit public :

S'ils sont classés à un échelon doté d'un indice brut (IB) conduisant à une rémunération inférieure, ils conservent à titre personnel le bénéfice d'un indice brut (qui permet le maintien de cette rémunération), qui ne peut excéder l'IB du dernier échelon de leur grade de classement, et cela jusqu'à l'obtention d'un indice égal à leur rémunération antérieure.

Pour en bénéficier, l'agent contractuel doit justifier de six mois de services effectifs en qualité d'agent public pendant les douze mois précédant sa nomination : c'est la moyenne des six meilleures rémunérations qui servira au calcul de la rémunération antérieure et de l'IB maintenu.

IV. LA TITULARISATION

Selon le mode d'accès à la catégorie B les modalités de titularisation dans le grade de contrôleurs de 2^{ème} classe, sont différentes.

- ✓ Les contrôleurs recrutés par LA ou CIS sont titularisés dès leur nomination ;
- ✓ Les contrôleurs stagiaires recrutés par concours externe ou interne normal, qui ont satisfait au cycle de formation et obtenu la note de 10/20, sont titularisés à l'issue de ce cycle à la date du 1^{er} octobre ;

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 ;
- ✓ soit intégrés dans le corps des agents administratifs des finances publiques, après vérification de leur aptitude.

Les contrôleurs stagiaires contractuels handicapés :

- ✓ qui ont obtenu la moyenne de 10/20 et dont le stage probatoire est validé, sont titularisés au 1^{er} octobre 2018 ;
- ✓ qui ont obtenu la moyenne de 10/20 et dont le stage probatoire n'est pas validé, ou qui n'ont pas obtenu la moyenne de 10/20 et dont le stage est validé, peuvent être soit titularisés, soit bénéficier d'un renouvellement de contrat en catégorie B ou C, soit voir leur contrat non renouvelé. La situation de ces stagiaires est examinée lors de la CAP.

V. LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

A. 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 du 01/01/2017 au 31/12/2019 (cf. p. 36)

Avec la mise en œuvre du dispositif PPCR, les durées dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1/1/2017 des agents déjà en poste ont conduit pour beaucoup à un allongement de leur carrière et finalement peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière !

L'amplitude de carrière dans le corps reste faible : un agent B en fin de carrière aura à peine multiplié par 1,7 son traitement de départ.

C. L'avancement

Le décret n°2016-581 prévoit les conditions d'avancement de grade dans les corps de la catégorie B.

Pour chaque corps, le nombre maximum d'agents pouvant être promus chaque année au grade supérieur (les taux promus/promouvables), est déterminé conformément aux dispositions du décret du 1/9/2005.

L'accès au grade supérieur dans le corps de contrôleur se fait par Tableau d'avancement ou par concours professionnel. Le nombre d'emplois susceptibles d'être prononcées au titre de ces deux modes de promotion ne peut être inférieur au quart du nombre total de 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.

La circulaire DGAFP, FP n° 1763 du 4 février 1991 précise les conditions relatives à la prise en compte des années de services effectifs dans un corps de la fonction publique de l'État. Les services effectifs sont les services accomplis déduction faite des périodes interruptives d'activité qui sont :

- ✓ 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).
- ✓ une partie du congé parental : le CP est considéré comme du service effectif dans sa totalité la 1^{ère} année, puis pour

moitié au-delà de la 1^{ère} année. Ce dispositif s'applique aux CP accordés à compter du 14/3/2012.

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

a) Les conditions statutaires et le reclassement

Promotion de Contrôleur 2^{ème} classe à Contrôleur 1^{ère} classe

- Par Tableau d'avancement :
 - ✓ avoir au moins un an dans le 6^{ème} échelon de contrôleur 2^{ème} 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 4^{ème} échelon de contrôleur 2^{ème} 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 modifié

Une épreuve écrite de 2 heures, notée entre 0 et 20, qui se décompose 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.

👉 Le reclassement se fait selon les modalités du tableau suivant :

Contrôleur 2 ^{ème} classe		Contrôleur 1 ^{ère} classe		Report d'ancienneté
Échelon	Indice majoré *	Échelon	Indice majoré *	
13 ^{ème} ≥ 4 ans	503	13 ^{ème}	534	Sans ancienneté
13 ^{ème} < 4 ans	503	12 ^{ème}	504	Ancienneté acquise
12 ^{ème}	477	11 ^{ème}	480	3/4 de l'ancienneté acquise
11 ^{ème}	457	10 ^{ème}	461	Ancienneté acquise
10 ^{ème}	441	9 ^{ème}	452	Ancienneté acquise
9 ^{ème}	431	8 ^{ème}	436	2/3 de l'ancienneté acquise, majoré d'1 an
8 ^{ème} ≥ 2 ans	415	8 ^{ème}	436	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans
8 ^{ème} < 2 ans	415	7 ^{ème}	416	1/2 de l'ancienneté acquise + 1 an
7 ^{ème} ≥ 1 an 4 mois	396	7 ^{ème}	416	3/2 ancienneté acquise au-delà d'1 an 4 mois
7 ^{ème} < 1 an 4 mois	396	6 ^{ème}	401	3/4 de l'ancienneté acquise + 1 an
6 ^{ème} ≥ 1 an 4 mois	381	6 ^{ème}	401	3/2 ancienneté acquise au-delà d'1 an 4 mois
6 ^{ème} < 1 an 4 mois	381	5 ^{ème}	390	3/4 de l'ancienneté acquise + 1 an
5 ^{ème} ≥ 1 an 4 mois	369	5 ^{ème}	390	3/2 ancienneté acquise au-delà d'1 an 4 mois
5 ^{ème} < 1 an 4 mois	369	4 ^{ème}	379	3/4 de l'ancienneté acquise + 1 an
4 ^{ème} ≥ 1 an mois	361	4 ^{ème}	379	3/2 ancienneté acquise au-delà d'1 an 4 mois
4 ^{ème} < 1 an 4 mois	361	3 ^{ème}	369	3/2 de l'ancienneté acquise

* indice majoré au 01/01/2019

Promotion de Contrôleur 1^{ère} classe à Contrôleur principal

- Par Tableau d'avancement :
 - ✓ avoir au moins un an dans le 6^{ème} échelon de contrôleur 1^{ère} 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 un an dans le 5^{ème} échelon de contrôleur 1^{ère} 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 modifié

Une épreuve écrite de 2h30, notée entre 0 et 20, portant au choix du candidat (exprimé dès l'inscription) sur les missions fiscales ou

☛ Le reclassement se fait selon les modalités du tableau suivant :

Contrôleur 1 ^{ère} classe		Contrôleur principal		Report d'ancienneté
Échelon	Indice majoré*	Échelon	Indice majoré*	
13 ^{ème} ≥ 3 ans	534	9 ^{ème}	551	sans ancienneté
13 ^{ème} < 3 ans	534	8 ^{ème}	534	Ancienneté acquise
12 ^{ème}	504	7 ^{ème}	508	3/4 de l'ancienneté acquise
11 ^{ème}	480	6 ^{ème}	484	ancienneté acquise
10 ^{ème}	461	5 ^{ème}	465	2/3 de l'ancienneté acquise
9 ^{ème}	452	5 ^{ème}	465	sans ancienneté
8 ^{ème}	436	4 ^{ème}	441	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^{ème}	416	3 ^{ème}	419	ancienneté acquise
6 ^{ème}	401	2 ^{ème}	404	ancienneté acquise
5 ^{ème}	390	1 ^{er}	392	1/2 de l'ancienneté acquise

* indice majoré au 01/01/2019

b) Règles de gestion propres à la DGFIP :

Les agents doivent satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires de grade et/ou de services exigées par le décret n°2016-580 du 11 mai 2016 applicable à leur corps d'appartenance et à des conditions de sélection, propres à la DGFIP et communes à tous les tableaux d'avancement, présentées ci-dessous (Guide des travaux de la DGFIP du 26 février 2018).

• Les conditions utiles :

- ✓ Être en position d'activité à la date d'effet de la promotion ;
- ✓ Avoir été évalué au moins une fois dans le grade de sélection ;
- ✓ Avoir été évalué au moins une fois au titre de l'une des 3 dernières années (N-1 à N-3) ;
- ✓ Faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante à savoir :
 - ne pas avoir fait l'objet d'une majoration d'ancienneté (M1 ou M2) ou d'une pénalisation (P1 ou P2) au cours de l'une au moins des 3 années qui précèdent (N-3 à N-1).
 - ne pas avoir fait l'objet, dans le tableau synoptique des appréciations figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel de l'une au moins des trois dernières années (N-1 à N-3)(1), d'une cotation «insuffisant». Il est rappelé que la cotation «insuffisant» traduit un niveau non compatible avec les prestations attendues. Des efforts indéniables sont attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant. Pour les tableaux d'avancement 2018, cette condition ne concerne que les agents de catégorie B avec la prise en compte de l'évaluation 2017 (gestion 2016).

les missions gestion publique ou les missions transverses.

Les candidats doivent répondre à des questions et/ou résoudre des cas pratiques, à partir d'une analyse de dossier constitué de différents documents.

- ne pas avoir fait l'objet, dans les appréciations littérales figurant dans les comptes-rendus d'entretien professionnel, sur la période des trois dernières années (N-1 à N-3), de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir (examen des appréciations littérales).
- ne pas avoir fait l'objet, postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié.
- ne pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou ne pas faire l'objet d'un contexte disciplinaire récent. Le contexte disciplinaire doit être avéré, grave, sérieux (procédure disciplinaire ou/et pénale engagée, mise en examen, faits reconnus par l'agent, ...).

• Les cas particuliers

Les agents qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions utiles de sélection figurent néanmoins dans la plage utile de sélection, et ils font l'objet d'un examen particulier par les directions et le bureau gestionnaire.

Mais au final, quelle que soit la proposition (proposé ou non proposé) du directeur, la promotion des agents demeure subordonnée à l'avis de la CAPN.

Il s'agit des **cas suivants qui peuvent être évoqués en CAPN** :

- ✓ agents évalués au moins une fois dans le grade de sélection mais non évalués au titre d'une ou deux des 3 dernières années pour motif de maladie, maternité ou formation professionnelle ou du fait d'une interruption d'activité (disponibilité, congé parental.).

En cas d'absence partielle d'évaluation sur la période des 3 dernières années, le dossier est examiné avec possibilité d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent en prenant en compte la dernière ou les deux dernières évaluation(s) qui précèdent celles de la période triennale N-1 à N-3. L'objectif est d'apprécier la manière de servir de l'agent sur la base de 3 évaluations. La possibilité d'inscription s'appuie sur l'avis formulé par le directeur qui peut apprécier la valeur professionnelle de ces agents sous réserve de justifier de la cadence moyenne/référence au minimum antérieurement à l'interruption.

- ✓ agents ayant fait l'objet d'une majoration d'ancienneté ou d'une pénalisation ou d'une cotation « insuffisant » dans le tableau synoptique au cours des 3 années qui précèdent (N-3 à N-1) ;
- ✓ agents ayant fait l'objet de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir dans les comptes-rendus d'entretien professionnel relatifs aux trois dernières années, ou d'une note de service établie postérieurement à leur dernière évaluation et constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié ;
- ✓ agents ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou faisant l'objet 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.

Les agents âgés au moins de 58 ans au 31 décembre de l'année du tableau, qui remplissent l'ensemble des conditions statutaires et utiles mais ne détiennent pas une ancienneté d'échelon suffisante pour être inscrits (selon le niveau de coupure du TA), peuvent être inscrits à titre dérogatoire et prioritaire « au bénéfice de la fin de carrière ».

Pour le TA au grade de Contrôleur principal, la DG modifie régulièrement l'âge minimal pour bénéficier de cette dérogation afin de tenir compte de l'évolution de la pyramide des âges.

• Critères de classement des agents

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

- 1) grade - échelon dans le grade et ancienneté d'échelon (rang d'ancienneté) ;
- 2) date d'accès au corps d'appartenance ;
- 3) total, après conversion, des évaluations des 3 dernières années (2014-2015-2016).

• La date d'effet des Tableaux

La date d'effet est fixée au 1^{er} janvier de l'année du tableau, pour les agents qui remplissent l'ensemble des conditions statutaires ou à la date à laquelle ces conditions sont remplies.

Les conditions statutaires d'ancienneté et de services effectifs s'apprécient au 31/12 de l'année au cours de laquelle sont établis les tableaux d'avancement de grade, c'est-à-dire l'année de la CAPN. Exemple :

- ✓ TA au grade de CP au titre de l'année 2019 : si la CAPN s'est réunie au cours du 1^{er} semestre 2019, les conditions statutaires d'ancienneté et de service s'apprécient au 31/12/2019.
- ✓ TA au grade CP au titre de l'année 2020 : la CAPN va se réunir au cours du 2^{ème} semestre 2019, les conditions statutaires d'ancienneté et de service s'apprécient aussi au 31/12/2019.
- ✓ TA au grade CP au titre de l'année 2020 : si une CAPN complémentaire a besoin de se réunir au cours du 1^{er} semestre 2020, les conditions statutaires d'ancienneté et de service s'apprécieront au 31/12/2020.

D. La promotion en catégorie A

Plusieurs voies d'accès à la catégorie A dans grade d'inspecteurs des finances publiques sont possibles par :

- Concours d'inspecteur externe : être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification équivalente ;
- Concours d'inspecteur interne :
 - ✓ être fonctionnaire ou agent de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, 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 1^{er} janvier de l'année d'organisation du concours.
- Examen professionnel : peuvent être inscrits les contrôleurs et géomètres cadastrés ayant atteint au 1^{er} janvier de l'année de leur nomination :
 - ✓ le grade de Contrôleur principal ou de géomètre principal ;
 - ✓ ou le 6^{ème} échelon du grade de contrôleur 1^{ère} classe ou de Géomètre ;
 - ✓ ou le 7^{ème} échelon du grade de contrôleur 2^{ème} classe ou de Technicien géomètre.
- Liste d'aptitude : peuvent être inscrits les contrôleurs et les géomètres cadastrés et les secrétaires administratifs relevant des ministères chargés de l'économie et du budget, comptant au 1^{er} janvier de l'année de leur nomination, quinze ans de services publics dont 8 ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B.

La Carrière des Géomètres cadastreurs des Finances publiques

Le décret n° 2010-982 du 26 août 2010 portant **statut particulier du corps des géomètres cadastreurs des finances publiques**, entré en vigueur le 1^{er} septembre 2011, a été modifié par le décret n°2016-581 ; il précise les conditions statutaires de recrutement et classement, et d'avancement.

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

- ✓ Technicien géomètre des finances publiques de 2^{ème} classe ;
- ✓ Géomètre des finances publiques de 1^{ère} classe ;
- ✓ Géomètre principal des finances publiques.

I. LE RECRUTEMENT

Les géomètres des finances publiques sont recrutés :

- ✓ Sur concours externe de techniciens géomètres ;
- ✓ Sur concours interne normal de techniciens géomètres ;
- ✓ Par examen professionnel (en lieu et place 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.

Définition de la notion de services publics dans les recrutements : 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 l'agent a effectué des services dans une autre administration, il doit avoir souscrit une déclaration des services publics et privés.

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 modifié
- ✓ Épreuves d'admissibilité :
Épreuve n°1 (3h – coef.4) : réponse à des questions et/ou cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère économique et financier ;

Épreuve n°2 (3h – coef.6) : résolution d'un ou plusieurs problèmes ou exercices, au choix du candidat exprimé dès l'inscription, sur les mathématiques ou la topographie et les systèmes d'information géographique ;

- ✓ Épreuve orale d'admission (25mn – coef.8) : entretien avec le jury destiné à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets professionnels et motivation. 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.

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

B. Concours interne

- Les conditions pour concourir : être fonctionnaire ou agent de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics (EP) qui en dépendent, des EP de la FP hospitalière, militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, à la date de clôture des inscriptions, et justifier d'au moins 4 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année d'organisation du concours.

Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de 4 ans de services auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement d'un État membre de la communauté européenne et justifiant de l'exercice de fonctions et d'une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers du corps d'accueil.

- Les épreuves du concours : arrêté du 19 mai 2011 modifié
- ✓ Épreuves d'admissibilité :

Épreuve n°1 (3h – coef.5) : réponse à des questions et/ou cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif ;

Épreuve n°2 (3h – coef.6) : Résolution d'un ou plusieurs problèmes ou exercices et/ ou réponses à des questions, au choix du candidat exprimé dès l'inscription, 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.

- ✓ Épreuve orale d'admission (25mn – coef.8) : entretien avec un jury visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle, à apprécier ses aptitudes ; ses projets professionnels et motivation. Le candidat présente son expérience professionnelle pendant 5 à 7 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.

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

C. Examen professionnel

Cet examen professionnel, qui se substitue à la Liste d'aptitude de C en B, est toujours maintenu dans le Statut particulier des géomètres cadastrateurs.

a) Les conditions statutaires :

Les conditions requises pour être inscrits au titre de l'examen ;

- ✓ 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^{ème} du nombre des nominations prononcées sur concours externes et internes, des détachements de longue durée et des intégrations directes.

b) L'examen professionnel : arrêté du 14 janvier 2011

Il comporte une seule épreuve orale d'admission d'une durée de 25 minutes, notée entre 0 et 20, qui consiste en un exposé à partir d'une question posée par le jury, sur l'une des 4 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 peuvent être retenus les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12 sur 20.

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 chapitre IA - IB) 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.

II. LA FORMATION INITIALE

Conformément à l'arrêté du 18 février 2013 modifié, les techniciens géomètres stagiaires, recrutés par concours externe et interne normal ainsi que par la voie « contractuel handicapé », ou promu par examen professionnel accomplissent un cycle de formation d'une durée minimale de dix-huit mois comprenant :

- ✓ un enseignement théorique qui donne lieu à une évaluation des connaissances acquises (les lauréats de l'EP participent à l'évaluation mais celle-ci est sans incidence sur leur titularisation) ;
- ✓ des stages d'application dans les services déconcentrés de la DGFIP.

Pour les contractuels handicapés, en plus d'obtenir une note égale ou supérieure de 10/20 à l'évaluation des connaissances, le stage d'application est probatoire, ce que la CGT qualifie de véritable discrimination.

A. Formation théorique

La période de formation théorique à l'ENFIP de Toulouse, d'une durée totale de 14 mois de mars N à avril N+1, se décompose en trois phases :

- une formation de carrière d'une durée totale de deux mois qui présente les fondamentaux et les missions de la DGFIP ;
- une formation sur la dominante « technique cadastrale » d'une durée globale de onze mois ;
- une phase de chantier fictif, d'une durée d'un mois, dédiée à des mises en situation consacrées aux opérations de confection, de maintenance et de vectorisation du plan cadastral, associées à des enseignements théoriques.

Les TG stagiaires suivent, pendant cette phase de formation

théorique, deux stages obligatoires organisés dans les services de la DGFIP :

- un stage généraliste de découverte, d'une durée d'une semaine (vers le mois de mars N) ;
- un stage d'immersion dans la sphère fiscale, d'une durée d'une semaine (vers le mois de novembre N).

B. Stages d'application

À l'issue de la formation théorique, les TG stagiaires effectuent deux stages d'application dans les services de la DGFIP :

- Le stage d'application d'une durée d'un mois, en mai N+1 (en congé août) a pour objectif de permettre aux techniciens géomètres stagiaires de mettre en pratique les enseignements théoriques et de découvrir plus précisément leur environnement professionnel.
- Le second stage, d'une durée de trois mois, de juin à août N+1 (congrés en août) est plus particulièrement consacré à l'apprentissage du premier métier. Il se fait dans les services en fonction de l'affectation connue à cette date (en CDIF, STD, PTGC, BNI).

Pendant ces stages, les TG stagiaires bénéficient d'un accompagnement personnalisé sous forme de tutorat. La fonction de tuteur est assurée par un agent de catégorie B ou A désigné par le directeur de la direction de stage, en lien avec le responsable local de la formation.

III. NOMINATION ET CLASSEMENT

Les fonctionnaires recrutés dans le corps de géomètres cadastrés des finances publiques sont nommés dans le grade de techniciens géomètres et classés au 1^{er} échelon de ce grade, sous réserve des dispositions des articles 13 à 20 et 23 du décret du 11 novembre 2009 modifié (cf. chapitre A et B suivants).

La nomination en B se fait au 1^{er} jour de la scolarité pour les promus par concours externe ou interne et par examen professionnel.

La durée du cycle de formation est prise en compte pour l'avancement d'échelon dans la limite de dix-huit mois (cela exclut la période de renouvellement de stage), mais la période de formation initiale (scolarité en école) n'est pas prise en compte dans les services effectifs.

A. Les stagiaires, ayant le statut de fonctionnaires avant leur nomination (article 13) :

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 techniciens géomètres.

Les reports d'ancienneté s'effectuent dans la limite de la durée moyenne de l'échelon de techniciens géomètres. 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, qui détiennent un grade C1, C2 ou C3 sont classés selon le tableau page 23.

b) Les agents C appartenant à un corps ou cadres d'emplois avec un grade différent que C1, C2 ou C3 :

Ils sont classés dans leur nouveau grade à l'échelon comportant l'indice brut le plus proche de l'IB détenu avant leur nomination, augmenté de 15 points d'IB. Si deux échelons successifs présentent le même écart, il est classé dans celui le moins élevé. Ils conservent leur ancienneté d'échelon sous certaines conditions (cf. art. 13-IV).

c) Les fonctionnaires, autres que ceux mentionnés aux a) et b) :

Ils sont classés à l'échelon du 1^{er} grade qui comporte un indice brut égal, ou à défaut, immédiatement supérieur au traitement perçu en dernier lieu dans leur corps ou cadres d'emplois d'origine. Ils conservent leur ancienneté d'échelon sous certaines conditions (cf. article 13-V).

B. Les stagiaires, ayant accompli des services antérieurs dans le public ou le privé :

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 (article 14)

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^{ème} 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 (article 15)

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^{ème} classe à un échelon déterminé sur la base de la durée moyenne exigée (cf. chapitre VI Grille indiciaire), 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 du 8/12/2006 précise la liste des professions prises en compte et les conditions d'application, (voir le tableau page 24).

L'agent qui demande à bénéficier de ces dispositifs doit fournir à l'appui de sa demande, et pour toute période dont il demande la prise en compte, un descriptif détaillé de l'emploi tenu, portant notamment sur le domaine d'activité, le positionnement de l'emploi au sein de l'organisme employeur, le niveau de qualification nécessaire, les principales fonctions attachées à cet emploi. Il doit en outre produire :

- une copie du contrat de travail ;
- pour les périodes d'activité relevant du droit français, un certificat de l'employeur délivré dans les conditions prévues à l'article L. 1234-19 du code du travail. À défaut des documents mentionnés aux deux précédents alinéas, il peut produire tout document établi par un organisme habilité attestant de la réalité de l'exercice effectif d'une activité salariée dans la profession pendant la période considérée.

c) Autres services antérieurs (articles 19 et 20)

Les personnes qui justifient de services accomplis dans une administration ou un organisme d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État (accord sur l'Espace économique européen) sont classés, selon certaines conditions, en application des dispositions soit du titre II du décret du 22 mars 2010, soit des articles 13 à 17 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié.

La durée effective du service national accompli en tant qu'appelé, de même que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, sont pris en compte pour leur totalité.

d) Maintien à titre personnel de l'indice brut antérieur détenu (article 23) :

- Les agents qui avaient, avant leur nomination, la qualité de fonctionnaire civil :
S'ils ont été classés dans leur nouveau grade à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'ils détenaient avant leur nomination, ils conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice brut antérieur, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau corps d'un indice brut au moins égal. Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du corps considéré.
- Les agents qui avaient, avant leur nomination, la qualité d'agent contractuel de droit public :
S'ils sont classés à un échelon doté d'un indice brut (IB) conduisant à une rémunération inférieure, ils conservent à titre personnel le bénéfice d'un indice brut (qui permet le maintien de cette rémunération), qui ne peut excéder l'IB du dernier échelon de leur grade de classement, et cela jusqu'à l'obtention d'un indice égal à leur rémunération antérieure.
Pour en bénéficier, l'agent contractuel doit justifier de six mois de services effectifs en qualité d'agent public pendant

les douze mois précédant sa nomination : c'est la moyenne des six meilleures rémunérations qui servira au calcul de la rémunération antérieure et de l'IB maintenu.

IV. LA TITULARISATION

Selon le mode d'accès à la catégorie B les modalités de titularisation dans le grade de techniciens géomètres, sont différentes.

- ✓ Les techniciens géomètres recrutés par EP sont titularisés dès leur nomination ;
- ✓ Les techniciens géomètres stagiaires recrutés par concours externe ou interne, qui ont satisfait au cycle de formation et obtenu la note de 10/20, sont titularisés à l'issue de ce cycle à la date du 1^{er} septembre.

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 de dix-huit mois.

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 ;
- ✓ soit intégrés dans le corps des agents administratifs des finances publiques ou des agents techniques, après vérification de leur aptitude.

Les techniciens géomètres stagiaires contractuels handicapés :

- ✓ qui ont obtenu la moyenne de 10/20 et dont le stage probatoire est validé, sont titularisés ;
- ✓ qui ont obtenu la moyenne de 10/20 et dont le stage probatoire n'est pas validé, ou qui n'ont pas obtenu la moyenne de 10/20 et dont le stage est validé, peuvent être soit titularisés, soit bénéficier d'un renouvellement de contrat en catégorie B ou C, soit voir leur contrat non renouvelé. La situation de ces stagiaires est examinée lors de la CAP.

V. LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

A. 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 direction générale des finances publiques. Ils exercent leurs fonctions au sein des services déconcentrés, des services à compétence nationale relevant de cette direction et des services centraux.

Les géomètres-cadastreurs 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'État, les collectivités territoriales et les établissements publics.

B. Grille indiciaire du 01/01/2019 au 31/12/2019 (cf. p. 36)

Avec la mise en œuvre du dispositif PPCR, les durées dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1/1/2017 des agents déjà en poste ont conduit pour beaucoup à un allongement de leur carrière et finalement peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière !

L'amplitude de carrière dans le corps reste faible : un agent B en fin de carrière aura à peine multiplié par 1,7 son traitement de départ.

C. L'avancement

Le décret n°2016-581 prévoit les conditions d'avancement de grade dans les corps de la catégorie B.

Pour chaque corps, le nombre maximum d'agents pouvant être promus chaque année au grade supérieur (les taux promos/promouvables), est déterminé conformément aux dispositions du décret du 1^{er} septembre 2005.

L'accès au grade supérieur dans le corps de géomètres se fait par Tableau d'avancement ou par examen professionnel. Le nombre d'emplois susceptibles d'être prononcées au titre de ces deux modes de promotion ne peut être inférieur au quart du nombre total de 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.

La circulaire DGAFP, FP n° 1763 du 4 février 1991 précise les conditions relatives à la prise en compte des années de services effectifs dans un corps de la fonction publique de l'État.

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

- ✓ 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).
- ✓ une partie du congé parental : le CP est considéré comme du service effectif dans sa totalité la 1^{ère} année, puis pour

moitié au-delà de la 1^{ère} année. Ce dispositif s'applique aux CP accordés à compter du 14/3/2012.

a) Les conditions statutaires et le reclassement

Promotion de Technicien géomètre à Géomètre :

- Par Tableau d'avancement :
 - ✓ avoir au moins un an dans le 6^{ème} échelon de technicien 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 4^{ème} échelon de technicien 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.
- Le concours professionnel : arrêté du 22 février 2011

Une épreuve écrite de 2 heures, notée entre 0 et 20, qui se décompose 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.

Seuls peuvent être retenus les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12 sur 20.

☛ Le reclassement se fait selon les modalités du tableau I p. 34

Promotion de Géomètre à Géomètre principal

- Par Tableau d'avancement :
 - ✓ avoir au moins un an dans le 6^{ème} 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 un an dans le 5^{ème} échelon 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.
- Le concours professionnel : arrêté du 22 février 2011

Une épreuve écrite de 2h30, notée entre 0 et 20 : réponses à des questions et/ou résolution de cas pratiques portant sur l'organisation et l'exercice des missions cadastrales.

Seuls peuvent être retenus les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12 sur 20.

☛ Le reclassement se fait selon les modalités du tableau II p. 34

☛ Le reclassement se fait selon les modalités du tableau I suivant :

Technicien géomètre		Géomètre		Report d'ancienneté
Échelon	Indice majoré *	Échelon	Indice majoré *	
13 ^{ème} ≥ 4 ans	503	13 ^{ème}	534	Sans ancienneté
13 ^{ème} < 4 ans	503	12 ^{ème}	504	Ancienneté acquise
12 ^{ème}	477	11 ^{ème}	480	3/4 de l'ancienneté acquise
11 ^{ème}	457	10 ^{ème}	461	Ancienneté acquise
10 ^{ème}	441	9 ^{ème}	452	Ancienneté acquise
9 ^{ème}	431	8 ^{ème}	436	2/3 de l'ancienneté acquise, majoré d'1 an
8 ^{ème} ≥ 2 ans	415	8 ^{ème}	436	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans
8 ^{ème} < 2 ans	415	7 ^{ème}	416	1/2 de l'ancienneté acquise + 1 an
7 ^{ème} ≥ 1 an 4 mois	396	7 ^{ème}	416	3/2 ancienneté acquise au-delà d'1 an 4 mois
7 ^{ème} < 1 an 4 mois	396	6 ^{ème}	401	3/4 de l'ancienneté acquise + 1 an
6 ^{ème} ≥ 1 an 4 mois	381	6 ^{ème}	401	3/2 ancienneté acquise au-delà d'1 an 4 mois
6 ^{ème} < 1 an 4 mois	381	5 ^{ème}	390	3/4 de l'ancienneté acquise + 1 an
5 ^{ème} ≥ 1 an 4 mois	369	5 ^{ème}	390	3/2 ancienneté acquise au-delà d'1 an 4 mois
5 ^{ème} < 1 an 4 mois	369	4 ^{ème}	379	3/4 de l'ancienneté acquise + 1 an
4 ^{ème} ≥ 1 an mois	361	4 ^{ème}	379	3/2 ancienneté acquise au-delà d'1 an 4 mois
4 ^{ème} < 1 an 4 mois	361	3 ^{ème}	369	3/2 de l'ancienneté acquise

☛ Le reclassement se fait selon les modalités du tableau II suivant :

Géomètre		Géomètre Principal		Report d'ancienneté
Échelon	Indice majoré*	Échelon	Indice majoré*	
13 ^{ème} ≥ 3 ans	534	9 ^{ème}	551	sans ancienneté
13 ^{ème} < 3 ans	534	8 ^{ème}	534	Ancienneté acquise
12 ^{ème}	504	7 ^{ème}	508	3/4 de l'ancienneté acquise
11 ^{ème}	480	6 ^{ème}	484	ancienneté acquise
10 ^{ème}	461	5 ^{ème}	465	2/3 de l'ancienneté acquise
9 ^{ème}	452	5 ^{ème}	465	sans ancienneté
8 ^{ème}	436	4 ^{ème}	441	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^{ème}	416	3 ^{ème}	419	ancienneté acquise
6 ^{ème}	401	2 ^{ème}	404	ancienneté acquise
5 ^{ème}	390	1 ^{er}	392	1/2 de l'ancienneté acquise

* indice majoré au 01/01/2019

b) Règles de gestion propres à la DGFIP :

Les agents doivent satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires de grade et/ou de services exigées par le décret n°2016-580 du 11 mai 2016 applicable à leur corps d'appartenance et à des conditions de sélection, propres à la DGFIP et communes à tous les tableaux d'avancement, présentées ci-dessous (Guide des travaux de la DGFIP du 26 février 2018).

☛ Les conditions utiles :

- ✓ Être en position d'activité à la date d'effet de la promotion ;
- ✓ Avoir été évalué au moins une fois dans le grade de sélection ;
- ✓ Avoir été évalué au moins une fois au titre de l'une des 3 dernières années (N-1 à N-3) ;
- ✓ Faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante à savoir :
 - ne pas avoir fait l'objet d'une majoration d'ancienneté (M1 ou M2) ou d'une pénalisation (P1 ou P2) au cours de l'une au moins des 3 années qui précèdent (N-3 à N-1).
 - ne pas avoir fait l'objet, dans le tableau synoptique des appréciations figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel de l'une au moins des trois dernières années

(N-1 à N-3), d'une cotation «insuffisant». Il est rappelé que la cotation «insuffisant» traduit un niveau non compatible avec les prestations attendues. Des efforts indéniables sont attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant. Pour les tableaux d'avancement 2018, cette condition ne concerne que les agents de catégorie B avec la prise en compte de l'évaluation 2017 (gestion 2016).

- ne pas avoir fait l'objet, dans les appréciations littérales figurant dans les comptes-rendus d'entretien professionnel, sur la période des trois dernières années (N-1 à N-3), de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir (examen des appréciations littérales).
- ne pas avoir fait l'objet, postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié.
- ne pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou ne pas faire l'objet d'un contexte disciplinaire récent. Le contexte disciplinaire doit être avéré, grave, sérieux (procédure disciplinaire ou/et pénale engagée, mise en examen, faits reconnus par l'agent, ...).

☛ Les cas particuliers

Les agents qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions utiles de sélection figurent néanmoins dans la plage utile de sélection, et ils font l'objet d'un examen particulier par les directions et le bureau gestionnaire.

Mais au final, quelle que soit la proposition (proposé ou non proposé) du directeur, la promotion des agents demeure subordonnée à l'avis de la CAPN.

Il s'agit des **cas suivants qui peuvent être évoqués en CAPN** :

- ✓ agents évalués au moins une fois dans le grade de sélection mais non évalués au titre d'une ou deux des 3 dernières années pour motif de maladie, maternité ou formation professionnelle ou du fait d'une interruption d'activité (disponibilité, congé parental.). En cas d'absence partielle d'évaluation sur la période des 3 dernières années, le dossier est examiné avec possibilité d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent en prenant en compte la dernière ou les deux dernières évaluation(s) qui précèdent celles de la période triennale N-1 à N-3. L'objectif est d'apprécier la manière de servir de l'agent sur la base de 3 évaluations. La possibilité d'inscription s'appuie sur l'avis formulé par le directeur qui peut apprécier la valeur professionnelle de ces agents sous réserve de justifier de la cadence moyenne/référence au minimum antérieurement à l'interruption.
- ✓ agents ayant fait l'objet d'une majoration d'ancienneté ou d'une pénalisation ou d'une cotation « insuffisant » dans le tableau synoptique au cours des 3 années qui précèdent (N-3 à N-1) ;
- ✓ agents ayant fait l'objet de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir dans les comptes-rendus d'entretien professionnel relatifs aux trois dernières années, ou d'une note de service établie postérieurement à leur dernière évaluation et constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié ;
- ✓ agents ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou faisant l'objet 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.

Les agents âgés au moins de 58 ans au 31 décembre de l'année du tableau, qui remplissent l'ensemble des conditions statutaires et utiles mais ne détiennent pas une ancienneté d'échelon suffisante pour être inscrits (selon le niveau de coupure du TA), peuvent être inscrits à titre dérogatoire et prioritaire « au bénéfice de la fin de carrière ».

☛ Critères de classement des agents

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

- 1) grade - échelon dans le grade et ancienneté d'échelon (rang d'ancienneté) ;
- 2) date d'accès au corps d'appartenance ;
- 3) total, après conversion, des évaluations des 3 dernières années (2014-2015-2016).

☛ La date d'effet des Tableaux

La date d'effet est fixée au 1^{er} janvier de l'année du tableau, pour les agents qui remplissent l'ensemble des conditions statutaires ou à la date à laquelle ces conditions sont remplies.

Les conditions statutaires d'ancienneté et de services effectifs s'apprécient au 31 décembre de l'année au cours de laquelle sont établis les tableaux d'avancement de grade, c'est-à-dire l'année de la CAPN. Exemple :

- ✓ TA au grade de GP au titre de l'année 2019 : si la CAPN s'est réunie au cours du 1^{er} semestre 2019, les conditions statutaires d'ancienneté et de service s'apprécient au 31/12/2019.
- ✓ TA au grade GP au titre de l'année 2020 : la CAPN va se réunir au cours du 2^{ème} semestre 2019, les conditions statutaires d'ancienneté et de service s'apprécient aussi au 31/12/2019.
- ✓ TA au grade GP au titre de l'année 2020 : si une CAPN complémentaire a besoin de se réunir au cours du 1^{er} semestre 2020, les conditions statutaires d'ancienneté et de service s'apprécieront au 31/12/2020.

D. La promotion en catégorie A

Plusieurs voies d'accès à la catégorie A dans grade d'inspecteurs des finances publiques sont possibles par :

- Concours d'inspecteur externe : être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification équivalente ;
- Concours d'inspecteur interne :
- être fonctionnaire ou agent de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, 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 1^{er} janvier de l'année d'organisation du concours.
- Examen professionnel : peuvent être inscrits les contrôleurs et géomètres cadastrés ayant atteint au 1^{er} janvier de l'année de leur nomination :
- le grade de Contrôleur principal ou de géomètre principal ;
- ou le 6^{ème} échelon du grade de contrôleur 1^{ère} classe ou de Géomètre ;
- ou le 7^{ème} échelon du grade de contrôleur 2^{ème} classe ou de Technicien géomètre.
- Liste d'aptitude : peuvent être inscrits les contrôleurs et les géomètres et les secrétaires administratifs relevant des ministres chargés de l'économie et du budget, comptant au 1^{er} janvier de l'année de leur nomination, 15 ans de services publics dont 8 ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B.

LA GRILLE INDICIAIRE DE LA CATÉGORIE B DE 2017 À 2019

Contrôleur et Géomètre principal	Durée de l'échelon	Indice majoré 2017-2018 *	Indice majoré 2019
11e échelon		582	587
10e échelon	3 ans	569	569
9e échelon	3 ans	548	551
8e échelon	3 ans	529	534
7e échelon	3 ans	504	508
6e échelon	3 ans	480	484
5e échelon	2 ans	460	465
4e échelon	2 ans	437	441
3e échelon	2 ans	417	419
2e échelon	2 ans	402	404
1er échelon	1 an	389	392
Contrôleur 1^{ère} classe et Géomètre			
13e échelon		529	534
12e échelon	4 ans	500	504
11e échelon	3 ans	477	480
10e échelon	3 ans	459	461
9e échelon	3 ans	452	452
8e échelon	3 ans	433	436
7e échelon	2 ans	413	416
6e échelon	2 ans	398	401
5e échelon	2 ans	385	390
4e échelon	2 ans	373	379
3e échelon	2 ans	361	369
2e échelon	2 ans	354	362
1er échelon	2 ans	347	356
Contrôleur 2^{ème} classe et Technicien géomètre			
13e échelon		498	503
12e échelon	4 ans	474	477
11e échelon	3 ans	453	457
10e échelon	3 ans	440	441
9e échelon	3 ans	429	431
8e échelon	3 ans	413	415
7e échelon	2 ans	394	396
6e échelon	2 ans	379	381
5e échelon	2 ans	366	369
4e échelon	2 ans	356	361
3e échelon	2 ans	349	355
2e échelon	2 ans	344	349
1er échelon	2 ans	339	343

* Indice Majoré - La valeur du Point d'indice brut à compter du 1^{er} février 2017 est de 4,6860 €



Catégorie A

Les différents décrets qui régissent l'organisation des carrières de la catégorie A :

- ✓ Le décret n°2010-986 du 26 août 2010 modifié portant statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP définit les conditions statutaires de recrutement et de déroulement de carrière ;
- ✓ Décret n° 2017-1392 du 21 septembre 2017 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de la catégorie A de la DGFIP ;
- ✓ Le décret n°82-1038 du 6 décembre 1982 modifié relatif à l'emploi d'inspecteur vérificateur spécialisé à la DGFIP ;
- ✓ Le décret n°2006-814 du 7 juillet 2006 relatif aux emplois de chefs de service comptable au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ;
- ✓ Le décret n°2009-208 du 20 février 2009 modifié relatif au statut particulier des administrateurs des finances publiques (AFIP) ;
- ✓ 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 des personnels de catégorie A de la DGFIP.

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

- ✓ Inspecteur des finances publiques (IFIP) ;
- ✓ Inspecteur divisionnaire des finances publiques qui comporte deux classes :
 - Inspecteur divisionnaire des finances publiques de classe normale (IDIV CN) ;
 - Inspecteur divisionnaire des finances publiques hors classe (IDIV HC) ;
- ✓ Inspecteur principal des finances publiques (IPFIP) ;
- ✓ Administrateur des finances publiques adjoint. (AFIPA).

Le corps des administrateurs des finances publiques (décret 2009-208) comprend deux grades :

- ✓ Administrateur des finances publiques (AFIP) ;
- ✓ Administrateur général des finances publiques (AGFIP).

La CGT Finances Publiques revendique pour la Catégorie A

► Recrutement :

- Un recrutement basé sur les concours, ce qui constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire ;
- Un concours externe avec maintien d'une épreuve de culture général afin d'éviter des candidats préformatés sur un type particulier de profil et un choix d'options plus larges et repensées dans leur contenu ;
- Un concours interne ayant le caractère d'un réel concours professionnel afin de permettre aux agents qui ne disposent pas des diplômes requis pour passer un concours en externe de le réussir en interne ;
- Le maintien et l'élargissement du choix de la matière le jour de l'épreuve pour les concours internes et examens professionnels, avec la création d'une option pour les missions informatiques ;

- Le maintien pour les informaticiens des trois modalités de recrutement (contenues dans le décret de 1971) ; un concours externe et interne spécifique, un examen qualifiant en cours de carrière, un concours avec épreuve qualifiante pour favoriser la promotion interne des personnels informaticiens de catégorie C ;
- La création d'un concours spécifique destiné à recruter des contrôleurs spécialité Cadastre et la création d'un cycle de formation dédié ;
- Le libre choix du centre d'examen au plus proche du lieu de travail ou du domicile.

La CGT désapprouve le recrutement par la voie contractuelle qui porte atteinte à l'égalité d'accès des travailleurs en situation de handicap 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 refuse l'introduction d'un stage probatoire dans les modalités de suivi du cycle de leur formation, disposition discriminatoire vis à vis de ces personnels qui ne répond pas aux difficultés que peuvent rencontrer ces agents lors de leur formation initiale.

► Liste d'aptitude (LA) et examen :

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre le système arbitraire de la liste d'aptitude qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur pise en concurrence et met les agents à la merci de la hiérarchie.

La CGT Finances Publiques revendique :

- La mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la LA pour changer de catégorie ;
- Une refonte de l'examen, obtenu à la place de la LA pour l'accès au corps des géomètres cadastreurs, avec deux épreuves qui tiennent compte des deux fonctions, fiscales et techniques, de l'activité des géomètres et un contenu présentant une certaine technicité au regard de la mission à exercer ;
- Le respect des dispositions statutaires qui limitant le nombre de promus par LA à 2/5 du nombre des nominations par concours externe, interne, CIS, détachements et intégrations directes.

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 » ;
- Une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » qui n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastreurs...) ;
- Une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPN, notamment 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.

NOTE PERSONNELLES :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

La Carrière des Inspecteurs des Finances publiques

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 d'inspecteurs «généralistes», d'inspecteurs analystes et d'inspecteurs programmeurs système (PSE) ;
- ✓ Au choix, par la voie de la Liste d'aptitude (LA) ;
- ✓ 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).

Nul ne peut être admis à participer plus de cinq fois, aux concours externe et interne (total cumulé des deux concours) et plus de cinq fois à l'Examen professionnel. Sont prises en compte les participations aux concours et EP ouverts à compter du 1er janvier 2019.

Pour les concours informatiques externe et interne d'IFP d'Analystes et de PSE, 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 n° 1 ;
- ✓ Une note inférieure à 10 sur 20 à au moins une des épreuves suivantes : épreuve écrite d'admissibilité n°2 et épreuve orale d'admission n°2.

Le nombre des nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la LA et de l'EP s'effectue dans une proportion comprise entre 1/6 et 1/3 du nombre total des nominations prononcées par concours externe et interne, des détachements de longue durée et des intégrations directes pour la même année.

La notion de services publics dans les recrutements : 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. Pour les services effectués dans une autre administration l'agent doit avoir souscrit une déclaration des services publics et privés.

La notion de services effectifs :

Les conditions statutaires de recrutement et/ou de promotion, prévoient une durée de services effectifs dans le grade ou le corps. La circulaire DGAFP, FP n° 1763 du 4 février 1991 précise les conditions relatives à la prise en compte des années de services effectifs dans un corps de la fonction publique de l'État. Les services effectifs sont les services accomplis déduction faite des périodes interruptives d'activité qui sont :

- ✓ 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).
- ✓ une partie du congé parental : le CP est considéré comme du service effectif dans sa totalité la 1^{ère} année, puis pour moitié au-delà de la 1^{ère} année. Ce dispositif s'applique aux CP accordés à compter du 14/3/2012.

A. Concours externe

a) 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.

b) Les épreuves des concours :

- **Concours d'inspecteur "généraliste"** : arrêté du 2 mars 2011

- ✓ Épreuves écrites d'admissibilité :

Épreuve n°1 (durée 4h – coef.7) : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

Épreuve n°2 (durée 3h – coef. 5) : 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 ;
- Économétrie et statistique, mathématique : résolution d'un ou plusieurs problèmes ;
- Gestion comptable et analyse financière : résolution d'un ou plusieurs problèmes et/ou cas pratiques ;

- ✓ Épreuves orales et écrite d'admission :

Épreuve orale n°1 (durée 30mn - coef. 6) : entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations et 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 ;

Épreuve orale n°2 (durée 40 mn – coef. 4) : 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 ;

Épreuve écrite n°3 (durée 1h30 – coef. 1) sans note éliminatoire : traduction sans dictionnaire d'un document rédigé dans l'une des langues suivantes : allemand, anglais, espagnol ou italien.

- **Le concours d'inspecteur PSE** : arrêté du 2 mars 2011 consolidé au 1^{er} janvier 2019

- ✓ Épreuves écrites d'admissibilité :

Épreuve n°1 (durée 4h – coef. 4) : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

Épreuve n°2 (durée 5h – coef. 5) : 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.

- ✓ Épreuves orales et écrite d'admission :

Épreuve orale n°1 (durée 30 mn – coef. 6) : entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations et 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 ;

Épreuve orale n°2 (durée 50 mn – coef. 4) : après 20 minutes de préparation, exposé pendant 5 minutes sur un sujet d'informatique parmi deux tirés au sort par le candidat, suivi d'un échange avec le jury à partir de l'exposé et questions en rapport avec le sujet traité et/ou éventuellement le programme (en annexe dans l'arrêté) ;

Épreuve écrite n°3 (durée 1h30 – coef. 1) sans note éliminatoire : version anglaise à partir d'un texte issu d'une revue ou d'une documentation informatique.

- **Le concours d'inspecteur analyste** : arrêté du 2 mars 2011 consolidé au 1^{er} janvier 2019

- ✓ Épreuves écrites d'admissibilité :

Épreuve n°1 (durée 4h – coef. 4) : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

Épreuve n°2 (durée 5h – coef. 5) : épreuve d'informatique de

gestion qui comprend deux modules ; étude de cas et questions de connaissances générales ;

- ✓ Épreuves orales et écrite d'admission :

Épreuve orale n°1 (durée 30 mn – coef. 6) : entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations et 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 ;

Épreuve orale n°2 (durée 50 mn – coef. 4) : après 20 minutes de préparation, exposé pendant 5 minutes sur un sujet d'informatique parmi deux tirés au sort par le candidat, suivi d'un échange avec le jury à partir de l'exposé et questions en rapport avec le sujet traité et/ou éventuellement le programme (en annexe dans l'arrêté) ;

Épreuve écrite n°3 (durée 1h30 – coef. 1) sans note éliminatoire : version anglaise à partir d'un texte issu d'une revue ou d'une documentation informatique.

B. Concours interne

Le concours interne est ouvert dans une proportion comprise entre 25% et 50% du nombre total des places offertes aux concours externe et interne.

a) Les conditions pour concourir :

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

Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de 4 ans de services auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement d'un État membre de la communauté européenne et justifiant de l'exercice de fonctions et d'une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers du corps d'accueil.

b) Les épreuves des concours :

- **Le concours d'inspecteur généraliste** : arrêté du 2 mars 2011

- ✓ Épreuves écrites d'admissibilité :

Épreuve n°1 (4h – coef. 7) : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

Épreuve n°2 (durée 3h – coef. 5) : 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 ;

Épreuve n°3 facultative (durée 1h30 – coef. 1) : traduction sans dictionnaire d'un document rédigé dans l'une des langues suivantes, allemand, anglais, espagnol ou italien. Sont pris en compte les points obtenus au-dessus de 10 sur 20.

- ✓ Épreuve orale d'admission (durée 30 mn – coef. 9) :

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.

- **Le concours d'inspecteur PSE** : arrêté du 2 mars 2011 consolidé au 1^{er} janvier 2019

- ✓ Épreuves écrites d'admissibilité :

Épreuve n°1 (durée 4h – coef. 5) : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

Épreuve n°2 (durée 5h – coef. 7) : 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 ;

Épreuve n°3 facultative (durée 1h30 – coef. 1) : version anglaise à partir d'un texte issu d'une revue ou d'une documentation informatique. Sont pris en compte les points obtenus au-dessus de 10/20.

- ✓ Épreuves orales d'admission :

Épreuve orale n°1 (durée 30 mn – coef. 6) : 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 pose au candidat des questions techniques sur l'informatique. Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours qui sera transmis au jury.

Épreuve orale n°2 (durée 50 mn – coef. 4) : après 20 minutes de préparation, exposé pendant 5 minutes sur un sujet d'informatique parmi deux tirés au sort par le candidat, suivi d'un échange avec le jury à partir de l'exposé et questions en rapport avec le sujet traité et/ou éventuellement le programme.

- **Le concours d'inspecteur analyste** : arrêté du 2 mars 2011 consolidé au 1^{er} janvier 2019

- ✓ Épreuves écrites d'admissibilité :

Épreuve n°1 (durée 4h – coef. 5) : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières ;

Épreuve n°2 (durée 5h – coef. 7) : épreuve d'informatique de gestion qui comprend deux modules ; étude de cas et questions de connaissances générales ;

Épreuve n°3 facultative (durée 1h30 – coef. 1) : version anglaise à partir d'un texte issu d'une revue ou d'une documentation informatique. Sont pris en compte les points obtenus au-dessus de 10/20.

- ✓ Épreuves orales d'admission :

Épreuve orale n°1 (durée 30 mn – coef. 6) : 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 pose au candidat des questions techniques sur l'informatique. Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours qui sera transmis au jury.

Épreuve orale n°2 (durée 50 mn – coef. 4) : après 20 minutes de préparation, exposé pendant 5 minutes sur un sujet d'informatique parmi deux tirés au sort par le candidat, suivi d'un échange avec le jury à partir de l'exposé et questions en rapport avec le sujet traité et/ou éventuellement le programme.

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 cadastre ;
- avoir atteint le 3^{ème} grade de la catégorie B (CP ou GP) ou au moins le 5^{ème} échelon du 2^{ème} grade (G ou C1) ou le 6^{ème} du 1^{er} grade (TG ou C2), au 1^{er} janvier de l'année de nomination.

- Les épreuves : arrêté du 2 mars 2011 modifié

✓ Épreuve écrite d'admissibilité (durée 4h – coef. 6) : 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 dès l'inscription) : gestion publique Etat, gestion publique-secteur public local, fiscalité professionnelle, fiscalité personnelle, missions transverses, cadastre, hypothèques ;

✓ Épreuve orale d'admission (durée 30 mn – coef. 5) : le candidat remet un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (RAEP) avant l'examen, à une date fixée dans l'arrêté. Celui-ci sera transmis au jury.

Le modèle de dossier ainsi qu'un guide d'aide sont disponibles sur l'intranet de la DGFIP.

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 mn son expérience professionnelle suivi d'un échange et de questions avec le jury.

D. Liste d'aptitude

Une note de service 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.

a) Les conditions statutaires et de gestion :

- Les conditions statutaires 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 compter 15 ans de services publics dont 8 ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B au 1^{er} janvier de l'année de nomination.
- Les règles de gestion :

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^{er} septembre N (N = année de la nomination).

Les candidatures des agents admis à la retraite à une date antérieure au 1^{er} septembre N ou qui atteindront la limite d'âge avant cette date ne seront pas examinées.

Les agents promus ont l'obligation 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 grade d'IFIP.

Conformément à l'orientation ministérielle en faveur des fins de carrière, la DGFIP ne doit ni favoriser, ni exclure de candidats en fonction de leur âge.

Les candidats doivent présenter un dossier d'un excellent niveau : avoir exercé leurs fonctions dans différents contextes professionnels témoignant ainsi de leur adaptabilité, avoir montré leur volonté de progresser tout au long de leur parcours professionnel en prenant des responsabilités croissantes et/ou en passant différentes sélections (concours ou examens) pour accéder au grade ou corps supérieur.

Sur ce dernier point, il est rappelé que 10 ans doivent s'être écoulés entre deux promotions par liste d'aptitude, durée calculée au jour de la date de promotion dans le nouveau corps de A.

• Information des candidats :

Afin d'offrir aux agents une information complète sur les conséquences d'une inscription sur liste d'aptitude, des réunions d'informations, collectives et préalables à la sélection, devront obligatoirement être menées par les services des ressources humaines.

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.

b) Souscription des candidatures :

Les agents souhaitant faire acte de candidature doivent saisir leur demande dans SIRHIUS (libre-service Agents/ ma carrière/ liste d'aptitude de B en A) à la date précisée dans la note annuelle (vers le 10 septembre N). Par cette demande, l'agent s'engage à rejoindre le poste attribué par l'administration en cas de promotion. Le choix d'une spécialité est requis dans l'applicatif. Toutefois, il est précisé que ce choix n'aura aucune incidence sur les modalités d'attribution des emplois offerts en première affectation.

Seuls les agents, ne disposant pas d'un accès à SIRHIUS (agents absents pendant toute la période de candidature) peuvent produire une demande écrite auprès de la direction d'affectation dont ils relèvent au 1^{er} septembre. Cette demande manuscrite doit alors comporter l'engagement de l'agent à rejoindre le poste attribué. L'agent n'a pas à mentionner de choix pour une spécialité.

Les directions devront saisir leurs propositions dans SIRHIUS gestion à une date fixée dans la note annuelle.

c) Organisation de la sélection :

L'instruction des candidatures incombe à la direction d'affectation de l'agent à la date de la tenue de la CAPL. La CAPL compétente est celle de la direction au sein de laquelle l'agent exerce ses fonctions au 1/9/N-1. (exemple : le 1/9/2018 pour la Liste d'Aptitude de 2019).

Le recensement de tous les agents en position d'activité et remplissant à la date d'effet de la promotion l'ensemble des conditions statutaires, est effectué par la DG (Bureau RH) qui fournit aux directions une liste d'agents par ordre alphabétique, la plage d'appel statutaire (PAS).

Les services de direction effectuent un contrôle de cohérence des informations contenues dans la PAS notamment la durée des services, et s'assurent qu'aucun agent n'a été oublié.

Les directions vérifient les conditions de gestion et classent les candidats en 3 groupes : « excellent », « très bon », « à revoir ». Il effectue cette sélection en appréciant la valeur professionnelle du candidat, afin de distinguer les meilleurs candidats qui seront proposés « excellents » :

- Prise en compte de l'évaluation professionnelle sur les 5 dernières années et avis du directeur, qui doit traduire les mérites et aptitude ;
- Avis du supérieur hiérarchique direct sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur, notamment des fonctions d'encadrement ;
- Cotation du tableau synoptique ;
- L'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique ;
- Le parcours professionnel (expérience professionnelle, RAEP, nature des fonctions exercées, participation à des concours) ;

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

Les directeurs doivent veiller à classer dans la catégorie « excellent » un nombre d'agents en rapport avec le nombre de potentialités communiquées en amont de la CAPL par le bureau RH-1C. En effet, la catégorie « excellent » doit permettre d'identifier les agents qui, par la qualité de leur dossier, devraient pouvoir obtenir une promotion par liste d'aptitude dans des délais raisonnables. Par ailleurs, ce classement doit donner de la visibilité aux agents et ne pas engager l'administration au-delà de ce qu'elle pourra faire.

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", sans tenir compte des spécialités pour le B en A. Il doit obligatoirement en informer les membres de la CAPL. La liste des agents classés "excellent" et comportant le rang de classement, est publiée sur le site intranet local.

Sont transmis pour les travaux de la CAPN dans un délai fixé dans la note annuelle (en général dans les 15 jours qui suivent 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 comportant l'interclassement et signée du directeur (envoyée à l'agent) ;
- Le support d'aide à la sélection.

La liste d'aptitude est établie au niveau national, après consultation de la CAPN, sur la base des propositions arrêtées par les directions après avis des CAPL.

Les candidats sont appréciés au niveau central sur la base du rang de classement local, des fiches de propositions et de la qualité d'ensemble de chacun des dossiers proposés.

Les agents à la fois classés « excellent » à l'issue des CAPL et admis à l'examen professionnel (EP) sont réputés choisir l'EP.

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 IA - IB) 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

handicapés (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 :

Conformément au décret n°71-343 du 29 avril 1971 qui fixe les conditions d'obtention d'une qualification informatique, l'article 6 de l'arrêté du 10 juin 1982 modifié, fixe les conditions et épreuves de l'examen.

- 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^{er} janvier de l'année de l'examen.
- Les épreuves notées de 0 à 20 :
 - ✓ Épreuve écrite d'admissibilité (5h – coef.5) : 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 pour participer à l'épreuve orale ;
 - ✓ Épreuve orale d'admission (30mn – coef.3) : 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)

L'arrêté du 30/7/2018 fixe les modalités d'organisation du cycle de formation professionnelle et de la formation obligatoire complémentaire, ainsi que les règles d'évaluation des compétences acquises par les stagiaires.

Les inspecteurs stagiaires, recrutés par concours externe et interne normal ainsi que par la voie de contractuel handicapé, accomplissent à compter de leur nomination un cycle de formation professionnelle d'une durée d'un an qui comprend :

- ✓ Une formation probatoire en établissement ;
- ✓ Une formation probatoire dans les services de la DGFIP.

Le cycle de formation professionnelle repose sur des unités de compétences qui doivent être évaluées et validées tout au long de l'année (cf. titre III de l'arrêté).

a) La formation probatoire en établissement :

Elle se décompose en deux phases de formation :

- Une sur un socle commun de connaissances et de compétences ;
- Une portant sur les principaux métiers exercés par les IFIP et regroupés par blocs fonctionnels.

Ses objectifs principaux pour les stagiaires sont de :

- permettre d'avoir une connaissance globale de l'environnement professionnel, des missions et de l'organisation des ministères économiques et financiers ;
- donner une formation de base commune permettant d'acquérir les fondamentaux et les compétences nécessaires à l'exercice de leurs futures fonctions au sein de la DGFIP ;
- permettre de développer les compétences techniques indispensables à l'exercice de leur 1^{er} métier.

L'IFIP stagiaire a vocation à suivre le bloc fonctionnel correspondant à sa future affectation.

Une individualisation de cette formation peut être mise en œuvre pour tenir compte des connaissances et des compétences acquises antérieurement par les IFIP stagiaires : ils peuvent être dispensés de suivre certains enseignements après évaluation de leurs acquis.

La formation en établissement pourra comprendre un temps d'appropriation et de partage des valeurs de service public. Ce dernier se traduit notamment par une forme d'engagement citoyen qui vise à développer le sens des responsabilités, une plus grande ouverture d'esprit et une meilleure connaissance des réalités sociales des territoires.

b) La formation probatoire dans les services

Il s'agit d'un stage dans les services, d'une durée minimale de 3 mois, effectué sur le futur poste d'affectation, ou le cas échéant et dans l'intérêt du service, sur un poste identique dans la direction d'affectation de l'IFIP stagiaires. Il doit leur permettre, avec l'accompagnement d'un tuteur de catégorie A :

- de mettre en application les connaissances et compétences acquises lors de la formation en établissement ;
- de poursuivre l'apprentissage de leur premier métier ;
- de connaître l'environnement professionnel dans lequel ils exerceront leurs futures fonctions ;
- de démontrer leur capacité à s'intégrer dans cet environnement.

c) Les formations complémentaires

Ces formations interviennent après titularisation dans le cadre de l'adaptation au 1^{er} métier. Une note de service de l'ENFIP précise le contenu et le calendrier des parcours de formation complémentaires à suivre.

B - Formation initiale des EP et LA

Les IFIP lauréats de l'examen professionnel ou promus par Liste d'aptitude suivent une formation organisée en deux phases (situation jusqu'en 2018, mais un arrêté devrait modifier les modalités et l'organisation de la formation des EP et LA) :

a) Une 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, qui se déroule en deux temps :

- 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 que vous avez formulé soit lors de votre demande de 1^{ère} affectation pour les lauréats de l'EP, soit lors de votre demande d'inscription pour les promus par LA.

b) Un stage d'adaptation

Ce stage d'adaptation au 1^{er} métier, d'une durée de quatre mois de septembre à décembre N, est encadré par l'ENFIP par des directives précises sur les objectifs et les modalités d'organisation du stage.

Il alterne stage pratique dans les services et périodes de formations théoriques complémentaires 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, le stagiaire doit bénéficier d'un tutorat.

III. NOMINATION ET CLASSEMENT

Le classement dans le corps des Inspecteurs des finances publiques se fait selon des dispositifs différents, en fonction de l'origine de l'agent, interne ou externe, et des services antérieurs accomplis dans la fonction publique (selon la catégorie) ou dans le secteur privé.

Conformément aux dispositions du décret 2010-986 du 26 août 2010 modifié, les modalités de nomination et de classement sont les suivantes :

- ✓ Article 10 : les candidats reçus aux concours interne et externe sont nommés inspecteurs stagiaires et classés à la date de leur nomination à l'échelon d'inspecteur stagiaires, sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article 15-1 du décret 2010-986 ; ils sont classés à la date d'entrée en scolarité, soit au 1^{er} septembre N en prenant en compte les services effectués au 31 août N ;

Nouveau dispositif qui entre en vigueur à compter du 24/9/2017 : les IFIP recrutés par concours externe qui ont présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat bénéficient, au titre de la préparation du doctorat, d'une bonification d'ancienneté de deux ans. Lorsque la période de préparation du doctorat a été accomplie sous contrat de travail, les services accomplis dans ce cadre sont pris en compte selon les modalités prévues, à l'article 7 (service non titulaire) ou à l'article 9 (services antérieurs dans le privé) du décret du 23/12/2006, pour la part de leur durée

excédant deux ans. Une même période ne peut être prise en compte qu'une seule fois.

- ✓ Article 15 : les inspecteurs promus par examen professionnel et liste d'aptitude, sont titularisés dès leur nomination et classés le jour de leur affectation, le 1^{er} septembre N, conformément aux dispositions prévues à l'article 15-1 du décret 2010-986 ;
- ✓ Article 15-1-I : le classement lors de la nomination dans le grade d'IFIP est prononcé conformément :
 - aux dispositions du décret n° 2006-1827 du 23/12/2006 modifié, (voir § A – a et A – d ci-dessous) ;
 - et sous réserve des dispositions du 15-1-II (voir § A – c) et du 15-1-III (A – b).

A - Services antérieurs dans la Fonction publique

a) Fonctionnaires auparavant non titulaires

Les agents qui justifient de services d'agents non-titulaires (article 7 du décret 2006-1827), autres que des services accomplis en qualité d'élève ou de stagiaire, sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte une fraction de leur ancienneté de services publics civils comme suit :

- ✓ catégorie A, 1/2 des services effectués jusqu'à 12 ans et les 3/4 de cette durée au-delà de 12 ans ;
- ✓ catégorie B, rien pour les 7 premières années, puis les 6/16^{èmes} des services effectués entre 7 et 16 ans et 9/16^{ème} pour l'ancienneté excédant 16 ans ;
- ✓ catégorie C, les 6/16^{èmes} des services effectués au-delà de 10 ans.

Les agents ayant accompli des fonctions de différents niveaux peuvent demander leur prise en compte en totalité mais dans les conditions du niveau le moins élevé.

b) Fonctionnaires appartenant avant à un corps de la catégorie C

Les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau sont classés en deux temps :

- ✓ En considérant qu'ils ont été nommés et reclassés au préalable dans un corps de catégorie B de la Fonction publique au 1.9.2017 ;
- ✓ Puis en appliquant les dispositions du tableau suivant chapitre A-c (article 15-1 – II du décret n° 2010-986 du 26 août 2010 modifié).

c) Fonctionnaires appartenant avant à la catégorie B

Les fonctionnaires de catégorie B sont classés, lors de leur nomination dans le grade des inspecteurs des finances publiques, conformément au tableau de correspondance page 46 : grilles indiciaires au 1/1/2019 – valeur du point d'indice brut à compter du 1/2/2017 à 4,6860 €.

d) 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 ou de même niveau (article 4 du décret 2006-1827) 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 et grade 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 ou de leur situation dans l'échelon terminal de leur grade d'origine.

e) Maintien à titre personnel de l'indice brut antérieur détenu

L'article 12 du décret 2006-1827 sur le classement prévoit que :

- Les agents qui avaient, avant leur nomination, la qualité de fonctionnaire civil :

S'ils ont été classés dans leur nouveau grade à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'ils détenaient avant leur nomination, ils conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice brut antérieur, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau corps d'un indice brut au moins égal. Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du corps considéré.

- Les agents qui avaient, avant leur nomination, la qualité d'agent contractuel de droit public :

S'ils sont classés à un échelon doté d'un indice brut (IB) conduisant à une rémunération inférieure, ils conservent à titre personnel le bénéfice d'un indice brut (qui permet le maintien de cette rémunération), qui ne peut excéder l'IB du dernier échelon de leur grade de classement, et cela jusqu'à l'obtention d'un indice égal à leur rémunération antérieure.

Pour en bénéficier, l'agent contractuel doit justifier de six mois de services effectifs en qualité d'agent public pendant les douze mois précédant sa nomination : c'est la moyenne des six meilleures rémunérations qui servira au calcul de la rémunération antérieure et de l'IB maintenu.

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 (article 9 du décret 2006-1827), 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 29/7/2011 modifié fixe la liste de ces professions et catégories socioprofessionnelles des emplois de salariés (tableau page 46) pris en compte pour le classement dans la catégorie A de la DGFIP. Les périodes de travail effectif dans l'exercice de professions comparables dans d'autres États sont aussi prises en compte.

Échelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Ancienneté acquise	Indice majoré
Contrôleur ou géomètre principal		Inspecteur – reclassement au 1/9/2019			
11	587	10	4 ans	non	640
10	569	10	4 ans	non	640
9	551	9	3 ans	oui	595
8	534	9	3 ans	non	595
7	508	8	3 ans	non	565
6	484	7	3 ans	non	537
5	465	6	3 ans	non	510
4	441	5	2 ans 6 mois	oui	473
3	419	5	2 ans 6 mois	non	473
2	404	4	2 ans	oui	445
1	392	3	2 ans	oui	423
Contrôleur 1^{ère} classe ou Géomètre		Inspecteur – reclassement au 1/9/2019			
13	534	8	3 ans	oui	565
12	504	8	3 ans	non	565
11	480	7	3 ans	non	537
10	461	6	3 ans	oui	510
9	452	6	3 ans	non	510
8	436	5	2 ans 6 mois	oui	473
7	416	5	2 ans 6 mois	non	473
6	401	4	2 ans	oui	445
5	390	3	2 ans	oui	423
4	379	3	2 ans	non	423
3	369	2	2 ans	oui	405
2	362	2	2 ans	non	405
1	356	1	1 an 6 mois	oui	388
Contrôleur 2^{ème} classe ou Technicien Géomètre		Inspecteur – reclassement au 1/9/2019			
13	503	7	3 ans	oui	537
12	477	7	3 ans	non	537
11	457	6	3 ans	non	510
10	441	5	2 ans 6 mois	oui	473
9	431	5	2 ans 6 mois	non	473
8	415	4	2 ans	oui	445
7	396	4	2 ans	non	445
6	381	3	2 ans	oui	423
5	369	2	2 ans	oui	405
4	361	2	2 ans	non	405
3	355	2	2 ans	non	405
2	349	2	2 ans	non	405
1	343	1	1 an 6 mois	oui	388

CODE	INTITULÉ DE LA PROFESSION	Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés d'entreprise – 2003
312a	Avocats.	
371a	Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises.	
372a	Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales.	
372b	Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers.	
372c	Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement.	
372d	Cadres spécialistes de la formation.	
372e	Juristes.	
372f	Cadres de la documentation, de l'archivage	
373a	Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises.	
373b	Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises.	
373c	Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises.	
373d	Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises.	
375b	Cadres des relations publiques et de la communication	
376a	Cadres des marchés financiers.	
376b	Cadre des opérations bancaires.	
376d	Chefs d'établissement et responsables de l'exploitation bancaire.	
376f	Cadres des services techniques des organismes de sécurité sociale.	
388a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique.	
388b	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	
388c	Chefs de projets informatiques, responsables informatiques.	
388d	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications.	
388e	Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications.	

L'IFIP qui demande à bénéficier de ces dispositifs doit fournir à l'appui de sa demande, et pour toute période dont il demande la prise en compte, un descriptif détaillé de l'emploi tenu, portant notamment sur le domaine d'activité, le positionnement de l'emploi au sein de l'organisme employeur, le niveau de qualification nécessaire, les principales fonctions attachées à cet emploi. Il doit en outre produire :

- ✓ une copie du contrat de travail ;
- ✓ pour les périodes d'activité relevant du droit français, un certificat de l'employeur délivré dans les conditions prévues à l'article L. 1234-19 du code du travail.

À défaut des documents mentionnés aux deux précédents alinéas, il peut produire tout document établi par un organisme habilité attestant de la réalité de l'exercice effectif d'une activité salariée dans la profession pendant la période considérée.

L'IFIP qui demande à bénéficier de ce dispositif pour la prise en compte de l'exercice d'une profession libérale assimilable à l'une des professions mentionnées dans l'arrêté, doit fournir tout document attestant de cette activité.

C- Services accomplis en qualité de militaire

Lorsqu'ils ne peuvent être pris en compte lors de la titularisation, en application des dispositions des articles L. 4139-1, L. 4139-2 et R. 4138-39, R. 4139-5, R. 4139-8, R. 4139-9, R. 4139-20 et R. 4139-20-1 du code de la défense, les services accomplis en qualité de militaire (article 8 du décret n°2006-1827) sont pris en compte, lors de la nomination, à raison :

- ✓ De la 1/2 de leur durée s'ils ont été effectués en qualité d'officier ;
- ✓ Des 6/16^{èmes} de leur durée pour la fraction comprise entre 7 ans et 16 ans et des 9/16^{èmes} pour la fraction excédant 16 ans s'ils ont été effectués en qualité de sous-officier ou d'officier marinier ;
- ✓ Des 6/16^{èmes} de leur durée excédant 10 ans s'ils ont été effectués en qualité de militaire du rang.

Mais la durée effective du service national accompli en tant qu'appelé, de même que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, sont pris en compte pour leur totalité et s'ajoute à l'ancienneté retenue lors de la nomination et du classement.

D. Autres services antérieurs

Les personnes qui justifient de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État (accord sur l'Espace économique européen) sont classés, selon certaines conditions, en application des dispositions soit du titre II du décret du 22 mars 2010, soit des articles 4 à 10 du décret 2006-1827 du 23 décembre 2016 modifié.

La durée effective du service national accompli en tant qu'appelé, de même que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, sont pris en compte pour leur totalité.

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 et classés dès leur nomination. Ils suivent une période d'adaptation à l'emploi.
- ✓ Les inspecteurs stagiaires recrutés par concours externe ou interne normal, qui ont satisfait à l'évaluation du cycle de formation professionnelle, sont titularisés. La titularisation prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de la fin du cycle de formation professionnelle. Cette durée de formation est prise en compte pour l'avancement dans la limite d'un an.
- ✓ Les inspecteurs stagiaires qui n'ont pas été titularisés à l'issue du cycle de formation peuvent être :
 - admis à prolonger leur période de formation probatoire dans les services ou à accomplir un nouveau cycle de formation professionnelle ;
 - réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine ;
 - nommés contrôleurs de 2^{ème} classe ou technicien géomètre après vérification de leur aptitude et sous certaines conditions de reclassement (article 14-3° du décret 2010-986) ;
 - licenciés s'ils n'avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire.

V. 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'État, 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° 2011-1501 du 10 novembre 2011 relatif à l'exercice des poursuites par les agents de la direction générale des finances publiques pour le recouvrement des créances publiques susvisées.

B. Grille indiciaire du 01/01/2017 au 31/12/2021 (page 49)

Avec la mise en œuvre du dispositif PPCR, les carrières des agents de catégorie A de la DGFIP, ont fait l'objet de longues discussions du fait de la spécificité de certains grades.

Les grilles indiciaires des grades d'IFIP et d'IPFIP sont calqués sur celles d'attachés et d'attachés principaux d'administration de l'État, et la grille indiciaire des AFIPA converge progressivement vers celle des attachés d'administration hors classe avec dès 2017 le bénéfice pour le 6^{ème} échelon de l'indice brut 1015.

Les deux grades d'Inspecteurs divisionnaire gardent donc leur grille atypique DGFIP ce qui n'a pas entraîné de reclassement au 1/1/2017 des agents en poste, comme pour les autres grades de catégorie A.

Au final, peu d'évolution des grilles indiciaires et des durées de carrière des grades de la catégorie A avec le maintien d'un échelon

IFIP stagiaire à l'indice majoré 321 sans aucune revalorisation jusqu'en 2021.

Les principales évolutions issues des arbitrages et actés dans les décrets sont la création en 2021 d'un échelon spécial en fin de grade d'IDIV HC et d'AFIPA, et d'un 10^{ème} échelon pour le grade d'IP.

C. Avancement et promotion dans le corps

Plusieurs évolutions de carrière au sein du corps des personnels de la catégorie A sont possibles. En qualité d'inspecteur des finances publiques pour pourrez sous certaines conditions accéder :

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

Statut d'emploi d'inspecteur spécialisé des Finances publiques

Le décret n° 82-1038 du 6 décembre 1982 modifié, précise les conditions statutaires d'accès à ce statut d'emploi spécifique à la DGFIP.

Les inspecteurs spécialisés effectuent :

- ✓ des missions de contrôle fiscal (vérification de groupes d'entreprises, vérification coordonnée effectuée en collaboration avec les administrations fiscales étrangères, vérification des comptabilités informatisées, contrôle de revenus les plus complexes) ;
- ✓ des missions d'expertise des comptes publics (expertise économique et financière des investissements publics, soutien juridique et comptable aux postes comptables, participation aux travaux de production des bilans comptables en vue de la certification des comptes de l'État par la Cour des comptes).

Tout inspecteur spécialisé peut se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service, après consultation de la commission administrative paritaire.

Peuvent seuls être nommés au choix aux emplois d'inspecteur spécialisé, après avis de la commission administrative paritaire compétente, les inspecteurs qui :

- ✓ justifient de trois ans au moins de services effectifs dans leur grade ;
- ✓ et ont atteint au moins le 3^{ème} échelon et au plus le 6^{ème} échelon de ce grade.

Le classement des inspecteurs détachés dans un emploi d'inspecteur spécialisa se fait depuis 2017, selon les modalités du tableau suivant :

IFIP		IFIP spécialisé		Report d'ancienneté
Échelon	Indice majoré 2019	Échelon	Indice majoré 2019	
6	510	4	521	Ancienneté acquise
5	473	3	505	Ancienneté acquise
4	445	2	472	Ancienneté acquise
3	423	1	452	Ancienneté acquise

LA GRILLE INDICIAIRE DE LA CATÉGORIE A DE 2017 À 2021 :

AFIPA	Durée de l'échelon	IM * 2017 - 2018	IM 2019	IM 2020	IM 2021
Échelon spécial (en 2021)					HEA ES
6e échelon	pas de durée précisée	821	826	830	830
5e échelon	3 ans	793	798	806	806
4e échelon	2 ans 6 mois	755	760	768	768
3e échelon	2 ans	719	724	730	730
2e échelon	2 ans	683	688	695	695
1er échelon	2 ans	645	650	655	655
Inspecteur Principal					
10e échelon (en 2021)					821
9e échelon	3 ans (a/c de 2021)	793	798	806	806
8e échelon	3 ans	755	760	768	768
7e échelon	2 ans 6 mois	717	722	730	730
6e échelon	2 ans 6 mois	680	685	690	690
5e échelon	2 ans	640	645	650	650
4e échelon	2 ans	600	605	605	605
3e échelon	2 ans	560	565	575	575
2e échelon	2 ans	525	530	535	535
1er échelon	2 ans	489	494	500	500
Inspecteur Divisionnaire Hors classe					
Échelon spécial (en 2021)					821
3e échelon		802	807	809	813
2e échelon	2 ans 6 mois	755	760	768	768
1er échelon	1 an 6 mois	717	722	730	730
Inspecteur Divisionnaire Classe normale					
4e échelon		745	750	758	758
3e échelon	3 ans	717	722	730	730
2e échelon	3 ans	680	685	690	690
1er échelon	3 ans	649	654	659	659
Inspecteur spécialisé					
4e échelon	2 ans 6 mois	516	521	524	524
3e échelon	2 ans	500	505	512	512
2e échelon	2 ans	467	472	477	477
1er échelon	2 ans	447	452	459	459
Inspecteur					
11e échelon		664	669	673	673
10e échelon	4 ans	635	640	640	640
9e échelon	3 ans	590	595	605	605
8e échelon	3 ans	560	565	575	575
7e échelon	3 ans	532	537	545	545
6e échelon	3 ans	505	510	513	513
5e échelon	2 ans 6 mois	468	473	480	480
4e échelon	2 ans	440	445	450	450
3e échelon	2 ans	418	423	430	430
2e échelon	2 ans	400	405	410	410
1er échelon	1 an 6 mois	383	388	390	390
Échelon stagiaire	-	321	321	321	321

IM : Indice Majoré. La valeur du Point d'indice brut : 4, 6860 € à compter du 1//2/2017

La carrière des Inspecteurs divisionnaires des Finances publiques

Le grade d'inspecteur divisionnaire comporte deux classes :

- ✓ IDIV de classe normale (IDIV CN) ;
- ✓ IDIV hors classe (IDIV HC) ;

Pour les candidats qui remplissent les conditions statutaires, l'accès à IDIV CN suppose d'être retenu à l'issue des dispositifs de sélection nationaux puis d'être affecté sur un des emplois d'IDIV CN ; pour l'accès à IDIV HC, il suffit d'obtenir un poste.

La CGT revendique la linéarité de la carrière dans le grade IDIV afin de permettre au IDIV, actuellement bloqués au dernier échelon d'IDIV CN d'accéder, dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires et sans mobilité géographique, à IDIV HC.

La CGT est attachée à un mode de sélection qui permette de contrebalancer le poids des numéros 1 et de donner du pouvoir à la CAP : 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 !

La CGT recommande aux collègues qui postulent à une sélection de prendre contact avec les élus :

- dès la constitution de leur dossier pour obtenir des conseils de rédaction ;
- lors de la sortie du projet pour leur confier la défense de leur dossier et obtenir des informations ;
- et lors du dépôt des demandes de promotion.

I. LA DOCTRINE D'EMPLOI

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 CN

A. Les conditions statutaires (art 21) :

Les IDIV de classe normale sont choisis parmi les IFIP qui, au 31 de l'année de sélection :

- ✓ ont atteint au moins le 8^{ème} échelon de leur grade ;
- ✓ et comptent au moins sept ans de services effectifs la catégorie A.

B. Le dispositif de sélection (année 2018 – vivier 2019) :

Le dispositif de sélection, pour la filière « encadrement » ou la filière « expertise » repose sur trois piliers :

- ✓ Le dossier du candidat ;
- ✓ L'avis du supérieur hiérarchique ;
- ✓ Un entretien devant un comité chargé d'évaluer les compétences et potentialités du candidat.

Le bureau RH 1B établit, sur la base de ces trois piliers, un projet de tableau d'avancement soumis à la CAPN.

Le candidat à la filière « expertise » indique lors de son inscription, parmi les postes proposés, celui ou ceux (dans un ordre de priorité décroissant) pour le(s)quel(s) il se porte candidat. Il doit limiter ses vœux à deux domaines d'expertise, sur la base d'un maximum de 4 fiches de poste pour chacun d'eux.

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

- La composition du dossier : le candidat fournit à l'inscription, une fiche qui présente sa carrière et atteste des niveaux d'expertise et de l'expérience professionnelle acquise ainsi que les fiches d'évaluations des 3 dernières années (précédant celle de la sélection). Le service RH fournit les évolutions de note des 5 années précédant l'année de sélection et des éléments sur la manière de servir (les éventuelles notes de service, lettres d'observation adressées au candidat, ou mesure disciplinaire en cours). Aucune mention d'appartenance syndicale ne doit y figurer.

- L'avis du supérieur hiérarchique :

Celui-ci porte sur un document support une appréciation explicite et circonstanciée :

- ✓ Pour la filière « expertise » : sur les compétences techniques du candidat, au regard de l'expertise sollicitée. Il devra attester les niveaux d'expertise et l'expérience professionnelle revendiqués par le postulant. Il se prononcera sur son aptitude à exercer les fonctions d'expert sur le poste demandé.
- ✓ Pour la filière « encadrement » : sur les compétences managériales avérées ou potentielles, les qualités relationnelles et les compétences techniques du candidat. Il précise, le cas échéant, si le candidat a déjà exercé des responsabilités pouvant apporter un éclairage supplémentaire sur ses aptitudes au grade postulé (chef d'un poste comptable, responsable de service, intérim(s) exercé(s), participation à des groupes de travail locaux ou inter-régionaux, actions de formation professionnelle...).

Le document, consultable sur demande du candidat lors de son inscription, comporte une appréciation littérale sur la manière

de servir et une appréciation finale permettant de classer le dossier dans l'une des deux catégories proposées "apte" ou à confirmer".

- L'entretien de compétence : il est conduit par un comité composé de cadres supérieurs (AFIP, AFIPA ou IP ou équivalent) à partir de la fiche carrière du candidat.
 - ✓ Filière « encadrement » : durée de 40 mn, l'entretien se décompose en deux parties :
 - Une présentation par le candidat, d'une durée de 10 mn maximum, de son parcours professionnel et de ses motivations pour accéder au grade d'IDIV CN ;
 - Un échange avec le comité, dont l'objectif est d'apprécier, au moyen d'une grille d'analyse, les compétences techniques et managériales, les qualités relationnelles, les facultés d'adaptation, les aptitudes aux fonctions d'encadrement. Il débutera obligatoirement par des questions en lien avec le parcours professionnel du candidat. Il pourra ensuite porter sur sa connaissance des missions de la DGFIP et se poursuivra enfin par des questions de mise en situation, directement liées au grade d'IDIV.
 - ✓ Filière « expertise » : durée de 30 mn, l'entretien (par des cadres spécialistes du domaine d'expertise concerné) consistera en une discussion libre à partir de l'expérience professionnelle du candidat afin d'apprécier les compétences techniques du candidat, l'étendue de ses connaissances dans la spécialité requise, sa motivation, son aptitude à actualiser, transmettre et mutualiser son savoir.
- A l'issue de l'entretien, le comité (qui n'est pas informé de l'avis émis par le supérieur hiérarchique du candidat) émet un avis sur l'aptitude du candidat à exercer des fonctions d'IDIV dans la filière choisie.
- Candidats non retenus : après la CAPN, ils pourront consulter, via l'application dédiée, l'appréciation générale portée sur leur prestation par le comité, et les points à améliorer en vue d'une prochaine candidature à la sélection. Ils pourront demander à bénéficier d'un retour pédagogique par téléphone.

C. Nomination et vivier :

Les candidats sélectionnés et qui auront obtenu un poste seront nommés Inspecteurs divisionnaires de classe normale « encadrement » ou « expertise » au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle a eu lieu la sélection (1^{er} janvier 2019 pour la sélection 2018).

Les candidats ayant réussi la sélection d'IDIV CN disposent d'un

délai de trois ans (filiale encadrement) ou 4 ans (filiale expertise) pour prendre leur promotion. Ils sont inscrit dans un « vivier » à l'ancienneté dans le grade d'IFIP. Au-delà, ils perdent le bénéfice de leur inscription au TA et doivent repasser la sélection.

D. Promotion au grade d'IDIV CN à titre personnel :

Ces règles concernant la sélection de l'année 2018 pour une nomination en 2019. Peuvent bénéficier de la promotion au grade d'IDIV CN à titre personnel, les IFIP en activité, qui au 31 décembre 2019 :

- ✓ ont atteint l'échelon terminal de leur grade ;
- ✓ et comptent au moins sept ans de services effectifs la catégorie A.

Peuvent également bénéficier de la promotion les IFIP promus antérieurement à 2007 par Liste d'aptitude, Examen professionnel ou Concours interne, et qui n'ont pas atteint l'échelon terminal de leur grade mais remplissent au moins les conditions statutaires (8^{ème} échelon et 7 ans de services effectifs). Dans ce cas le bureau RH-1C reconstitue fictivement leur carrière selon les dispositions du décret JACOB (article 5 du décret 2006-1827 du 23/12/2006) pour déterminer s'ils auraient atteint l'échelon terminal au plus tard au 31 décembre 2019. Si c'est le cas, leur candidature pourra être examinée au titre du TA 2019.

L'accès au grade est ouvert aux agents susvisés :

- ✓ n'étant impactés d'aucun allongement de la durée dans l'échelon au cours des années 2017 (gestion 2016) et 2016 (gestion 2015) ;
- ✓ pour lesquels le directeur n'aura pas émis d'avis défavorable ;
- ✓ susceptibles de jouir de leur pension au plus tard le 1^{er} juillet 2020 (date de départ à la retraite fixée au 30 juin 2020), soit au cas général, des agents nés avant le 30 juin 1958.

Le dossier de candidature doit être accompagné de la demande de mise à la retraite, dont la date se situe à six mois de la date de nomination (comprise entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2020) et de l'attestation manuscrite sur l'honneur. Le dispositif pour les départs anticipés (carrières longues ou handicap) est précisée dans la note de service sur Ulysse.

Si la candidature est retenue, après validation par la CAP compétente, la nomination à la IDIV CN s'effectue dans le cadre de la gestion des IFIP, sans changement de poste ni de fonctions, sans possibilité de pouvoir obtenir une mutation ou une promotion.

E. Nomination et classement :

Les nominations sont prononcées conformément au tableau suivant :

IFIP		IDIV CN		Ancienneté conservée
Échelon	Indice majoré 2019	Échelon	Indice majoré 2019	
11	669	2	685	Ancienneté acquise
10	640	2	685	Sans ancienneté
9	595	1	654	Ancienneté acquise
8	565	1	654	Sans ancienneté

Les agents qui, à la date de la promotion, détiennent a minima 3 ans d'ancienneté à l'échelon terminal du grade d'inspecteur peuvent avancer concomitamment à cette promotion au 3^{ème} échelon du grade D'IDIV CN indice majoré 722 au 1^{er} janvier 2019.

III. TABLEAU D'AVANCEMENT À IDIV HC

A. Les conditions statutaires (art 20) :

Les IDIV hors classe sont choisis parmi les IDIV de classe normale, filière « encadrement » ou « expertise », qui au 31 décembre de l'année de sélection :

- ✓ comptent 4 ans de services effectifs dans leur grade ;
- ✓ et ont atteint au moins le 3^{ème} échelon de leur grade.

B. Le dispositif de sélection (année 2018 – nomination 2019) :

En l'absence d'avis défavorable du directeur (établi dans une note circonstanciée), les IDIV CN qui ont obtenu une affectation sur un emploi administratif ou comptable d'IDIV HC, à l'issue du mouvement, sont promus IDIV HC.

IDIV CN		IDIV HC		Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
Échelon	Indice majoré 2019	Échelon	Indice majoré 2019	
4	750	2	760	Ancienneté acquise
3	722	1	722	½ de l'ancienneté acquise

D. Promotion au grade d'IDIV HC à titre personnel

Les règles ci-dessous concernant la sélection de l'année 2018 pour une nomination en 2019.

Peuvent bénéficier de la promotion à la hors classe à titre personnel, les IDIV CN en activité, filière « encadrement » ou « expertise », remplissant les conditions statutaires et qui :

- ✓ déposent une demande de départ à la retraite, dont la date se situe à six mois de la date de nomination (1^{er} juillet 2019 pour une nomination au 1^{er} janvier 2019) ou au 1^{er} jour de chaque mois jusqu'au 31 décembre de l'année de nomination (jusqu'au 1^{er} décembre 2019). Le dispositif pour les « carrières longues » fait l'objet d'une fiche technique sur Ulysse : « accueil<les agents<vie de l'agent<site de la mission retraite » ;

Les IDIV CN de la filière expertise doivent, en plus, justifier de 3 ans d'activité au sein de leur filière. Leur attention est appelée sur l'élargissement fonctionnel et/ou du périmètre géographique de l'expertise induite par la promotion. Et dans la perspective d'un apport de leur expertise à l'échelon interrégional, la candidature devra en dernier lieu, être validée par le Délégué du Directeur Général. Ils sont promus HC sur place.

C. Nomination et classement

Les nominations sont prononcées conformément au tableau suivant :

- ✓ remplissent les conditions suivantes :

- ne pas avoir fait l'objet d'une mention d'alerte ou d'une majoration d'ancienneté (pénalisation pour les cadres en échelon terminal) au cours des 3 années de gestion précédant le mouvement ;
- n'ayant pas fait l'objet d'un avis défavorable par le directeur.

Si la candidature est retenue, après validation par la CAP compétente, la nomination à la HC s'effectue sans changement de poste ni de fonctions.

Le classement lors de la promotion à IDIV HC à titre personnel se fait selon le tableau suivant :

IDIV CN		IDIV HC	
Échelon	Indice majoré 2019	Échelon	Indice majoré 2019
4 - Au moins 2 ans 6 mois	750	3	807
4 - Moins de 2ans 6 mois	750	2	760
3	722	1	722

Compte tenu des nouvelles grilles indiciaires et des conditions de reclassement prévues par le décret n° 2010-986 modifié, les IDIV CN au 3^{ème} échelon ne bénéficient d'aucune bonification indiciaire, sauf dans le cas d'un avancement d'échelon concomitant. Dès lors, bien que remplissant les conditions statutaires, ils ne sont pas concernés par ce dispositif et leurs demandes ne seront pas examinées par le bureau RH-1B.

IV. ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL DU GRADE D'IDIV HC EN 2021 :

Conformément à l'article 4-2 (créé au 1/1/2021) du décret 2010-986 modifié, l'accès à l'échelon spécial du grade d'inspecteur divisionnaire se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Peuvent être inscrits sur ce tableau les IDIV HC justifiant, à la date d'établissement du tableau d'avancement :

- ✓ de trois ans d'ancienneté dans le 3^{ème} échelon ;
- ✓ et qui ont exercé des fonctions d'encadrement d'un service ou d'un poste comptable ou des fonctions de référent technique.

Le nombre d'IDIV HC relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à 15% des effectifs des IDIV HC (arrêté du 21/9/2017).

La carrière des Inspecteurs principaux des Finances publiques

Les Inspecteurs principaux des Finances publiques (IPFIP) sont recrutés par la voie du concours professionnel ou de l'examen professionnel, parmi les IFIP et/ou les IDIV CN.

La CGT est attachée à un mode de sélection diversifié des cadres dans le temps et dans la forme. Il permet aux collègues d'avoir des parcours de carrière compatibles avec leurs obligations familiales et leurs appétences selon leurs expériences professionnelles. Elle revendique le respect des conditions statutaires de recrutement par l'EP, des articles 18 et 19, soit 1/6^{ème} des emplois mis au concours qui permettrait un recrutement plus important.

La CGT recommande aux collègues qui postulent à une sélection de prendre contact avec les élus :

- dès la constitution de leur dossier pour obtenir des conseils de rédaction ;
- lors de la sortie du projet pour leur confier la défense de leur dossier et obtenir des informations ;
- et lors du dépôt des demandes de promotion.

I. LA DOCTRINE D'EMPLOI

Les IPFIP 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 IPFIP sont sélectionnés par voie de concours professionnel parmi les IFIP qui au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle le concours est organisé ;

- ✓ ont atteint le 4^{ème} échelon de leur grade ;
- ✓ 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 professionnel.

B. Les épreuves du concours : arrêté du 2 mars 2011 modifié

✓ Épreuves écrites d'admissibilité :

- Épreuve n°1 (durée 5 h - coef. 6) : rédaction d'une note administrative à partir d'un dossier relatif à l'environnement administratif, économique, financier et social de la DGFIP et pouvant déboucher sur la formulation d'un avis et/ou d'une proposition en lien avec le sujet ;
- Épreuve n°2 (durée 4h - coef. 4) : réponses à des questions relatives à l'exercice des métiers de la DGFIP à partir d'un dossier et/ou de cas pratiques portant au choix du candidat, exprimé dès l'inscription, sur la fiscalité professionnelle, la fiscalité personnelle et patrimoniale, la gestion comptable et l'analyse financière, la gestion publique (État et collectivités locales), la gestion des ressources et l'organisation de la DGFIP, les systèmes d'information ;

✓ Épreuves orales d'admission :

- Épreuve n°1 (préparation 30 minutes - durée 30 minutes - coef. 5) : analyse d'un cas professionnel, suivie de réponses à des questions et d'une conversation avec le jury permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'exercice de fonctions d'encadrement supérieur.
- Épreuve n°2 (durée 30 minutes - coef. 5) : entretien avec le jury visant à apprécier les compétences et les aptitudes du candidat à exercer ses futures responsabilités. Le candidat expose pendant 10 mn son expérience professionnelle, suivi d'un échange avec le jury destiné à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle et à apprécier sa connaissance de l'environnement administratif, économique, financier et social de la DGFIP. Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours qui sera transmis au jury.

III. L'EXAMEN PROFESSIONNEL POUR LES IFIP ET IDIV CN

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

Les IPFIP peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel (au titre du tableau d'avancement) dans les conditions suivantes, requises au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle le TA est établi :

- ✓ **art 18** : dans la limite du sixième des emplois mis au concours, parmi IFIP qui ont atteint au moins le 7^{ème} échelon de leur grade et comptent au moins 10 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.

Attention, un candidat qui a le grade d'IFIP au moment de l'inscription :

- s'il est promu IDIV CN au 1^{er} septembre de l'année d'établissement du TA, il ne remplit plus les conditions et voit son inscription annulée ;
 - s'il est inscrit dans le vivier d'IDIV CN au 1^{er} septembre, il reste éligible à l'examen. En cas de réussite à l'examen, il s'engage à participer au mouvement de 1^{ère} affectation des IP et renonce à la sélection IDIV.
- ✓ **art 19** : dans la limite du sixième des emplois mis au concours, parmi les IDIV CN qui comptent au moins 18 mois de services effectifs dans leur grade.

Nul ne peut être admis à participer plus de 5 fois (consécutives ou non) à cet examen professionnel. Sont prises en compte les participations à l'EP à compter du 1^{er} janvier 2019.

B. Le contenu de l'examen : deux arrêtés du 19 mai 2011

- Épreuve d'admission unique : l'EP 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 du candidat de dix minutes maximum, portant sur son parcours professionnel ;
- ✓ Suivi d'un échange 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 fournit en amont un dossier de présentation de son parcours (selon le modèle fixé par l'administration), transmis au jury après l'établissement de la liste d'admissibilité. Le jury complète son appréciation résultant de l'entretien par la consultation de son dossier individuel.

IV. NOMINATION ET CLASSEMENT

Les IFIP, lauréats du concours ou promus par TA (EP), sont nommés conformément au tableau suivant :

IFIP		IP		
Échelon	Indice majoré 2019	Échelon	Indice majoré 2019	Ancienneté conservée
11	669	6	685	Ancienneté acquise
10	640	5	645	½ de l'ancienneté acquise
9	595	5	645	Sans ancienneté
8	565	4	605	2/3 de l'ancienneté acquise
7	537	3	565	2/3 de l'ancienneté acquise
6	510	2	530	2/3 de l'ancienneté acquise
5	473	1	494	4/5 de l'ancienneté acquise
4	445	1	494	Sans ancienneté

Les IDIV CN, promus par TA (EP) sont nommés conformément au tableau suivant :

IDIV CN		IP		
Échelon	Indice majoré 2019	Échelon	Indice majoré 2019	Ancienneté conservée
4	750	8	760	Ancienneté acquise
3	722	7	722	Ancienneté acquise
2	685	6	685	Ancienneté acquise
1	654	6	685	Sans ancienneté

Seuls sont déclarés admis les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12/20 à l'épreuve unique.

À l'issue de l'épreuve, le jury arrête, par ordre alphabétique, la liste des candidats admis.

C. Le dispositif de sélection (année 2018) :

- Les candidats s'inscrivent dans l'application dédiée. Le service RH contrôle et valide la candidature. Le supérieur hiérarchique du candidat émet un avis circonstancié sur celle-ci (consultable par le candidat qui doit en faire la demande dès l'inscription).
- 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 professionnel attendus pour exercer les fonctions sollicitées. Aucun profil type de carrière n'est exigé.
- La CAPN : la CAPN se prononce sur le projet de TA diffusé en amont et en même temps que la publication des résultats du concours d'IP. Les promus sont affectés lors du mouvement des IPFIP qui fait l'objet d'une note annuelle. Ils sont appelés à exercer les mêmes fonctions que les IPFIP recrutés par concours et bénéficieront des mêmes formations et du même parcours professionnel.
- Les candidats non retenus : après la CAPN, les candidats (IDIV CN et IFIP) non sélectionnés pourront, s'ils le souhaitent, consulter l'appréciation générale portée sur leur prestation par les membres du jury ainsi que les points à améliorer en vue d'une prochaine candidature à l'examen. Ces informations seront accessibles via l'application informatique dédiée. Ils auront également la possibilité de demander à bénéficier d'un retour pédagogique par téléphone.

La carrière des Administrateurs des Finances publiques adjoints - AFIPA

Les Administrateurs des Finances publiques adjoints (AFIPA) sont recrutés par la voie du tableau d'avancement parmi les IPFIP et de l'examen professionnel (au titre du TA) parmi les IDIV HC.

À compter du TA au titre de 2018, la sélection des IPFIP à titre personnel a été supprimée, au prétexte de l'amélioration de fin de carrière liée à PPCR. La CGT l'a contesté notamment du fait du report des mesures PPCR de 2018 qui ont eu pour conséquence que des IPFIP partant à la retraite cette année là sont partis avec un indice inférieur à celui détenu dans l'ancienne carrière.

La CGT recommande aux collègues qui postulent à une sélection de prendre contact avec les élus :

- dès la constitution de leur dossier pour obtenir des conseils de rédaction ;
- lors de la sortie du projet pour leur confier la défense de leur dossier et obtenir des informations ;
- et lors du dépôt des demandes de promotion.

I. LA DOCTRINE D'EMPLOI (art.4)

Les AFIPA 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 statutaires (article 16-I) :

Les AFIPA sont choisis parmi les inspecteurs principaux qui comptent au moins six ans de services effectifs dans leur grade au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le Tableau d'avancement est dressé.

B. Le dispositif de sélection (2018 – nomination 2019) :

Au-delà des conditions statutaires, la plage d'appel est aussi définie en fonction du millésime d'accès au grade d'inspecteur principal (modalités précisées dans la note annuelle de sélection).

Le nombre de candidatures au TA d'AFIPA est fixé à 4, 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.

- Les candidats s'inscrivent dans l'application dédiée et en informe leur supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, les candidats IP doivent joindre un CV et produire une description d'une réalisation professionnelle qui sera l'occasion de décrire avec précision une mission réalisée lors d'une affectation récente, ses enjeux, le rôle qui leur incombait (initiateur, pilote, contributeur), la méthode choisie pour conduire cette mission ainsi que le résultat obtenu et les enseignements tirés.

Le service RH contrôle et valide la candidature. Le supérieur hiérarchique reçoit le candidat en entretien, émet un avis sur sa candidature (consultable par le candidat qui doit en faire la demande dès l'inscription) et en informe le délégué du directeur général ou le chef de service.

- Tous les candidats dont le dossier est validé doivent bénéficier d'un entraînement à l'épreuve orale.
- L'inscription des candidats sur le TA résulte notamment de :
 - ✓ L'examen du dossier individuel du candidat (dossier de candidature, CV, description d'une réalisation professionnelle et évaluations) ;
 - ✓ L'avis émis par le supérieur hiérarchique au moyen d'une grille renouvelée ;
 - ✓ L'avis émis par l'un des comités d'évaluation des acquis de l'expérience professionnelle (composé d'un AGFIP et d'un AFIP), au terme d'un entretien avec le candidat.
- L'entretien, d'une durée de 30 mn, est principalement axé sur le parcours professionnel et vise à évaluer les compétences, ainsi que les aptitudes à exercer les responsabilités attachées au grade d'AFIPA. Le début de l'entretien a pour objet de permettre au candidat de présenter selon son choix, son parcours ou la réalisation professionnelle jointe à son dossier.
- Les candidats non retenus : après la CAPN, ils pourront consulter, via l'application dédiée, les appréciations portées sur leur entretien. Ils auront également la possibilité de demander à bénéficier d'un retour pédagogique auprès des membres du comité.

C. Nomination et classement :

Les nominations sont prononcées conformément au tableau suivant :

IP		AFIPA			Observations
Échelon	Indice majoré 2019	Échelon	Indice majoré 2019	Ancienneté conservée	
10	821 (2021)	6	830 (2021)	Ancienneté acquise	a/c de 2021
9					
- après 3 ans d'ancienneté	798	6	826	Ancienneté acquise au-delà de 3 ans	a/c de 2021, pas de distinction d'ancienneté : 9 ^{ème} échelon reclassé au 5 ^{ème} échelon avec l'ancienneté acquise
- avant 3 ans d'ancienneté	798	5	798	Ancienneté acquise	
8	760	4	760	5/6 de l'ancienneté acquise	
7	722	3	724	4/5 de l'ancienneté acquise	
6	685	2	688	4/5 de l'ancienneté acquise	
5	645	1	650	Ancienneté acquise	
4	605	1	650	Sans ancienneté	

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

Ce dispositif 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 2019). Sont éligibles :

- les IPFIP ayant épuisé au moins trois chances au titre des sélections précédentes ;
- les IPFIP promus au titre de l'article 28 du statut particulier ex-DGI, s'ils ont déjà participé à la sélection AFIPA (ou ex-Directeur Divisionnaire).

Le cadre peut postuler au titre de ce dispositif sans restriction du nombre de participations. Il peut en même temps passer sa 4^{ème} possibilité de sélection AFIPA selon la procédure de droit commun.

Après examen des dossiers, les candidatures sont envoyées pour avis au responsable territorial dont relève l'emploi sollicité afin qu'il puisse les instruire avant de s'entretenir avec les candidats (entretien physique ou téléphonique), ainsi qu'au délégué du Directeur général. À l'issue de l'entretien, le directeur d'accueil établit un classement des cadres appuyé d'un avis motivé. Le service RH déterminera le(s) cadre(s) retenu(s).

Une fois sélectionnés, les cadres devront rejoindre l'emploi sollicité au 1^{er} septembre de l'année précédent celle au titre de laquelle le TA est dressé. Leur nomination est prononcée au 1^{er} janvier de l'année du TA et ils seront astreints à un délai de séjour de 24 mois sur leur poste.

III. L'ACCÈS AUX IDIV HC PAR EXAMEN PROFESSIONNEL

A. Les conditions statutaires (article 16-II) :

Dans la limite d'1/10^{ème} des emplois pourvus par le tableau d'avancement prévu au chapitre II, les AFIPA peuvent être sélectionnés

par voie d'examen professionnel parmi les IDIV HC qui, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé, ont atteint au moins le 3^{ème} échelon de leur grade.

B. L'examen professionnel : arrêté du 19 mai 2011

- Épreuve d'admission unique : l'EP comporte une épreuve unique d'admission consistant en un entretien d'une durée de 40 minutes avec un jury (composé d'un AGFIP et d'un AFIP), qui se décompose en deux parties :
 - ✓ Un exposé du candidat de dix minutes maximum, portant sur son parcours professionnel ;
 - ✓ Suivi d'un échange 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 fournit en amont un dossier de présentation de son parcours (selon le modèle fixé par l'administration), transmis au jury après l'établissement de la liste d'admissibilité. Le jury complète son appréciation résultant de l'entretien par la consultation de son dossier individuel (dossier de candidature, CV et évaluations).

Seuls sont déclarés admis les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 12/20 à l'épreuve unique.

À l'issue de l'épreuve, le jury arrête, par ordre alphabétique, la liste des candidats admis.

C. Le dispositif de sélection (2018 – nomination 2019) :

Le nombre de candidature à l'Examen professionnel est fixé à quatre, consécutives ou non.

- Les candidats s'inscrivent dans l'application dédiée en joignant un CV et en informe leur supérieur hiérarchique. Le service RH contrôle et valide la candidature. Le supérieur hiérarchique reçoit le candidat en entretien, émet un avis sur sa candidature

(consultable par le candidat qui doit en faire la demande dès l'inscription) et en informe le délégué du directeur général ou le chef de service.

- Tous les candidats dont le dossier est validé doivent bénéficier d'un entraînement à l'épreuve orale.

- Les candidats non retenus : après la CAPN, les candidats non sélectionnés pourront consulter, via l'application dédiée, les appréciations portées sur leur entretien. Ils auront également la possibilité de demander à bénéficier d'un retour pédagogique auprès des membres du jury.

D. Nomination et classement:

Les intéressés sont nommés au 6^{ème} échelon du grade d'AFIPA conformément au tableau suivant :

Grade d'IDIV HC		Grade d'AFIPA		
Échelon	Indice majoré 2019	Échelon	Indice majoré 2019	Ancienneté conservée
Spécial (à compter de 2021)	821	6	830	Ancienneté acquise dans la limite de 3 ans
3	807	6	826	Sans ancienneté

IV. ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL DU GRADE D'AFIPA EN 2021 :

Conformément à l'article 4-1 (créé au 1/1/2021) du décret 2010-986 modifié, l'accès à l'échelon spécial du grade d'AFIPA se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Peuvent être inscrits sur ce tableau les AFIPA justifiant, à la date d'établissement du tableau d'avancement :

- ✓ de cinq ans de services effectifs dans leur grade ;

- ✓ de trois ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon ;
- ✓ et qui ont exercé des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité. La liste des fonctions mentionnées à l'alinéa précédent est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Le nombre d'AFIPA relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à 20% de l'effectif des AFIP (arrêté du 21/9/2017).

NOTE PERSONNELLES:

This image shows a full page of white paper with horizontal blue dashed lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings present.

Le corps des Administrateurs des Finances publiques - AFIP

Le décret n°2009-208 du 20/2/2009, relatif au statut particulier du corps d'AFIP comprend deux grades :

- ✓ Administrateur des finances publiques (AFIP) ;
- ✓ Administrateur général des finances publiques (AGFIP) qui compte trois classes : classe normale, 1^{ère} classe et classe exceptionnelle qui est un grade fonctionnel.

Le décret 2009-209 du 20 février 2009 fixe l'échelonnement indiciaire du corps des AFIP.

La CGT revendique un statut unique de la catégorie A d'Inspecteur (IFIP) à Administrateur général des finances publiques (AGFIP). La DGFIP a unilatéralement choisi le maintien d'un corps particulier d'AFIP.

I. LA DOCTRINE D'EMPLOI

Les AFIP 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 DGFIP (articles 2 à 6 du décret). 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 (décret n° 2012-1246 du 7/11/2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique) ;
- ✓ se voir confier des fonctions de direction auprès des responsables des structures mentionnées aux alinéas précédents ;
- ✓ assurer, au niveau régional ou départemental, des fonctions transversales telles que la mise en œuvre de la politique immobilière de l'État ou la maîtrise des risques et de la qualité comptable ;
- ✓ être chargés de mission auprès du directeur général des finances publiques.

Ils occupent des fonctions d'AFIP ou d'AGFIP selon l'importance des emplois fixés par arrêtés du ministre.

II. L'ACCÈS AU GRADE D'AFIP

A. La grille indiciaire :

Échelon	Durée de l'échelon		Indice brut 2017 - 2018	Indice brut a/c de 2019
	Durée moyenne	Durée minimale		
5	3 ans	2 an 6 mois	HEB	HEB
4	3 ans	2 ans 6 mois	HEA	HEA
3	3 ans	2 ans 6 mois	1021 (IM 825)	1027 (IM 830)
2	3 ans	2 ans 6 mois	951 (IM 772)	959 (IM 777)
1	2 ans 6 mois	2 an	880 (IM 718)	887 (IM 723)

B. Accès par Liste d'aptitude :

a) Conditions statutaires : article 12-1

Pour 17/20^{ème} des nominations, au choix après inscription sur la LA et avis de la CAP, parmi les fonctionnaires de catégorie A relevant d'un statut particulier des services déconcentrés de la DGFIP titulaires d'un grade ou occupant un emploi dont l'indice terminal est au moins égal à l'IB 985 (IM 798) et détenant au moins l'IB 875 (IM 714).

b) Modalités de sélection :

Une note annuelle précise le dispositif de pré-sélection, la procédure de la 2^{ème} présentation, les modalités de dépôt et de validation des candidatures (après avis du supérieur hiérarchique et du délégué du DG) puis de sélection. Les candidats sont sélectionnés à partir de leur dossier de candidature et de leur carrière, sur la base de deux entretiens chacun de 30 mn, l'un avec le chef du service RH et la sous directrice de l'encadrement et des relations sociales, l'autre avec un comité « métier ». Le dossier comprend un relevé de carrière, une description de l'une des réalisations du cadre (projet, réforme,...), une lettre de motivation, un engagement de mobilité, et les trois dernières feuilles d'évaluation.

Les lauréats non retenus peuvent demander un entretien, avec le bureau RH-1B pour examiner leurs perspectives de carrière et avec le comité sur le contenu de l'entretien. Ils peuvent bénéficier d'une 2^{ème} présentation et aussi se présenter au dispositif de « seconde chance » (détaillée dans une note annuelle).

C. Autres modalités de sélections :

a) Conditions statutaires :

- Pour 1/20^{ème} des nominations, art 12-2, parmi 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 (IM 783) ;
- Pour 2/20^{ème} des nominations, art 12-3, parmi les fonctionnaires de l'État, de la FPT et de la FPH :
 - ✓ 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 (IM 783) ou des militaires détenant un grade d'officier.

b) Modalités de sélection des articles 12.2 et 12.3 :

Une commission présidée par une personnalité extérieure désignée par le ministre chargé du budget, (qui comprend le DGFIP ou son représentant, le DG de l'administration et de la fonction publique ou son représentant, et deux membres désignés par le DGFIP) examine les candidatures.

La commission établit une liste des candidats qu'elle juge aptes à exercer les fonctions d'AFIP, dont le nombre doit être égal au double de celui des postes susceptibles d'être à pourvoir dans l'année.

Les candidats doivent compter 15 ans de services publics accomplies à la date de nomination.

Leur nomination est prononcée dans les conditions prévues à l'article 14 du décret, après présentation des candidatures par le directeur général des finances publiques.

Si les postes vacants d'AFIP réservés à ces fonctionnaires demeurent vacants, ils sont attribués aux fonctionnaires sélectionnés par liste d'aptitude.

D. Nomination : article 13

Les nominations interviennent à l'échelon d'AFIP 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.

III. L'ACCÈS AU GRADE D'AGFIP

L'avancement dans les trois classes du grade d'AGFIP s'effectue au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP, dans les conditions statutaires suivantes.

A. Accès des AFIP à AGFIP de classe normale – article 11 :

Peuvent être nommés les AFIP ayant atteint le 2^{ème} échelon de leur grade et comptant 2 ans de services effectifs dans ce grade, et classés dans les conditions suivantes :

AFIP		AGFIP de classe normale		
Échelon	Indice brut 2019	Échelon	Indice brut 2019	Ancienneté conservée
5	HEB	4	HEC	Sans ancienneté
4	HEA	3	HEB	Sans ancienneté
3	1027	2	HEA	Sans ancienneté
2	959	1	1027	Sans ancienneté

B. Accès des AGFIP CN à AGFIP de 1^{ère} classe – article 8-1 :

Peuvent être nommés pour 5/10^{ème} des nominations, les AGFIP CN ayant atteint le 3^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade, classés dans les conditions suivantes ;

AGFIP de classe normale		AGFIP de 1 ^{ère} classe		
Échelon	Indice brut 2019	Échelon	Indice brut 2019	Ancienneté conservée
5	HED	3	HEE	Sans ancienneté
4	HEC	2	HED	Sans ancienneté
3	HEB	1	HEC	Sans ancienneté

Les articles 8-2° et 8-3°, précisent les autres modalités d'accès au grade d'AGFIP de 1^{ère} classe, et l'article 9 les conditions de nomination.

C. Accès des AGFIP de 1^{ère} classe à AGFIP de classe exceptionnelle – article 7 :

Ils peuvent être nommés AGFIP de classe exceptionnelle dans les conditions prévues au tableau suivant :

AGFIP de 1 ^{ère} classe		AGFIP de classe exceptionnelle		
Échelon	Indice brut 2019	Échelon	Indice brut 2019	Ancienneté conservée
3	HEE	2	HEE	Ancienneté acquise
2	HED	1	HED	Ancienneté acquise
1	HEC	1	HED	Sans ancienneté

Accès aux emplois de Chef de service comptable - CSC

Le décret n°2006-814 du 7 juillet 2006 modifié précise les dispositions relatives aux emplois de chefs de service comptable (CSC) au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Le décret n° 2010-991 du 26 août 2010 modifié fixe l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de chef de service comptable au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

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.

I. CONDITIONS STATUTAIRES

A. Article 1 du décret n°2006-814 :

L'emploi de chef de service comptable à la DGFIP 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 DGFIP dirigent les postes comptables à forts enjeux des services déconcentrés.

Ils peuvent, par ailleurs, assurer au sein des services de la DGFIP des fonctions d'encadrement, d'animation ou d'expertise comportant des responsabilités particulières. Certaines de ces fonctions, dont la liste est fixée par un arrêté du ministre chargé du budget, sont confiées à des chefs de service comptable de 3^{ème}, de 4^{ème} ou de 5^{ème} catégorie.

C. Grille indiciaire – décret 2010-991 modifié

L'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de CSC des finances publiques est fixé ainsi qu'il suit :

Catégorie échelon unique	Indice brut 2017-2018	Indice brut a/c de 2019
CSC 1	HEC	HEC
CSC 2	HEB	HEB
CSC 3	HEA	HEA
CSC 4	HEA 1 ^{er} chevron	HEA 1 ^{er} chevron
CSC 5	1021 (IM 825)	1027 (IM 830)

D. Nomination :

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

• Accès à CSC 1 :

Peuvent être nommés aux emplois de CSC de 1^{ère} catégorie (indice HEC) :

- ✓ Les AFIP ayant atteint le 4^{ème} échelon de leur grade ;
- ✓ Les AFIPA ayant atteint le 6^{ème} échelon de leur grade, ayant occupé un emploi de chef de service comptable de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie ;
- ✓ Les conservateurs des hypothèques de 3^{ème} catégorie ;
- ✓ Les administrateurs civils hors classe justifiant de trois années de services effectifs en cette qualité dans les services centraux des ministères chargés de l'économie et du budget.

• Accès à CSC 2 et CSC 3 :

Peuvent être nommés aux emplois de CSC de 2^{ème} catégorie (indice HEB) et 3^{ème} catégorie (indice HEA) :

- ✓ Les AFIPA ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon de leur grade ;
- ✓ Les IP de la DGFIP ayant atteint au moins le 8^{ème} échelon de leur grade ;
- ✓ Les IDIV HC de la DGFIP ayant atteint au moins le 3^{ème} 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 conservateurs des hypothèques de 4^{ème} catégorie ;
- ✓ Les attachés principaux d'administration ayant atteint au moins le 8^{ème} échelon de leur grade (indice brut 864) et justifiant au moins de trois années de services effectifs en cette qualité dans les services centraux des ministères chargés de l'économie et du budget.

Seuls les AFIPA détenant au moins le 5^{ème} échelon peuvent occuper les emplois administratifs de chef de service comptable de 3^{ème} catégorie avec des fonctions d'encadrement, d'animation ou d'expertise comportant des responsabilités particulière (dont la liste est définie dans un arrêté).

• Accès à CSC 4 et CSC 5 :

Peuvent être nommés aux emplois de CSC de 4^{ème} catégorie (indice HEA-1) et 5^{ème} catégorie (indice 1027) :

- ✓ Les AFIPA ayant atteint au moins le 4^{ème} échelon de leur grade ;
- ✓ Les IP de la DGFIP ayant atteint au moins le 7^{ème} échelon de leur grade ;
- ✓ Les IDIV HC de la DGFIP ;

- ✓ Les conservateurs des hypothèques de 5^{ème} ou de 6^{ème} catégorie ;
- ✓ Les attachés principaux d'administration ayant atteint au moins le 7^{ème} échelon de leur grade (Indice brut 821) et justifiant au moins de trois années de services effectifs en cette qualité dans les services centraux des ministères chargés de l'économie et du budget.

Seuls les IP et les IDIV HC de la DGFIP peuvent occuper les emplois de chef de service comptable de 4^{ème} et 5^{ème} catégorie dont la liste est définie dans un arrêté.

DECLINAISON POUR LES GRADES DE LA DGFIP

Grade d'origine	CSC1 - HEC	CSC2 - HEB	CSC3 - HEA	CSC4 - HEA 1 ^{er} chevron	CSC5 - 1027
AFIP	4 ^{ème} échelon				
AFIPA	6 ^{ème} échelon (1)	5 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon (2)	4 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon
IP		8 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon
IDIV HC		3 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	Sans condition	Sans condition

(1) AFIPA ayant géré un emploi CSC2 HEB ou CSC3 HEA

(2) les seuls AFIPA autorisés sur les HEA administratifs

E. Article 23 du décret n°2010-986 :

La liste et le classement (révisé au moins tous les cinq ans) des postes comptables 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.

Toutefois, un fonctionnaire de catégorie A de la DGFIP peut être affecté, après avis de la CAP, par nécessité 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 de son grade doté d'un indice immédiatement supérieur.

Exemple : dès lors qu'un emploi d'IDIV CN n'est pas pourvu, un inspecteur ayant atteint le 8^{ème} échelon, peut en application de l'art 23 être affectés sur un poste comptable C3. Cet article n'a pas pour effet de lui conférer le grade d'IDIV CN. Ainsi pour être maintenu sur le poste C3, il 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.

II. MODALITÉS D'ACCÈS AUX POSTES COMPTABLES :

Les règles de gestion présentées sont celles du mouvement 2018, qui pourront évoluer les années suivantes. A compter de 2018, un mouvement annuel unique est organisé pour les postes comptables C1, C2 et C3.

Les conditions statutaires s'apprécient à la date d'établissement de la liste d'ancienneté (31/12/N-1) tandis que les conditions de gestion sont examinées à la date de la vacance des postes sollicités.

A. Accès aux postes comptables C1

L'ensemble des cadres affectés sur un poste comptable de catégorie C1 est placé en position de détachement sur un emploi de Chef de Service Comptable (CSC).

a) Accès aux postes CSC1-HEC :

Pour sortir de l'incohérence du mécanisme dit du « carnet de tours », en cas de carence de candidats AFIP, l'administration

substitue à la règle des quotas un accès prioritaire des AFIP aux emplois de CSC1.

Dans la seule limite des postes à pourvoir dans le mouvement concerné, les demandes des AFIPA ne seront examinées qu'à défaut de candidats AFIP.

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

Sont ensuite examinées les demandes des AFIPA CSC2 puis celles des AFIPA CSC3 qui sont départagés en fonction de l'ancienneté dans ce niveau d'emploi.

b) Accès aux postes CSC2-HEB :

L'administration substitue, à la règle des quotas, un interclassement des candidats en fonction de leur date de 1^{er} détachement dans le statut d'emploi de CSC3, quel que soit leur grade.

A ancienneté égale dans le statut d'emploi de CSC3, les cadres sont départagés en fonction de leur grade : AFIPA, IPFIP puis IDIV HC. Les CH4 sont traités sans priorité dans leur grade d'origine.

Pour accéder à un poste comptable de niveau CSC2-HEB, un cadre supérieur (AFIPA, IPFIP ou IDIVHC) doit avoir exercé 3 ans sur un emploi comptable ou administratif de CSC3-HEA et justifier d'un délai de séjour de 3 ans sur son poste.

c) Accès aux postes CSC3-HEA / CSC4-HEA 1^{er} chevron/ CSC5-indice 1027 :

Les emplois de chefs de service comptable de 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} catégorie sont soumis à des quotas dont les modalités d'exploitation évoluent. Avant 2018, après épuisement du 1^{er} quota, les postes non pourvus étaient reportés sur les quotas suivants (logique dite verticale).

Dans le mouvement 2018, les demandes des cadres sont exploitées successivement, dans l'ordre des grades, en fonction du rang des candidats au sein de chacun des quotas (logique dite horizontale). En d'autres termes, dès qu'un cadre obtient un poste dans le quota de son grade, l'administration passe à l'examen des demandes des cadres du quota du grade suivant.

En cas de non saturation d'un quota, les postes non pourvus sont reportés sur le quota suivant.

Quel que soit leur grade, ils devront justifier d'un délai de séjour de 24 mois sur leur emploi administratif ou comptable au moment de leur demande (ce délai s'apprécie à la date de vacance des postes sollicités).

Dans tous les cas, les cadres en fin de carrière doivent exercer au moins 24 mois sur leur nouvel emploi avant leur départ effectif en retraite (date limite ou date d'engagement de départ).

• **Les emplois de CSC3-HEA** sont réservés à hauteur des quotas suivants :

- ✓ 60% aux AFIPA en accès direct, à la condition qu'ils soient entrés dans la plage d'appel de la sélection AFIP (cadres dont la promotion a été appelée) ;
- ✓ 10% aux IPFIP (dont IDIV ex IP), à la condition qu'ils soient entrés dans la plage de sélection au grade d'AFIPA ;
- ✓ 30% aux IDIV HC 3^{ème} échelon ayant occupé au préalable 2 emplois dans leur grade dont au moins 1 sur un poste comptable de niveau C2 (a minima).

• **Les emplois de CSC4-HEA 1^{er} chevron** sont réservés à hauteur des quotas suivants :

- ✓ 30% aux AFIPA administratifs (justifiant dans ce grade d'une durée de séjour d'au moins 24 mois sur un emploi administratif) ou déjà en fonction sur un poste comptable CSC5-1027 (IM 825) ou C2 ;
- ✓ 50% aux IPFIP administratifs ou déjà en fonction sur un poste comptable CSC5-1027 ou C2 ; l'accès des IPFIP, administratifs ou comptables, aux postes CSC4-HEA1 est réservée aux cadres entrés dans la plage de sélection à AFIPA ;
- ✓ 20% aux IDIV HC administratifs ou déjà en fonction sur un poste comptable CSC5-1027 ou C2.
- ✓ Les CH-6 sont intégrés dans le quota de leur grade d'origine, sans priorité.

• **Les emplois de CSC5-1027** sont réservés à hauteur des quotas suivants :

- ✓ 30% aux AFIPA administratifs (justifiant dans ce grade d'une durée de séjour d'au moins 24 mois sur un emploi administratif) ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 ;
- ✓ 40% aux IPFIP administratifs ou déjà en fonction sur un poste comptable C2 ; l'accès des IPFIP, administratifs ou comptables, aux postes CSC5-1027 est réservée aux cadres entrés dans la plage de sélection à AFIPA ;
- ✓ 30% aux IDIV HC administratifs ou déjà en fonction sur un poste comptable C2.

B. Accès aux emplois comptables C2 et C3

a) Conditions statutaires :

• **Peuvent accéder aux postes comptables C2 :**

- ✓ Les AFIPA ;
- ✓ Les IPFIP ;
- ✓ Les IDIV HC de 1^{er}, 2^{ème} ou 3^{ème} échelon ;
- ✓ Les IDIC CN remplissant les conditions statutaires pour postuler

「 FIER-E-S D'ÊTRE FONCTIONNAIRES !

Élections professionnelles DGFiP
pour mes droits
du 29 novembre
au 6 décembre
2018
JE VOTE CGT



29 NOVEMBRE / 6 DÉCEMBRE 2018, JE VOTE

**la
cgt**
FINANCES
PUBLIQUES