

**GROUPE DE TRAVAIL
BILAN DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) RELATIVES AUX
PROMOTIONS DES AGENTS DE LA DGFIP
8 JUIN 2022**

ETAT DE LIEUX

I) LE CONTEXTE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a supprimé l'avis préalable de la CAP pour l'établissement du tableau d'avancement de grade et de la liste d'aptitude et a instauré en contrepartie la publication des lignes directrices de gestion (LDG).

Le décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, précise, en son article 12, que les LDG fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours, les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades, ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. Elles visent en particulier à :

- préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- et à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes des corps et grades concernés.

La DGFIP a élaboré en application de la loi du 6 août 2019 et du décret du 29 novembre 2019 ses lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnel. Après plusieurs groupes de travail avec les organisations syndicales, elles ont été publiées à l'attention de l'ensemble des personnels de la DGFIP le 16 juillet 2021 sur l'intranet Ulysse (les agents/statuts et carrières/lignes directrices de gestion).

Les LDG relatives à la promotion rappelle que la politique RH de la DGFIP favorise l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. Par ailleurs, les règles de sélection sont conformes à la politique de prévention des discriminations du ministère.

II) LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS

21) La suppression de l'avis des CAP

Les tableaux d'avancement de grade ne sont plus soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire nationale (CAPN) depuis les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2021.

Les propositions des directeurs exprimées dans le cadre des travaux préparatoires à l'établissement des listes d'aptitude ne sont plus soumises à l'avis des CAPL. Les listes d'aptitude ne sont plus soumises à l'avis préalable de la CAPN depuis les listes d'aptitude établies au titre de l'année 2021.

22) L'aménagement des modalités de sélection avec une place plus importante accordée à la prise en compte du mérite

221) Les avancements de grade par tableau d'avancement des agents de catégorie B ou C.

Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir des agents ont été revues afin d'accorder une place plus importante au mérite pour l'inscription sur le tableau d'avancement de grade dans les catégories B et C. L'ancienneté administrative continue à être prise en compte pour départager les agents dont la valeur professionnelle et la manière de servir sont considérées comme exemplaires. En outre, dans le cadre de la lutte contre les discriminations, la sélection dérogoratoire au bénéfice de la fin de carrière n'est plus appliquée depuis les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2021.

Rappel des conditions générales :

- être en position d'activité à la date d'effet de la promotion soit le 1^{er} janvier N, ou à la date à laquelle les conditions sont remplies ;
- 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).

Les conditions pour faire preuve d'une valeur professionnelle et d'une manière de servir exemplaire sont rappelées ci-après :

- justifier d'un total minimal de 30 points par chiffrage des cotations du tableau synoptique des appréciations (4 items principaux) figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) des 3 dernières années. Les cotations sont prises en compte comme suit : «moyen» : 1 point ; «bon» : 2 points ; «très bon» : 3 points ; «excellent» : 4 points ;
- ne pas avoir fait l'objet d'une cotation «insuffisant» dans le tableau synoptique des appréciations figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel de l'une au moins des trois dernières années ;
- ne pas avoir fait l'objet de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir (examen des appréciations littérales) dans les appréciations littérales figurant dans les comptes-rendus d'entretien professionnel, sur la période des 3 dernières années ;
- 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 ;
- satisfaire aux obligations déontologiques.

Les agents concernés par l'une des situations particulières suivantes font l'objet d'un examen de dossier (avis demandé à la direction locale) :

- agents évalués partiellement sur le dernier triennal et justifiant d'un total chiffré d'au moins 30 points (avec prise en compte de l'évaluation ou des 2 évaluations antérieures à N-3) ;
- agents ayant fait l'objet de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir et agents destinataires d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié ; ;
- agents ne satisfaisant pas aux obligations déontologiques.

222) La liste d'aptitude de C en B

La sélection des tout meilleurs candidats est effectuée parmi les candidats les mieux évalués. La valeur professionnelle est appréciée sur la base des critères suivants :

- le dossier : prise en compte des évaluations des 5 dernières années et de l'avis du directeur.
- l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur ;
- l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique et/ou le niveau d'expertise technique ;

- le parcours professionnel (expérience professionnelle, reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle- RAEP -, nature des fonctions exercées, participation à des concours). L'expérience professionnelle s'apprécie notamment à travers la diversité et la longueur des parcours professionnels.

223) *La liste d'aptitude de B en A*

Les candidats présentant les meilleures aptitudes pour exercer les fonctions d'inspecteur des finances publiques sont appréciés sur les critères de sélection suivants :

- la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience professionnelle, les formations suivies, les conditions particulière d'exercice dans le cadre de leur parcours professionnel, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation à des environnements nouveaux ou en mutation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- la motivation à se projeter dans un nouveau grade : la prise de responsabilités croissantes, l'investissement personnel dans les préparations de concours et examens professionnels sont des informations susceptibles de renforcer la qualité des dossiers de candidature ;
- la capacité à dérouler un parcours de catégorie A : permettre la promotion de fonctionnaires particulièrement méritants sur l'ensemble de leur carrière et motivés pour s'engager dans l'exercice des fonctions d'inspecteur.

224) *Le TA IDIV classe normale et hors classe à titre personnel*

L'avis motivé du supérieur hiérarchique doit permettre de valoriser le mérite du candidat à partir des critères suivants :

- la manière de servir et la valeur professionnelle ;
- l'investissement professionnel du candidat (formations, tutorat, expertise sur les missions...);
- le parcours professionnel.

224) *Les avancements de grades A+ : tableaux d'avancements aux grades d'AFIPA et d'IDIV classe normale*

Les candidats présentant les meilleures aptitudes pour exercer les fonctions du grade supérieur sont appréciés au vu de :

- leur dossier de candidature qui comprend la description de leur parcours professionnel, les derniers comptes-rendus d'entretiens professionnels ainsi que la rédaction d'une réalisation professionnelle ;
- L'avis émis par le supérieur hiérarchique : appréciation sur les aptitudes du candidat à exercer les fonctions du grade supérieur ;
- L'avis émis par un des comités de sélection au terme d'un entretien avec le candidat.

Lors de leur entretien, les candidats sont libres de choisir la présentation (5 minutes) qui leur semble la plus appropriée à leur profil : exposé des principales compétences, nature de leur parcours, facultés d'adaptation, réalisation professionnelle, etc.... en indiquant leurs motivations pour accéder au grade supérieur.

225) *L'accès aux échelons spéciaux de la catégorie A+*

Depuis le 1^{er} janvier 2021, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR, deux échelons spéciaux contingentés ont été créés pour les AFIPA et les IDIV HC.

Ils sont accessibles au choix, par inscription sur un tableau annuel d'avancement qui combine la prise en compte de l'ancienneté (durée minimale de service dans le grade et/ou d'ancienneté dans le dernier échelon du grade) et la reconnaissance du parcours des cadres.

L'avis du directeur/chef de service est systématiquement requis, notamment pour apprécier les mérites et la manière de servir des intéressés.

23) Le renforcement de l'information des agents dans la procédure de sélection, avec un retour d'information aux agents non retenus dans le cadre d'une promotion.

231) Les avancements de grade par tableau d'avancement des agents de catégorie B ou C.

Après publication des tableaux d'avancement sur l'intranet Ulysse, l'administration assure un retour d'information, via les directions locales, envers les agents écartés du fait d'une des situations particulières visées supra et non inscrits sur le tableau d'avancement, après examen de dossier. Les modalités d'information sont appréciées par les directions locales. Les intéressés sont éventuellement reçus dans le cadre d'un entretien.

232) La liste d'aptitude de C en B et B en A

Chaque agent proposé classé ou non proposé peut bénéficier, à sa demande, d'un retour d'information de la part de la direction locale, en phase préparatoire. Les modalités de formalisation de ce retour d'information (retour écrit ou oral, réception de l'agent) sont laissées à l'appréciation des directions locales.

Chaque agent proposé classé au plan local mais non inscrit sur la liste d'aptitude a droit à un retour d'information, sur sa demande, de la part de l'administration centrale, après publication de la liste d'aptitude sur l'intranet Ulysse.

233) Le tableau d'avancement IDIV CN à titre personnel

L'administration centrale fait un retour d'information vers les agents écartés du fait d'une situation particulière (insuffisance professionnelle, non respect des obligations déontologiques).

234) Les tableaux d'avancement IDIV CN encadrement et échelons spéciaux

L'avis des supérieurs hiérarchiques est communiqué aux cadres candidats à une sélection. Les candidats non retenus peuvent également demander un retour pédagogique aux membres des comités qui les ont auditionnés.

Par ailleurs, dans le cadre des tableaux d'avancement aux échelons spéciaux A+, les avis défavorables des supérieurs hiérarchiques sont communiqués aux cadres concernés.

**GROUPE DE TRAVAIL
BILAN DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) RELATIVES AUX
PROMOTIONS DES AGENTS DE LA DGFIP
8 JUIN 2022**

CONSTATS AU REGARD DES OBJECTIFS FIXÉS PAR LES LDG

311) Les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents

Les modalités d'appréciation et de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience des agents ont été clairement précisées dans les LDG promotions de la DGFIP.

Pour les agents de catégorie B et C :

- Concernant les tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C, les critères de sélection sont précisément exposés dans les LDG. L'objectivation de la sélection au moyen de la mise en place de la règle des 30 points apporte de la transparence à la sélection. Il est rappelé que dans les catégories B et C, le grade n'est pas fonctionnalisé, il n'y a pas de notion d'aptitude à exercer les fonctions du grade supérieur. Les avancements de grade des agents B et C n'impliquent pas de changement de fonctions, ils traduisent essentiellement l'acquisition normale d'une expérience et d'une technicité professionnelles accrues.

- S'agissant de la liste d'aptitude de C en B, impliquant un changement de corps et donc de fonctions, les LDG précisent les éléments pris en compte pour apprécier l'aptitude du candidat à exercer les fonctions du corps supérieur : prise en compte des évaluations, du parcours professionnel, du niveau d'expertise technique, de la capacité d'adaptation (via l'expérience professionnelle à la DGFIP ou dans d'autres administrations) et de l'investissement personnel (préparation aux concours).

Pour les agents de catégorie A :

- S'agissant du TA IDIV de classe normale à titre personnel, il est ouvert dès le 8ème échelon depuis le tableau 2022 (contre une ouverture aux seuls IFIP du 11ème échelon auparavant), pour les candidats retraitables qui s'engagent à un départ effectif à la retraite dans les 6 mois de leur nomination.

Cette ouverture s'inscrit dans l'engagement du PPCR d'un déroulement de carrière sur 2 grades pour chaque agent. Il est toutefois rappelé qu'il ne s'agit là que d'une obligation de moyen pour l'administration et l'administration est par ailleurs engagée par les LDG promotions dans une démarche plus sélective des cadres à promouvoir. Ainsi, l'avis du supérieur hiérarchique est requis pour chaque candidature sur la manière de servir, l'investissement professionnel et le mérite du candidat dans le cadre de son parcours professionnel global.

Pour le TA principal 2022, 596 inspecteurs ont été promus IDIV CN à titre personnel et 14 candidatures ont été écartées au titre d'un avis défavorable (fonctions exercées n'étant pas de niveau de A, réserves récurrentes sur la manière de servir, non respect des obligations déontologiques).

- S'agissant de la LA de B en A, conformément aux lignes directrices de gestion en matière de promotion, les critères de sélection ont été revus depuis la LA 2020, plaçant la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience et la capacité d'adaptation des candidats au cœur du dispositif. En conséquence, le critère d'ancienneté relégué à un rôle secondaire, a été supprimé à compter de la LA 2022.

Cette sélection a vocation à promouvoir les candidats qui démontrent dans le cadre de leur parcours professionnel une réelle volonté à progresser et une capacité effective à exercer les fonctions de catégorie A dans un contexte métier en pleine évolution et faire émerger de nouveaux profils.

Pour les agents de catégorie A (AFIPA/ IP /IDIV)

Le TA IDIV de classe normale est ouvert aux inspecteurs ayant atteint le 8e échelon de leur grade et comptant 7 ans de services effectifs dans la catégorie A.

Le TA AFIPA est ouvert aux inspecteurs principaux comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

L'examen des aptitudes et du potentiel d'un cadre pouvant être promu à des fonctions d'encadrement, dans le cadre d'un avancement de grade (inspecteurs divisionnaires, administrateurs des finances publiques adjoints) repose sur le constat de sa valeur professionnelle et de son engagement.

Ces derniers sont notamment appréciés sur la base d'une combinaison de critères tels que la capacité à organiser le travail d'une équipe, l'intérêt d'un encadrant, la conception ou la conduite de projet, l'animation fonctionnelle d'une équipe ou de réseaux, la capacité d'adaptation, d'anticipation, à conduire le changement ou à être force de proposition, les qualités d'analyse ainsi que la capacité à représenter.

Par ailleurs, la capacité de l'agent à se projeter sur de nouvelles fonctions doit être appréciée. Au-delà du critère managérial, les compétences techniques peuvent constituer également un critère à prendre en compte.

La combinaison et la pondération de ces différents critères varie en fonction du niveau de la promotion concernée.

S'agissant des tableaux d'avancement aux échelons spéciaux contingentés A+ :

- l'inscription au TA pour l'accès à l'échelon spécial HEA, pour 20 % des AfIPA, est ouvert à ceux qui justifient, à la date d'établissement du TA, de 5 ans de services effectifs dans leur grade et de 3 ans d'ancienneté dans le 6^e 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 ;

- l'inscription au TA pour l'accès à l'échelon spécial 1015, pour 15 % des IDIV HC, est ouvert aux IDIV HC justifiant de 3 ans d'ancienneté dans le 3^e échelon, et ayant exercé des fonctions d'encadrement d'un service ou d'un poste comptable, ou des fonctions de référent technique.

L'avis du directeur/chef de service est systématiquement requis, notamment sur l'appréciation des mérites et de la manière de servir de l'intéressé.

Les modalités d'attribution actuelles de l'échelon spécial ont été abordées lors d'un groupe de travail organisé le 27 novembre 2020.

L'échelon spécial IDIV HC est attribué prioritairement aux cadres éligibles, ayant exprimé leur intention de partir à la retraite dans l'année afin de permettre, par une rotation des indices, au plus grand nombre d'IDIV HC de partir à la retraite avec un indice plus élevé (l'échelon spécial leur est attribué 6 mois avant la date de départ à la retraite).

L'échelon spécial AFIPA est attribué selon un dispositif mixte combinant à la fois la prise en compte du parcours professionnel, du mérite et la gestion dynamique de la fin de carrière.

Le dispositif repose sur deux viviers, un vivier pour les cadres affectés sur des fonctions administratives en fin de carrière et un vivier pour les cadres éligibles au titre de leur parcours de carrière et de leur potentiel.

312) L'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion

L'égalité entre les femmes et les hommes de catégorie B ou C est globalement respectée dans les procédures de promotion de la DGFIP.

- Concernant les tableaux d'avancement de grade des agents B et C, le tableau ci-après, en ligne sur Ulysse, présente la part des femmes et des hommes dans l'effectif des promouvables statutaires et dans l'effectif des promus au titre de l'année 2022.

Les femmes ou les hommes sont promus au grade supérieur à concurrence de la part qu'elles ou ils représentent dans le vivier des promouvables statutaires. Les écarts constatés sont relativement limités, étant précisé qu'une égalité rigoureuse est naturellement incompatible avec le critère d'ancienneté administrative retenu pour classer les agents dans la plage d'appel statutaire.

Catégorie	Tableau d'avancement (grade de promotion des finances publiques)	Nombre de possibilités de promotion par TA	Nombre de promouvables statutaires (TA)	Nombre d'inscrits sur le TA	Part des femmes dans l'effectif des promouvables statutaires (TA)	Part des femmes dans l'effectif des agents promus (TA)	Part des hommes dans l'effectif des promouvables statutaires (TA)	Part des hommes dans l'effectif des agents promus (TA)
B	contrôleur principal	1 119	9 916	1 119	60,14%	72,65%	39,86%	27,35%
	contrôleur 1 ^{ère} classe	1 071	4 075	1 071	55,61%	50,05%	44,39%	49,95%
	géomètre principal	15	137	15	17,52%	20,00%	82,48%	80,00%
	géomètre	23	43	23	23,26%	30,43%	76,74%	69,57%
C	agent administratif principal de 1 ^{ère} classe	841	5 095	841	64,44%	63,14%	35,56%	36,86%
	agent administratif principal de 2 ^{ème} classe	20	65	16	81,54%	87,50%	18,46%	12,50%
	agent technique principal de 1 ^{ère} classe	61	367	61	12,80%	14,75%	87,20%	85,25%
	agent technique principal de 2 ^{ème} classe	25	54	21	24,07%	38,10%	75,93%	61,90%

- S'agissant de la liste d'aptitude de C en B 2022 (491 promus), le tableau ci-après présente la proportion hommes / femmes pour la plage d'appel statutaire et les candidats et promus.

L'égalité entre les femmes et les hommes est respectée, les écarts constatés sont très faibles, les femmes ou les hommes étant promus à hauteur de la part qu'elles ou ils représentent dans le vivier des promouvables statutaires et des candidats, soit globalement 60 % pour les femmes et 40 % pour les hommes.

Année 2022	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Plage d'appel statutaire	6208	38,2 %	10057	61,8 %	16265
Candidats	1321	41,2 %	1882	58,8 %	3203
Proposés classés	255	39,8 %	386	60,2 %	641
Promus	196	39,9 %	295	60,1 %	491

- S'agissant des promotions par liste d'aptitude de B en A

Il est constaté une féminisation croissante des promotions par LA de B en A, dans des proportions assez similaires à celles des concours interne et examen professionnel (respectivement 61 % et 73 % au titre des sélections de 2021).

Liste d'aptitude de B en A 2022 – Répartition Hommes / Femmes

	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
PAS	9354	39,11	14562	60,89	23916
Candidats	1719	43,95	2192	56,05	3911
Promus	46	38,02	75	61,98	121

Sur la composition des promotions, la proportion de contrôleurs principaux reste largement majoritaire, même si cette représentation est en recul de 10 % au titre de la LA 2022.

Cet effet attendu est directement lié à la suppression de la condition liée à l'ancienneté administrative qui a impacté très concrètement le profil des lauréats LA 2022 puisque 10 % de la promotion a bénéficié de la suppression de cette condition de gestion.

A ce stade, ce rajeunissement de l'ancienneté administrative n'a pas encore impacté significativement la moyenne d'âge des promus.

	âge moyen	% CP	% C1	% C2	% GP	% Géomètre
2018	55 ans 3 mois	97	1	0	2	0
2019	55 ans 5 mois	96	1	0	3	0
2020	54 ans 9 mois	98	1	0	1	0
2021	55 ans	97	1	0	2	0
2022	54 ans	87	11	1	1	0

Sur la mobilité des lauréats 2022, on constate un affaiblissement de la mobilité géographique induite par la promotion.

	mobilité géographique
2019	21,00 %
2020	12,00 %
2021	30,00 %
2022	19,00 %

Concernant les tableaux d'avancement de grades A+, l'égalité entre les femmes et les hommes est respectée.

Tableau d'avancement au grade d'AFIPA 2022

TA 2022	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Candidats	79	50,3%	78	49,7%
Promus	37	48,7%	39	51,3%

Tableau d'avancement au grade d'IDIV CN filière encadrement 2022

TA 2022	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Candidats	462	50,4%	454	49,6%
Promus	142	50,4%	140	49,6%

S'agissant des tableaux d'avancement aux échelons spéciaux A+, les équilibres sont globalement respectés même si l'on note une légère prédominance de la part des femmes dans les promus par rapport aux promouvables.

Tableau d'avancement aux échelons spéciaux A+ 2021

TA 2021		Nombre de promouvables statutaires	Nombre de promus	Part des femmes dans l'effectif des promouvables statutaires	Part des femmes dans l'effectif des cadres promus	Part des hommes dans l'effectif des promouvables statutaires	Part des hommes dans l'effectif des cadres promus
TA ES AFIPA	Vivier 1	20	20	40%	49,0%	60%	51,0%
	Vivier 2	257	72	40,9%	52,8%	59,1%	47,2%
TA ES Idiv HC		1353	284	45,4%	49,0%	54,6%	51,0%

32) AU REGARD DU RETOUR D'EXPÉRIENCE APRÈS 2 CAMPAGNES DE PROMOTION (2021 ET 2022)

Malgré un faible recul (publication des LDG promotions le 16 juillet 2021), le constat peut être considéré comme positif.

321) Les avancements de grade par tableau d'avancement des agents de catégorie B ou C.

La mise en œuvre à la DGFIP des LDG promotions a plutôt été bien accueillie par les agents (pas de réclamations ou de contentieux remontés au bureau gestionnaire de centrale).

Les LDG ont apporté de la transparence aux sélections. La conservation de la prise en compte de l'ancienneté administrative comme critère de départage des agents apporte aux agents de la visibilité sur leurs chances de promotions à court ou moyen terme.

L'évolution des critères de sélection pour une meilleure prise en compte du mérite n'a pas été contestée. Le nouveau critère des 30 points est objectivable pour chaque situation et n'a pas donné lieu à contestation par les agents. Lisible et simple, il apporte de la transparence souhaitée aux sélections.

La suppression du critère dérogatoire de sélection au bénéfice des agents en fin de carrière n'a pas suscité de remontées au niveau national (quelques réactions ont été rapportées au plan local de la part d'agents qui s'attendaient à être promus à ce titre).

Par ailleurs, la communication, à l'ensemble des agents, via ULYSSE, des éléments d'information prévus par les LDG (volumétrie des différentes voies de promotion, taux de promotions, nombre de promouvables statutaires, répartition hommes/femmes des promus) a participé à la transparence affichée par les LDG, contrepartie de la suppression de l'avis des CAP.

Concernant les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2022, le nombre d'agents en situation particulière (évaluation partielle, critiques ou réserves récurrentes, problèmes déontologiques) inscrits sur les tableaux d'avancement après examen de dossiers s'élève à :

- 98 en catégorie B (soit 68,1 % des 144 agents en situation particulière figurant sur la plage utile de sélection),
- 83 en catégorie C (soit 77,6 % des 107 agents en situation particulière figurant sur la plage utile de sélection).

322) La liste d'aptitude de C en B

L'évolution apportée par les LDG se situe dans la continuité de la pratique de gestion de la DGFIP, à savoir une sélection basée sur l'examen approfondi des dossiers de candidature prenant en compte plusieurs critères (aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur, appréciations littérales, avis du SHD, proposition de la DRDFIP, prise en compte du tableau synoptique des CREP, parcours professionnel,...).

Les directions locales n'ont pas signalé de problèmes particuliers liés à l'application des LDG, par rapport aux années antérieures. Le bureau gestionnaire de centrale n'a pas reçu de demandes d'information de la part des candidats proposés classés au plan local et non inscrits sur la liste d'aptitude, ce qui peut se

traduire par une bonne compréhension de la procédure de sélection par les agents (effet combiné de l'interclassement local et du contingentement des possibilités de promotion).

S'agissant de la liste d'aptitude établie au titre de l'année 2022, la sélection a concerné les agents dont l'expérience est largement étayée pour justifier de bénéficier de cette voie de promotion. Les travaux de pré-sélection ont été réalisés par les directions locales.

Les candidatures ont été examinées en lien avec les comptes rendus d'entretien professionnel des postulants. La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des candidats ont été appréciés à travers plusieurs critères : diversité du parcours et des fonctions exercées, formations suivies, conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Les 2 indicateurs suivants, qui participent à l'objectivation de la sélection, ont été pris en compte :

- l'avis du supérieur hiérarchique direct, figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel, sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur, selon une échelle graduée sur 3 valeurs (valeur 1 : aptitude non acquise ; valeur 2 : aptitude en cours d'acquisition ; valeur 3 : aptitude confirmée).
- La valeur chiffrée correspondant à la traduction annuelle des cotations du tableau synoptique des candidats sur les 5 dernières années.

Ces indicateurs, globalement utilisés avec discernement, ont aidé certaines directions, notamment celles ayant un volume élevé de candidatures, à effectuer une première sélection des dossiers à partir de critères transparents, connus des agents.

Après examen des candidatures, les directions ont classé les candidats en 2 catégories : les candidats proposés classés (avec interclassement) et les candidats non proposés.

Compte tenu de ces éléments d'appréciation, les directeurs ont proposé les tout meilleurs candidats aptes à exercer dans les meilleures conditions les fonctions postulées (641 candidats proposés classés).

Par ailleurs, les directions ont servi un tableau pour les candidats non proposés précisant, pour chaque candidat non proposé, les motifs de non proposition. Ce tableau a permis de formaliser de manière objective les motifs de non proposition sur la base de 6 catégories de motifs recouvrant les principaux critères de sélection (valeur professionnelle/manière de servir, aptitude au corps supérieur, parcours professionnel, engagement professionnel, comportement, mobilité). Concernant les 2560 candidats qui n'ont pas été proposés par les directions locales, les motifs de non proposition sont les suivants :

Valeur professionnelle/ manière de servir : Niveau à développer/à confirmer (1)	Aptitudes aux fonctions du corps supérieur : Niveau à développer/à confirmer (2)	Qualité et variété du parcours professionnel: Niveau à développer/à confirmer (3)	Engagement professionnel et motivation pour l'accès au corps supérieur : Niveau à développer/à confirmer (4)	Comportement contraire aux règles déontologiques ou sanction disciplinaire récente (5)	Aptitude à la mobilité fonctionnelle ou géographique : Niveau à développer/à confirmer (6)	Total
20,1 %	33 %	18 %	20,7 %	0,5 %	7,7 %	100 %

Notions couvertes par les catégories de motifs de non proposition ci-dessus indiquées :

(1) : Appréciation de la valeur professionnelle et/ou manière de servir sur la base des évaluations (qualité des appréciations littérales et des cotations du tableau synoptique).

(2) : Appréciation de l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur. Appréciation des capacités d'adaptation. Appréciation de l'aptitude à l'encadrement. Candidature non retenue dans une approche comparative et/ou dans une démarche de progression.

(3) : Appréciation de l'expérience professionnelle au regard des évaluations. Appréciation de la mobilité géographique ou fonctionnelle : l'agent a-t-il occupé plusieurs postes différents ?

(4) : Appréciation de la volonté de progresser dans la carrière : l'agent a-t-il passé des concours internes ou examens professionnels pour accéder au corps supérieur ? A-t-il obtenu des résultats significatifs ? A-t-il été admissible ? A-t-il suivi des formations permettant d'acquérir des compétences nouvelles ?

(5) : Agent ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'une sanction disciplinaire récente, ou qui fait l'objet d'un contexte disciplinaire récent. Situation appréciée en fonction de la nature, de la gravité et de l'antériorité des faits imputés.

(6) : Appréciation de l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et/ou géographique : l'agent accepte-t-il sans réserve une future mobilité fonctionnelle et /ou géographique en cas de promotion au corps supérieur ? L'agent s'engage-t-il à formuler une demande d'affectation suffisamment large dans le cadre du mouvement national de mutation et de 1ère affectation ?

Le principal motif de non proposition vise l'aptitude à l'exercice des fonctions du corps supérieur, qui concerne un tiers des candidats non proposés (33%). Suivent les critères relatifs à l'engagement professionnel et à la motivation (20,7%), à la valeur professionnelle et manière de servir (20,1%) et à la qualité et la variété du parcours professionnel (18%) qui concernent chacun environ un cinquième des candidats non proposés. L'insuffisance de mobilité fonctionnelle et géographique concerne une part relativement faible des candidats non proposés (7,7%). Enfin, le critère relatif au comportement contraire aux règles déontologiques et à la sanction disciplinaire est, en toute logique, marginal en termes de volumétrie (0,5%).

La liste d'aptitude a été établie par le bureau gestionnaire de centrale à hauteur de 491 promotions. Le taux promus/candidats est en augmentation sensible (15,3 % contre 11,6 % en 2021 et 9,9 % en 2020).

Les agents non promus ont par ailleurs droit à un retour d'information.

La transparence des sélections pourrait être améliorée avec la mise en ligne sur Ulysse, pour consultation par l'ensemble des agents de la DGFIP, des bilans annuels des tableaux d'avancement dans les catégories B et C et de la liste d'aptitude de C en B.

323) Les promotions relatives à la catégorie A

La procédure de de promotion par liste d'aptitude de B en A a fait l'objet d'une nouvelle procédure avec la participation des DDG.

A compter de la LA 2022, les délégués veillent à une répartition équitable des potentialités de promotions entre les directions et à la qualité des candidatures par comparaison des mérites respectifs, centre des préoccupations de la DGFIP en contexte LDG.

Les délégations interviennent dans le processus de sélection des candidatures de manière concertée avec les directeurs locaux, permettant un « double regard » sur les candidatures.

324) Les promotions relatives à la catégorie A+

En 2021, deux nouveautés ont été introduites dans la sélection Idiv CN encadrement en vue d'harmoniser les modalités de sélection des cadres supérieurs :

- le candidat doit joindre à son dossier de candidature, une réalisation professionnelle ;
- le contenu de sa présentation personnelle devant les comités de sélection est libre .

Un dispositif d'amélioration de l'attribution des échelons spéciaux, prenant en compte une part plus importante du mérite, pourra faire l'objet d'échange dans un GT A+ ad hoc.

IV) LES AMÉNAGEMENTS ÉVENTUELS

41) SUR LES MODALITÉS DE SÉLECTION

A ce stade, compte-tenu des résultats satisfaisants constatés sur la réalisation des promotions des deux dernières campagne et du peu de recul sur l'application des LDG, il semble prématuré d'envisager une évolution des modalités de sélection telles que fixées actuellement par les LDG promotions de la DGFIP.

42) SUR LA TRANSPARENCE DES SÉLECTIONS

Conformément aux LDG, les informations suivantes sont portées à la connaissance de l'ensemble des agents de la DGFIP au moyen d'une publication sur l'intranet Ulysse :

- calendrier annuel de la campagne de promotions de l'année N ;
- notes de lancement des campagnes de promotions de l'année N ;
- répartition des promotions de l'année N par voie de promotion ;
- nombre de promouvables, de candidats (liste d'aptitude) et nombre d'inscrits sur la liste d'aptitude et les tableaux d'avancement de l'année N ;
- liste des agents promus au titre de l'année N, par type de promotion ;

- ancienneté administrative («coupure») détenue par le dernier agent inscrit sur le tableau d'avancement.

Les agents non promus ont par ailleurs droit à un retour d'information.

La transparence des sélections pourrait être améliorée avec la mise en ligne sur Ulysse, pour consultation par l'ensemble des agents de la DGFIP, des bilans annuels des tableaux d'avancement dans les catégories B et C et de la liste d'aptitude de C en B et B en A.