



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

**Direction générale des Finances publiques**  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES  
**Sous-direction Effectifs, parcours et  
compétences**

Bureau Affectation, mobilité et carrière des B et C  
64 allée de Bercy – Télédock 826  
75572 PARIS CEDEX 12

Affaire suivie par  
- catégorie B : Sonia LOUIS-MARIE  
sonia-laure.louis-marie@dgfip.finances.gouv.fr  
Téléphone : 01 53 18 09 17  
- catégorie C : Marie RIVADULLA  
marie.rivadulla@dgfip.finances.gouv.fr  
Téléphone : 01 53 18 01 88

Paris, le 13 septembre 2022

Le Directeur général des Finances publiques

à

Mmes et MM. les Délégués du Directeur Général  
Mmes et MM. les Directeurs régionaux et  
départementaux des Finances publiques  
Mmes et MM. les Directeurs des directions et services  
à compétence nationale ou spécialisés

NC :

Dossier : 2022/09/98

Circulaire

Instruction

Note de service

**Objet** : Lancement de la campagne d'avancement de grade par tableau d'avancement dans les catégories B et C de la DGFIP au titre de l'année 2023.

**Service(s) concerné(s)** : Services RH.

**Calendrier prévisionnel** : les tableaux d'avancement 2023 seront diffusés sur Ulysse à la fin du second semestre 2022.

**Résumé :**

La présente note de service présente les modalités de sélection pour l'avancement de grade dans les catégories B et C par tableau d'avancement, au titre de l'année 2023.

Pour ce qui concerne la catégorie B, les avancements de grade sont régis par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié et par les statuts particuliers des contrôleurs et des géomètres cadastrés des finances publiques.

S'agissant de la catégorie C, les dispositions relatives aux avancements de grade sont prévues par le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié et par les statuts particuliers des agents administratifs et des agents techniques des finances publiques.

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 instaure la publication des lignes directrices de gestion (LDG). En conséquence, les tableaux d'avancement de grade ne sont plus soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire nationale (CAPN).

**Par ailleurs, les lignes directrices de gestion (LDG) de la DGFIP relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ont été publiées sur l'intranet Ulysse, à l'attention de l'ensemble des personnels de la DGFIP, le 16 juillet 2021 (les agents/statuts et carrières/lignes directrices de gestion).**

Conformément aux LDG promotions de la DGFiP, 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 (cf. § B ci-après). 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. Il est rappelé que, dans le cadre de la lutte contre les discriminations, la sélection dérogatoire au bénéfice de la fin de carrière n'est plus en vigueur depuis les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2021.

La présente note de service rappelle les agents concernés par les tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C de la DGFiP (conditions statutaires) et précise les conditions de sélection (conditions utiles et situations particulières) ainsi que les modalités d'établissement des tableaux d'avancement.

## **A. AGENTS CONCERNÉS**

La sélection concerne les agents remplissant les conditions suivantes appréciées au 31 décembre 2022 :

- tableau d'avancement au grade de contrôleur de 1<sup>ère</sup> classe / géomètre : contrôleurs de 2<sup>ème</sup> classe / techniciens géomètres ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- tableau d'avancement au grade de contrôleur principal/géomètre principal : contrôleurs de 1<sup>ère</sup> classe / géomètres ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- tableau d'avancement au grade d'agent administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe / agent technique principal de 2<sup>ème</sup> classe : agents administratifs / agents techniques ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade équivalent.
- tableau d'avancement au grade d'agent administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe / agent technique principal de 1<sup>ère</sup> classe : agents administratifs principaux de 2<sup>ème</sup> classe / agents techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade équivalent.

Les conditions statutaires d'ancienneté et de durée de services sont appréciées au 31 décembre de l'année d'établissement du tableau, soit au 31 décembre 2022 s'agissant des tableaux d'avancement 2023.

**Le décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'État (article 3) prévoit que les agents de catégorie B qui remplissaient les anciennes conditions pour un avancement de grade au titre de l'année 2023 sont réputés remplir les nouvelles conditions prévues par l'article 25 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié.**

**En conséquence, les anciennes conditions statutaires pour l'avancement de grade par tableau d'avancement pour la catégorie B sont maintenues pour les tableaux établis au titre de l'année 2023.**

Pour les avancements de grade dans les catégories B et C par tableau d'avancement, les situations des agents sont automatiquement examinées dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires requises. En conséquence, les agents n'ont pas à faire acte de candidature.

## **B. CONDITIONS DE SÉLECTION PAR TABLEAU D'AVANCEMENT**

### **Conditions générales**

Pour être inscrit à un tableau d'avancement établi au titre de l'année N, les agents doivent satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires de grade et/ou de services exigées par le statut particulier applicable au corps d'appartenance et aux conditions utiles cumulatives suivantes :

- être en position d'activité à la date d'effet de la promotion soit le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;

- avoir été évalué au moins une fois dans le grade de sélection. L'absence totale d'évaluation dans le grade de sélection conduit à l'exclusion de l'agent. Il est en effet nécessaire de disposer d'au moins une évaluation dans le grade de sélection pour pouvoir apprécier utilement la valeur professionnelle d'un agent dans la perspective d'un avancement au choix au grade supérieur ;

- avoir été évalué au moins une fois au titre de l'une des 3 dernières années (N-1 à N-3).

Pour les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2023, les 3 dernières évaluations prises en compte sont les évaluations 2022, 2021 et 2020 (portant respectivement sur la gestion 2021, 2020 et 2019).

L'absence totale d'évaluation au titre de chacune des 3 dernières années précédentes (CREP des années 2022, 2021 et 2020 pour un TA établi au titre de l'année 2023) conduit à l'exclusion de l'agent.

En cas d'évaluation partielle sur la période 2022 à 2020, le dossier est examiné en prenant en compte l'évaluation ou les évaluations antérieure(s) à 2020, dans l'objectif de disposer de trois évaluations.

- faire preuve d'une valeur professionnelle et d'une manière de servir exemplaires, à savoir :

- justifier d'un total minimal de 30 points par chiffrage des cotations du tableau synoptique des appréciations (4 items principaux, à savoir les connaissances professionnelles dans l'emploi occupé, les compétences personnelles, l'implication professionnelle et le sens du service public) figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) des 3 années précédant celle au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi (années 2022 à 2020). Les cotations sont prises en compte comme suit : «moyen» : 1 point ; «bon» : 2 points ; «très bon» : 3 points ; «excellent» : 4 points ;

Cette condition s'applique également aux agents évalués partiellement au titre des années 2022 à 2020. En cas d'évaluation partielle sur la période 2022 à 2020 (absence d'une ou deux évaluations), l'évaluation ou les évaluations antérieures à 2020 sont prises en compte pour apprécier si l'agent remplit la condition des 30 points précités ;

- 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 (2022 à 2020, ou évaluations antérieures à 2020 le cas échéant, en cas d'évaluation partielle sur le dernier triennal). Sont concernés les 4 items principaux du tableau synoptique, à savoir : les connaissances professionnelles dans l'emploi occupé, les compétences personnelles, l'implication professionnelle et le sens du service public. 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 ;

- 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 trois années qui précèdent l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi (évaluations 2022 à 2020, ou, le cas échéant, évaluations antérieures à 2020, en cas d'évaluation partielle sur le dernier triennal) ;

- 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.

### **Situations particulières**

Les agents dont la situation particulière est exposée ci-après font l'objet d'un examen de dossier. Les directeurs locaux émettent un avis sur un éventuel avancement de grade des agents en situation particulière.

#### **Agents évalués partiellement au titre des 3 dernières années (une ou deux évaluations absentes)**

Les agents évalués partiellement au titre des 3 dernières années 2022 à 2020 et justifiant d'un total chiffré d'au moins 30 points au titre du tableau synoptique des 3 derniers comptes-rendus d'entretien professionnel (avec prise en compte éventuelle de l'évaluation ou des 2 évaluations antérieure(s) à 2020) font l'objet d'un examen de dossier.

Les agents évalués partiellement au titre des 3 dernières années 2022 à 2020 mais qui ne disposent pas de 3 évaluations en prenant en compte les évaluations des années antérieures à 2020, font également l'objet d'un examen de dossier, sous réserve de remplir la condition précitée des 30 points au titre du tableau synoptique.

### 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

Les agents pour lesquels les appréciations littérales figurant dans les comptes-rendus d'entretien professionnel des trois dernières années (évaluations 2022 à 2020, ou, le cas échéant, évaluations antérieures en cas d'évaluation partielle sur le dernier triennal) font apparaître des critiques ou des réserves récurrentes sur leur manière de servir font l'objet d'un examen particulier par les directions et le bureau gestionnaire.

Il en est de même pour les agents destinataires d'une note de service établie postérieurement à leur dernière évaluation et constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié.

### Agents ne satisfaisant pas aux obligations déontologiques

La situation de ces agents est appréciée en fonction de la nature, de la gravité, de l'antériorité et de la certitude des faits ou manquements qui leur sont reprochés ou imputés.

\*

La plage utile de sélection (PUS) sera annotée des avis (favorable ou défavorable) du directeur sur une éventuelle inscription au tableau d'avancement.

La liste des agents figurant dans la plage utile de sélection et bénéficiant d'un avis favorable du directeur sur une éventuelle inscription au tableau d'avancement sera publiée via l'intranet local.

## **C. ETABLISSEMENT DU TABLEAU D'AVANCEMENT**

Quel que soit le tableau d'avancement, un ordre de mérite unique est établi au plan national. Cet ordre est élaboré, à mérite égal (notamment total chiffré des cotations du tableau synoptique des 3 dernières évaluations au moins égal à 30 points), dans l'ordre d'ancienneté décroissant, par application successive des critères suivants :

- 1) échelon et ancienneté d'échelon (rang) ;
- 2) date d'accès au corps d'appartenance (corps DGFIP) ;
- 3) numéro d'ancienneté.

Après exclusion des agents ne remplissant pas les conditions utiles (éventuellement après examen de dossier), les agents sont inscrits au niveau national sur le tableau d'avancement dans l'ordre décroissant de l'ordre de mérite et dans la limite des possibilités de promotions.

Il est précisé que les volumes d'avancement de grade de la DGFIP sont définis au regard des taux de promotion fixés par l'arrêté ministériel du 6 décembre 2021 fixant les taux de promotion des corps des catégories B et C du ministère de l'économie, des finances et de la relance pour 2022, 2023 et 2024.

Les tableaux d'avancement établis pour les catégories B et C par le bureau Affectation, mobilité et carrière des B et C seront établis et mis en ligne sur l'intranet Ulysse avant la fin de l'année 2022

Les agents pourront exercer un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises dans le cadre de l'avancement de grade au choix, par tableau d'avancement. La liste des agents promus, publiée au BOFIP (bulletin officiel des finances publiques), constituera l'acte administratif faisant grief. Les agents disposeront d'un délai de deux mois, pour saisir l'administration, à compter de la publication des résultats de la promotion au BOFIP.

Après publication des tableaux d'avancement sur l'intranet Ulysse, les directions locales assureront un retour d'information envers les agents ayant fait l'objet d'un examen de dossier au titre des situations particulières visées au § B Situations particulières ci-dessus et non inscrits sur le tableau d'avancement. Les modalités d'information seront appréciées par les directions locales. Les intéressés pourront éventuellement être reçus dans le cadre d'un entretien.

## **D. MODALITÉS DE NOMINATION ET DE CLASSEMENT**

Les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2023 prendront effet au 1er janvier 2023.

Les agents inscrits sur les tableaux d'avancement 2023 de la catégorie C et de la catégorie B, nommés au grade supérieur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, seront classés dans leur nouveau grade selon les dispositions statutaires (article 26 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié s'agissant des agents de catégorie B, articles 11 et 12 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016 modifié s'agissant des agents de catégorie C), sur la base de la situation détenue le jour de leur nomination au grade supérieur.

Les nominations au grade supérieur dans les catégories B et C de la DGFIP n'emportent pas changement de fonctions et/ou changement d'affectation.

## **E. CALENDRIER PRÉVISIONNEL**

Les opérations de sélection pour l'inscription sur les tableaux d'avancement 2023 se dérouleront au cours du deuxième semestre 2022.

L'établissement des tableaux d'avancement par le bureau Affectation, Mobilité Carrière des B et C et la publication sur l'intranet Ulysse devraient intervenir avant la fin de l'année 2022.

## **F. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES**

Le guide actualisé des travaux relatifs aux tableaux d'avancement de l'année 2023, à destination des services RH, est en ligne sur Nausicaa.

Il est rappelé que des précisions complémentaires sur les travaux préparatoires à l'élaboration des tableaux d'avancement seront apportées, par messagerie, lors de l'envoi des plages d'appel statutaires (PAS).

Les services RH pourront évoquer toutes difficultés éventuelles soulevées par l'application de la présente note de service auprès du bureau gestionnaire.

Le sous-directeur  
Effectifs, Parcours  
et compétences

*SIGNE*

Olivier ROUSEAU

**Interlocuteur(s) à la DG (\*)** : Bureau Affectation, Mobilité, Carrière des B et C

### **Secteur Carrière B**

Sonia LOUIS-MARIE – Inspectrice divisionnaire hors classe – Tél. : 01 53 18 09 17

Sandrine PAUTET – Inspectrice – Tél. : 01 53 18 03 79

mél. : bureau.rh-mobilite-carriere-bc-carriere-b@dgfip.finances.gouv.fr

### **Secteur Carrière C**

Marie RIVADULLA Inspectrice divisionnaire hors classe jusqu'au 30/09

Sébastien POIL Inspecteur divisionnaire à/c du 03/10 - Tél. : 01 53 18 01 88

Véronique BOUETARD – Inspectrice- Tél. : 01 53 18 08 32

mél. : bureau.rh-mobilite-carriere-bc-carriere-c@dgfip.finances.gouv.fr

(\*) les interlocuteurs précisés ci-dessus sont désignés à la seule destination des services RH des directions