

## GROUPE DE TRAVAIL CADRES SUPERIEURS

Groupe de travail du 19 septembre 2014

### Fiche 2: Modalités de classement des demandes de mutation des IPFIP et AFIPA dans les mouvements sur emplois administratifs

La préparation des mouvements défiliarisés de 2015 offre l'occasion d'aborder les modalités de classement des demandes des IPFIP et AFIPA.

En effet, si le principe d'un départage à l'ancienneté administrative avait été initialement envisagé, ce mode de classement présente un certain nombre d'inconvénients tenant principalement aux spécificités de gestion de ces cadres.

#### **1) Rappel de l'existant : les règles de classement des demandes pendant la période de convergence**

Pendant la période de convergence, les demandes de mutation à équivalence des cadres ont été classées conformément aux règles propres à la filière dont ils étaient originaires.

Ces règles étaient les suivantes :

- Au sein de la filière gestion publique, les demandes des IPFIP et AFIPA étaient départagées en fonction du millésime du concours d'inspecteur principal. A millésime égal, le rang de classement au concours était pris en compte pour départager les cadres en mutation.
- Au sein de la filière fiscale, les demandes des IPFIP et AFIPA étaient classées en fonction de l'ancienneté administrative acquise dans leur grade au 31/12/N-1.

L'ancienneté administrative correspondait au grade, à l'échelon, à la date de prise de rang dans l'échelon et, à rang égal, au numéro d'ancienneté du candidat à mutation.

Les demandes de mutation des cadres issus des sélections unifiées étaient traitées à part selon des modalités censées préfigurer les règles de départage des mouvements défiliarisés et reposant sur le critère de l'ancienneté administrative (grade, échelon, date de prise de rang dans l'échelon).

#### **2) Problématiques soulevées par le critère de l'ancienneté administrative :**

Le critère de l'ancienneté administrative s'est jusqu'alors imposé car renvoyant à une donnée objective, facilement vérifiable et connue des cadres.

Ce critère simple et incontestable dans son principe n'apparaît pourtant pas le plus en adéquation avec la logique de gestion des cadres supérieurs qui, une fois promus, attendent une valorisation et une reconnaissance en gestion de leur parcours dans leur nouveau grade.

Cette attente doit conduire à préférer l'ancienneté capitalisée dans le nouveau grade à celle reprise au moment du classement dans ce grade.

C'est pourquoi, dès lors que l'on souhaite tenir compte du parcours des cadres, on retient comme premier critère de classement des demandes le millésime de leur tableau d'avancement avant leur ancienneté. Ce dispositif, qui s'applique aux mutations comme aux promotions sur postes comptables C1, vise à prévenir tout effet d' « enjambement » entre cadres en respectant la chronologie des promotions.

C'est d'ailleurs cette même logique de tableau qui conduit à départager les IPFIP lauréats d'une nouvelle promotion pendant deux ans (première affectation en N puis demande de rapprochement familial en N+1 sur le critère de leur rang de sortie à la sélection. Un tel dispositif permet en effet d'éviter qu'un lauréat de l'année précédente soit classé devant un cadre d'une promotion antérieure par le biais d'une reprise d'ancienneté particulièrement favorable.

Il est également relevé que les règles de gestion actuelles requièrent une harmonisation. En effet, si le départage des demandes de promotion sur postes comptables de niveau HEA s'effectue en fonction des tableaux d'avancement celui des AFIPA candidats à promotion sur un poste HEA administratif est opéré en fonction de leur ancienneté administrative.

Enfin, de récents exemples montrent que des cadres en retour de mobilité ont pu bénéficier dans leur grade de détachement d'un avancement accéléré par rapport à leurs collègues de la DGFIP. Dans la mesure où les avancements d'échelon dont un cadre a bénéficié dans son corps d'accueil sont pris en compte au moment de sa réintégration, des écarts importants peuvent se creuser entre des cadres qui pourtant au départ bénéficiaient d'une ancienneté administrative équivalente.

### 3) Evolution proposée :

**Dans les mouvements administratifs, il est proposé de retenir comme premier critère de départage le tableau d'avancement des cadres, c'est à dire l'année de leur prise de grade effective.** L'ancienneté administrative ne serait alors utilisée que pour départager les candidats issus d'un même tableau d'avancement.

Cette nouvelle logique de départage devrait notamment permettre :

- d'éviter les « enjambements » entre tableaux d'avancement ;
- de clarifier et simplifier les mouvements en introduisant un critère déjà connu des cadres ;
- de gagner en cohérence avec les critères retenus dans les mouvements comptables.