

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
SOUS-DIRECTION GESTION DES PERSONNELS
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
BUREAU RH-2A

AVANCEMENTS DE GRADE PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

Catégories B et C

GUIDE PRATIQUE À L'USAGE DES SERVICES RH DES DIRECTIONS

2 septembre 2019

SOMMAIRE

PARTIE I CADRE RÉGLEMENTAIRE

		Page
CHAPITRE I	TEXTES EN VIGUEUR	8
I	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	8
II	LES STATUTS PARTICULIERS	9
21	Corps des contrôleurs des finances publiques	9
22	Corps des géomètres-cadastrateurs des finances publiques	9
23	Corps des agents administratifs et des agents techniques des finances publiques	10
III	DÉTERMINATION DES SERVICES EFFECTIFS	11
IV	APPRÉCIATION DES CONDITIONS STATUTAIRES	11
V	TABLEAU RECAPITULATIF	12
CHAPITRE II	LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES NATIONALES	13
I	LES COMPÉTENCES	13
II	LES ATTRIBUTIONS	13
CHAPITRE III	PRINCIPES GÉNÉRAUX	14
I	EXAMEN DES SITUATIONS	14
II	EXAMEN APPROFONDI DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT	14

PARTIE II

MODALITÉS PRATIQUES DE MISE EN OEUVRE

		Page
CHAPITRE I	LES CONDITIONS DE SÉLECTION PAR TABLEAU D'AVANCEMENT	17
I	CONDITIONS COMMUNES À TOUS LES TABLEAUX D'AVANCEMENT	17
II	SITUATIONS PARTICULIÈRES	19
21	Agents non évalués au titre d'une ou deux des 3 dernières années	19
22	Agents ayant fait l'objet d'une majoration d'ancienneté ou d'une pénalisation ou d'une cotation "insuffisant" dans le tableau synoptique	20
23	Agents ayant fait l'objet de critiques ou de réserves récurrentes sur leur manière de servir ou d'une note de service	20
24	Agents ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou faisant l'objet d'un contexte disciplinaire	20
25	Agents en fin de carrière	20
CHAPITRE II	TRAVAUX PRÉLIMINAIRES RÉALISÉS AU NIVEAU NATIONAL	21
I	PLAGE D'APPEL STATUTAIRE	21
II	PLAGE UTILE DE SÉLECTION	21
III	LES INFORMATIONS CONTENUES DANS LE FICHER DE TRAVAIL	23

		Page
CHAPITRE III	LES TRAVAUX DES DIRECTIONS	24
I	ETABLISSEMENT DES PROPOSITIONS	24
11	Agents en situation particulière	24
12	Agents assimilés permanents syndicaux	24
13	Situations à signaler	25
II	SPÉCIFICITÉS DES TABLEAUX D'AVANCEMENT B ET C ADMINISTRATIFS	25
21	Saisie des avis du directeur dans la plage utile de sélection	25
22	Information des chefs de service, des agents et des représentants des personnels	25
221	Information des représentants des personnels	25
222	Information des chefs de service et des agents	25
III	TRANSMISSION AU BUREAU RH-2A	26
31	Documents concernés	26
32	Modalités de transmission	26
33	Délais de transmission	27
CHAPITRE IV	LA GESTION DES TABLEAUX D'AVANCEMENT DANS SIRHIUS	28
I	MODALITÉS PRATIQUES DE CONSULTATION DANS SIRHIUS	28
II	SAISIE DANS SIRHIUS	30
CHAPITRE V	L'ÉTABLISSEMENT DU TABLEAU D'AVANCEMENT	31
I	ÉTABLISSEMENT DE L'ORDRE DE MÉRITE	31
11	Modalités	31
12	Cas particuliers	31
II	MODALITÉS D'INSCRIPTION	32
III	MODALITÉS DE NOMINATION	33
31	Inscriptions au tableau d'avancement	33
32	Date d'effet des nominations	33
33	Modalités de classement	33

ANNEXES

	Page
Annexe n°1	Liste des agents par ordre alphabétique du nom de famille figurant dans la plage d'appel statutaire (PAS) 35
Annexe n°2	Liste des agents par ordre alphabétique du nom de famille figurant dans la plage utile de sélection (PUS) 36
Annexe n°3	Liste des agents assimilés permanents syndicaux 37
Annexe n°4	Liste alphabétique des agents bénéficiant d'un avis favorable du directeur 38
Annexe n°5	Calcul du numéro d'ancienneté 39

TEXTES

	Page
Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, modifié	41
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, modifiée	43



L'arrêté du 20 juin 2011 modifié a limité la compétence des CAPL à la préparation des travaux des commissions paritaires nationales pour les avancements de corps par liste d'aptitude et pour la révision de l'évaluation.

↳ *L'établissement des tableaux d'avancement des agents des catégories B et C (administratif et technique) relève, depuis 2013, directement de la CAP nationale compétente.*

Ce guide se substitue à celui du 23 août 2018 et est en ligne dans Nausicaa.

↳ **Les nouvelles mesures ou les précisions importantes apportées par rapport à la version précédente sont signalées par un trait en marge.**

PARTIE I



CADRE RÉGLEMENTAIRE

CHAPITRE I

TEXTES EN VIGUEUR

Les avancements de grade par tableau d'avancement des agents de la direction générale des finances publiques sont régis :

- d'une part, par le statut général des fonctionnaires ;
- d'autre part, par les statuts particuliers des corps auxquels ils appartiennent.

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les dispositions législatives relatives aux avancements de grade des agents de la direction générale des finances publiques sont contenues dans la *loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat* :

- ↳ La hiérarchie des grades dans chaque corps et les règles de promotion au grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers (*chapitre IV, article 30*) ;
- ↳ L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade (*chapitre VI, article 56*) ;
- ↳ L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (*chapitre VI, article 58*).

Les modalités d'élaboration des tableaux d'avancement sont contenues dans les dispositions du chapitre II du *décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié, relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat*:

- ↳ Pour établir le tableau d'avancement (*article 12*) :

il doit être tenu compte notamment :

- 1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ou des notations pour les agents soumis au régime de la notation ;
- 2° Des propositions motivées formulées par les chefs de service, notamment au regard des acquis de l'expérience professionnelle des agents au cours de leur carrière ;
- 3° Pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent décret, des comptes rendus

d'entretien professionnel ou des notations et, pour les agents qui y étaient soumis, des évaluations retracées par les comptes rendus de l'entretien d'évaluation.

↳ Le tableau d'avancement,

- est soumis aux commissions administratives paritaires qui fonctionnent comme commissions d'avancement (*article 12*) ;
- doit être porté à la connaissance du personnel dans un délai de trois jours suivant la date à laquelle il a été arrêté (*article 15*).

II. LES STATUTS PARTICULIERS (DISPOSITIONS TRANSITOIRES)

21-CORPS DES CONTRÔLEURS DES FINANCES PUBLIQUES

Le corps des contrôleurs des finances publiques comprend trois grades :

- contrôleur de 2^{ème} classe ;
- contrôleur de 1^{ère} classe ;
- contrôleur principal.

Les avancements de grade sont régis par les *décrets n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat modifié* et *n° 2010-982 du 26 août 2010 modifié portant statut particulier du corps des contrôleurs des finances publiques*.

Les conditions statutaires d'ancienneté pour pouvoir être promus, par la voie du choix, au grade supérieur, sont les suivantes :

- tableau d'avancement au grade de contrôleur de 1^{ère} classe : peuvent être promus les contrôleurs de 2^{ème} classe ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} 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 : peuvent être promus les contrôleurs de 1^{ère} classe ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} 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.

22-CORPS DES GÉOMÈTRES-CADASTREURS DES FINANCES PUBLIQUES

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

- technicien - géomètre ;
- géomètre ;
- géomètre principal.

Les avancements de grade sont fixés par les *décrets n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat modifié* et *n° 2010-983 du 26 août 2010 modifié portant statut particulier du corps des géomètres - cadastrateurs des finances publiques*.

Les conditions statutaires d'ancienneté pour pouvoir être promus, par la voie du choix, au grade supérieur, sont les suivantes :

- tableau d'avancement au grade de géomètre : peuvent être promus les techniciens-géomètres ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} 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 géomètre principal : peuvent être promus les géomètres ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} 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.

23-CORPS DES AGENTS ADMINISTRATIFS ET DES AGENTS TECHNIQUES DES FINANCES PUBLIQUES

Ces corps comprennent chacun trois grades (nouvelles grilles issues du PPCR, suite au reclassement des agents au 1^{er} janvier 2017):

- agent administratif / agent technique des finances publiques (échelle C1) ;
- agent administratif / technique principal des finances publiques de 2^{ème} classe (échelle C2) ;
- agent administratif / technique principal des finances publiques de 1^{ère} classe (échelle C3).

Les dispositions relatives aux avancements de grade des agents appartenant au corps des agents administratifs / techniques des finances publiques sont prévues par les *articles 10-1 et 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié* :

1. « les agents administratifs / techniques ayant atteint le 5^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade équivalent peuvent être promus, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, au grade respectivement d'agent administratif / technique principal de 2^{ème} classe des finances publiques (*article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié*) ;

Les services accomplis dans le grade d'agent administratif / technique de 2^{ème} classe sont assimilés aux services accomplis, respectivement, dans le nouveau grade d'agent administratif / technique. »

2. « les agents administratifs / techniques principaux de 2^{ème} classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade équivalent peuvent être promus au grade respectivement d'agent administratif / technique principal de 1^{ère} classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement (*article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié*) ;

Les services accomplis dans le grade d'agent administratif / technique de 1ère classe sont assimilés aux services accomplis, respectivement, dans le grade d'agent administratif / technique principal de 2ème classe. »

III. DÉTERMINATION DES SERVICES EFFECTIFS

Pour déterminer une durée de services effectifs dans un grade, en cas d'intégration, les services accomplis dans les corps et dans les grades d'origine sont assimilés à des services accomplis dans les nouveaux corps et dans les nouveaux grades d'intégration, déduction faite des périodes interruptives d'activité.

Le service national, les positions interruptives ainsi que la formation initiale en école (hors stage pratique) ne sont pas comptés dans les services effectifs.

Conformément à l'article 57 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié au-delà de la première année. Ces dispositions s'appliquent aux congés parentaux accordés à compter du 14 mars 2012 (article 17 du décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques).

Lorsqu'une anomalie est détectée, il convient de prendre contact avec le bureau RH-2A :



	Catégorie B	Pôle B	Sandrine Pautet : 01.53.18.03.79 ; Guy François : 01 53 18 05 21 ; Alban Delannoy : 01.53.18.04.64.
	Catégorie C	Pôle C	Daniel Baratto : 01 53 18 08 32 ; Frédérique Noblet : 01 53 18 08 16 ; Chantal Gendre : 01 53 18 95 77

IV. APPRÉCIATION DES CONDITIONS STATUTAIRES

Les conditions statutaires d'ancienneté et de services s'apprécient au 31 décembre de l'année au cours de laquelle sont établis les tableaux d'avancement de grade.

Exemples : - Tableau d'avancement au grade d'agent technique principal de 1ère classe des finances publiques de l'année 2020.

Date de la CAPN : 2ème semestre 2019.

Date à laquelle sont appréciées les conditions statutaires d'ancienneté et de services : 31.12.2019.

- Tableau d'avancement au grade de contrôleur de 1ère classe des finances publiques de l'année 2020.

Date de la CAPN : 2^{ème} semestre 2019.

Date à laquelle sont appréciées les conditions statutaires d'ancienneté et de services : 31.12.2019.

V. TABLEAU RECAPITULATIF

Les conditions statutaires sont résumées dans le tableau suivant.

Tableau d'avancement	Conditions requises
Tableau d'avancement au grade de contrôleur de 1^{ère} classe (article 15.I du décret n° 2010-982 du 26 août 2010 modifié et 25.I du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)	contrôleurs de 2 ^{ème} classe au moins un an dans le 6 ^{ème} 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 (article 15.I du décret n° 2010-982 du 26 août 2010 modifié et 25.II du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)	contrôleurs de 1 ^{ère} classe ayant au moins un an dans le 6 ^{ème} 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 géomètre (article 15 du décret n° 2010-983 du 26 août 2010 modifié et 25.I du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)	techniciens-géomètres ayant au moins un an dans le 6 ^{ème} 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 géomètre principal (article 15 du décret n° 2010-983 du 26 août 2010 modifié et 25.II du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)	géomètres ayant au moins un an dans le 6 ^{ème} échelon ; et 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 / technique principal de 2^{ème} classe (article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié)	agents administratifs / technique ayant atteint le 5 ^{ème} 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 / technique principal de 1^{ère} classe (article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié)	agents administratifs / technique principaux de 2 ^{ème} classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4 ^{ème} échelon de leur grade ; et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade équivalent.

CHAPITRE II

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES NATIONALES

I. LES COMPÉTENCES

En application de l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, existent, dans chaque corps de fonctionnaires une ou plusieurs commissions administratives paritaires.

L'article 1 de l'arrêté du 22 mai 2018 modifié institue des commissions administratives paritaires à la direction générale des finances publiques.

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du corps.

✎ **Les tableaux d'avancement sont donc soumis à la commission administrative paritaire nationale compétente qui fonctionne comme commission d'avancement.**

II. LES ATTRIBUTIONS

Les projets de tableau d'avancement sont élaborés par l'administration après avis de la commission administrative paritaire nationale compétente.

CHAPITRE III

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Conformément à l'ensemble des dispositions statutaires énoncées ci-dessus au chapitre I, les avancements de grade à l'intérieur du corps d'appartenance sont toujours prononcés, après avis de la commission administrative paritaire compétente, par inscription sur un tableau d'avancement.

↳ Exemple :

corps des contrôleurs des finances publiques

contrôleur de 2^{ème} classe



contrôleur de 1^{ère} classe

contrôleur de 1^{ère} classe



contrôleur principal

Il est rappelé que les avancements de grade ont lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur.

I. EXAMEN DES SITUATIONS

Pour les avancements de grade par tableau d'avancement, les situations des agents sont automatiquement examinées dès lors qu'ils remplissent les conditions requises.

↳ Les agents ne font pas acte de candidature.

↳ Les directions n'ont pas de recensement à effectuer auprès des agents.

II. EXAMEN APPROFONDI DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT

Pour l'établissement du tableau d'avancement, l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 *modifié* précise que le tableau d'avancement est préparé, chaque année, par l'administration en tenant compte notamment :

- 1° des comptes rendus d'entretiens professionnels ou des notations pour les agents soumis au régime de la notation ;
- 2° des propositions motivées formulées par les chefs de service, notamment au regard des acquis de l'expérience professionnelle des agents au cours de leur carrière ;

3° pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent décret, des comptes rendus d'entretien professionnel ou des notations et, pour les agents qui y étaient soumis, des évaluations retracées par les comptes rendus de l'entretien d'évaluation.

Les avancements de grade n'impliquent pas de changement profond de fonctions. Ils traduisent essentiellement l'acquisition normale d'une expérience et d'une technicité professionnelle accrue.

Ainsi, tous les agents remplissant l'ensemble des conditions requises et dont la valeur professionnelle répond à cette exigence sont susceptibles d'être promus.

Toutefois, en application de l'article 58 de la loi n° 84-16 mentionnée supra, l'inscription sur le tableau d'avancement est subordonnée à une valeur professionnelle satisfaisante.

Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle ont été revues au regard de l'évolution de la réglementation ayant conduit à la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté au titre de l'évaluation professionnelle (cf. partie II, chap.I, §I, page 17).

Ainsi, pour l'établissement des tableaux d'avancement au titre de l'année 2020, les agents ayant 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),
- ou d'une cotation "insuffisant" dans le tableau synoptique des appréciations sur l'une au moins des 3 dernières années N-3 à N-1 (pour les tableaux d'avancement 2020, cette condition concerne les agents de catégorie B avec la prise en compte de l'évaluation 2019, 2018 et 2017 portant sur la gestion 2018, 2017 et 2016, et les agents de catégorie C avec la prise en compte de l'évaluation 2019 et 2018 portant sur la gestion 2018 et 2017),
- ou de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir dans les appréciations littérales figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel sur la période des 3 dernières années (N-1 à N-3),
- ou, postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié,
- ou d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent,

sont considérés comme ne faisant pas preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante, sous réserve de l'examen de leur dossier par la CAP nationale compétente.

Les modalités d'examen de ces situations particulières sont détaillées dans la deuxième partie, chapitre I, pages 17 et suivantes).

PARTIE II



MODALITÉS PRATIQUES DE MISE EN OEUVRE

CHAPITRE I

LES CONDITIONS DE SÉLECTION PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

Pour bénéficier d'une promotion au choix, les agents doivent satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires et utiles exigées pour chaque tableau d'avancement considéré.

Ces conditions, pour un tableau d'avancement établi au titre d'une année N, sont énoncées ci-après.

I. CONDITIONS COMMUNES À TOUS LES TABLEAUX D'AVANCEMENT

L'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par l'article 148 de la loi de finances pour 2016 a instauré dans la Fonction Publique un cadencement unique d'avancement d'échelon, entraînant de fait la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté à partir de l'évaluation 2017 (gestion 2016) pour la catégorie B et à partir de l'évaluation 2018 (gestion 2017) pour les catégories A et C.

Un groupe de travail avec les organisations syndicales s'est réuni le 6 décembre 2016 afin de définir les conséquences de cette suppression sur les tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C.

Les éléments conclusifs établis à la suite des travaux du groupe de travail ont été communiqués aux directions par message du 29 décembre 2016. En outre, une fiche d'information a été mise en ligne le 6 janvier 2017 sur l'intranet Ulysse (Ulysse/ les agents/actualités RH).

Pour être inscrit à un tableau d'avancement, **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** (règles de gestion) :

- **être en position d'activité** à la date d'effet de la promotion (à l'exception des agents en disponibilité, en congé parental ou ayant cessé définitivement leurs fonctions, les autres agents sont considérés " en activité ") ;
- **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 automatique 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'une promotion 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).

L'absence totale d'évaluation au titre de chacune des 3 dernières années précédentes (CREP des années N-1, N-2 et N-3 pour un TA établi au titre de l'année N) conduit à l'exclusion automatique de l'agent. Il est en effet nécessaire de disposer d'au moins une évaluation sur la période des 3 dernières années pour pouvoir apprécier utilement la valeur professionnelle d'un agent, condition préalable indispensable à son inscription sur le TA ;

- 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 l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi (années N-3 à N-1). S'agissant des tableaux d'avancement 2020, cette condition ne concerne que les tableaux d'avancement dans la catégorie C et l'année d'évaluation 2017 (gestion 2016).

- 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 2020, cette condition concerne les agents de catégorie B avec la prise en compte de l'évaluation 2019, 2018 et 2017 (gestion 2018, 2017 et 2016) et les agents de catégorie C avec la prise en compte de l'évaluation 2019 et 2018 (gestion 2018 et 2017) .

- ne pas avoir fait l'objet, 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 (années N-3 à N-1), 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 agents ne faisant pas preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante au regard de ces critères d'appréciation font l'objet d'un examen de dossier en CAPN (cf. ci-après § II situations particulières, page 19).

⁽¹⁾ La condition relative à l'absence d'une cotation «insuffisant» s'appliquera aux entretiens professionnels pour lesquels la possibilité d'attribuer des réductions-majorations aura été supprimée (cf. précisions dans l'encadré ci-après).



Précisions sur l'appréciation de la valeur professionnelle au cours des années pendant lesquelles subsiste l'attribution de réductions-majorations-valorisations-pénalisations (RMVP)

Les réductions-majorations-valorisations-pénalisations (RMVP) attribuées au titre de l'évaluation professionnelle seront prises en compte pour apprécier la valeur professionnelle jusqu'à leur extinction dans l'historique de l'évaluation. La prise en compte des RMVP est remplacée progressivement par la prise en compte du tableau synoptique à partir de l'évaluation 2017 (gestion 2016) pour les agents de catégorie B et à partir de l'évaluation 2018 (gestion 2017) pour les agents de catégorie C.

Pour l'appréciation de la valeur professionnelle, il convient donc de **ne pas cumuler** pour une même année d'évaluation la prise en compte des RMVP et du tableau synoptique. S'agissant des tableaux d'avancement 2020, cette disposition ne s'applique qu'aux tableaux d'avancement dans la catégorie C pour l'année d'évaluation 2017 (gestion 2016), seule année concernée par l'attribution des RMVP dans l'historique des 3 dernières évaluations.

II. SITUATIONS PARTICULIÈRES

Bien que les agents dont la situation est évoquée ci-après peuvent ne pas remplir l'ensemble des conditions utiles, ils figurent néanmoins dans la plage utile de sélection (PUS) et font l'objet d'un examen particulier par les directions et le bureau gestionnaire.

Ces possibilités d'inscription s'appuient sur l'avis formulé par le directeur qui peut apprécier la manière de servir de ces agents.



En tout état de cause, quelle que soit la proposition (proposé ou non proposé) du directeur, la promotion des intéressés demeure subordonnée à l'avis de la CAPN.

21. AGENTS NON ÉVALUÉS AU TITRE D'UNE OU DEUX DES 3 DERNIÈRES ANNÉES

Il s'agit des 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 au minimum de la cadence moyenne/référence antérieurement à l'interruption.

22. AGENTS AYANT FAIT L'OBJET D'UNE MAJORATION D'ANCIENNETÉ OU D'UNE PÉNALISATION OU D'UNE COTATION "INSUFFISANT" DANS LE TABLEAU SYNOPTIQUE

La situation des agents ayant fait l'objet d'une majoration d'ancienneté (M1 ou M2) ou d'une pénalisation (P1 ou P2) ou d'une cotation "insuffisant" dans le tableau synoptique, au cours des 3 années qui précèdent (N-3 à N-1), est examinée par les directions et le bureau gestionnaire.

Pour les tableaux d'avancement 2020, la condition relative à la cotation «insuffisant» concerne les agents de catégorie B avec la prise en compte de l'évaluation 2019, 2018 et 2017 (gestion 2018, 2017 et 2016) et les agents de catégorie C avec la prise en compte de l'évaluation 2019 et 2018 (gestion 2018 et 2017).

23. AGENTS AYANT FAIT L'OBJET DE CRITIQUES OU DE RÉSERVES RÉCURRENTES SUR LA MANIÈRE DE SERVIR OU D'UNE NOTE DE SERVICE

Les agents pour lesquels les appréciations littérales figurant dans les comptes-rendus d'entretien professionnel relatifs aux trois dernières années (N-1 à N-3) 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.

24. AGENTS AYANT FAIT L'OBJET D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE OU FAISANT L'OBJET D'UN CONTEXTE DISCIPLINAIRE

Sont concernés les agents qui ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou qui font l'objet d'un contexte disciplinaire récent.

Leur situation est appréciée en fonction de la nature, de la gravité et de l'antériorité des faits qui leur sont imputés.

En tout état de cause, **la promotion des intéressés demeure subordonnée à l'avis de la commission administrative paritaire nationale** compétente.

25. AGENTS EN FIN DE CARRIÈRE

Peuvent être inscrits sur les tableaux d'avancement, à titre dérogatoire, « au bénéfice de la fin de carrière », les agents, âgés de 60 ans au moins au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, qui remplissent l'ensemble des conditions statutaires et utiles énoncées ci-dessus § I mais qui ne détiennent pas une ancienneté d'échelon suffisante pour permettre leur inscription au choix normal.

Toutefois, **la proportion de cette sélection dérogatoire est plafonnée à 40% des possibilités de promotion par tableau d'avancement.**

S'agissant des agents proches de la retraite, il est précisé que, pour bénéficier de la liquidation de leur pension de retraite sur la base des émoluments attachés à leur nouveau grade, les intéressés doivent justifier de 6 mois d'activité dans ce nouveau grade. Il appartient au service des Ressources humaines d'informer les agents de ces modalités.

CHAPITRE II

TRAVAUX PRÉLIMINAIRES

RÉALISÉS AU NIVEAU NATIONAL

Pour chaque tableau d'avancement, la liste des agents concernés est élaborée par le bureau RH-2A.

I. PLAGE D'APPEL STATUTAIRE

Pour chaque avancement de grade, le recensement de tous les agents **en position d'activité** remplissant l'ensemble des conditions statutaires requises à une date de référence donnée est effectué au moyen d'un traitement informatique.

☞ Ce recensement est annuel et intitulé plage d'appel statutaire (PAS). La PAS est transmise, pour information, aux directions.

Un modèle est joint en annexe I, page 35.

II. PLAGE UTILE DE SÉLECTION



La plage utile de sélection (PUS) est unique et transmise, sous forme dématérialisée, à chaque direction.

Compte tenu du nombre très élevé d'agents remplissant les conditions statutaires par rapport aux possibilités de promotions, le bureau RH-2A identifie tous les agents satisfaisant aux conditions statutaires et utiles :

- agents âgés de 60 ans au moins au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau est établi et susceptibles de bénéficier d'une inscription au bénéfice de la fin de carrière (dans la limite de la proportion maximale de 40% des possibilités de promotions par tableau d'avancement, cf. partie II, chapitre I, II, §25, page 20);
- agents susceptibles d'être inscrits au choix normal, **compte tenu des possibilités de promotions estimées.**

Ces agents se situent dans la "plage utile de sélection" (PUS) déterminée par le bureau RH-2A, sur le critère de l'ancienneté, en fonction du nombre d'agents recensés dans la plage d'appel statutaire (PAS) et du nombre estimé de possibilités de promotions.

Parmi les agents figurant dans la PAS, les agents dans les situations suivantes sont signalés par un témoin :

- les agents non évalués dans le grade de sélection (témoin NG dans la PAS)
- les agents non évalués au titre de chacune des 3 dernières années (N-3 à N-1) (témoin AE dans la PAS)

Ces agents figurent dans la PAS (et non dans la PUS).

Il est précisé que parmi les agents figurant dans la PUS, ceux en situation particulière exposée au chapitre I, ci-dessus, § II, page 19 sont signalés, par le bureau RH-2A, comme suit :

- Agents âgés de 60 ans au moins au 31 décembre de l'année du tableau, susceptibles de bénéficier d'une inscription au bénéfice de la fin de carrière (dans la limite de la proportion de 40% des possibilités de promotions par tableau d'avancement) : BA
- Agents non évalués au titre d'une ou deux des 3 dernières années : NN
- Agents ayant fait l'objet d'une majoration d'ancienneté (M1 ou M2) ou d'une pénalisation (P1 ou P2) au cours d'une au moins des 3 années qui précèdent (N-3 à N-1). S'agissant des TA 2020, cette condition ne concerne que les TA dans la catégorie C et l'année d'évaluation 2017 (gestion 2016) : BN
- Agents ayant fait l'objet, dans le tableau synoptique des appréciations, d'une cotation "insuffisant" au titre de l'une au moins des 3 dernières années (N-3 à N-1). Pour les tableaux d'avancement 2020, ce témoin concerne les agents de catégorie B avec la prise en compte de l'évaluation 2019, 2018 et 2017 (gestion 2018, 2017 et 2016) et les agents de catégorie C avec la prise en compte de l'évaluation 2019 et 2018 (gestion 2018 et 2017). La valeur 0 correspond à la présence d'une cotation «insuffisant», la valeur 1 correspond à l'absence d'une cotation «insuffisant» : TS
- Agents ayant fait ou faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire : DI
- Agents ayant fait l'objet (situations identifiées par les directions) :
 - dans les appréciations littérales figurant dans le compte-rendu 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), SC
 - ou
 - postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié :

Pour ces agents, le témoin SC est saisi par les directions dans la PUS

- Agents assimilés permanents syndicaux (le témoin RH est saisi par les directions dans la PUS) : RH



Tous les agents figurant dans la “ plage utile de sélection ” et en situation particulière doivent être examinés par la direction à l'exception des agents identifiés "BA".

III. LES INFORMATIONS CONTENUES DANS LE FICHIER DE TRAVAIL

Pour chaque agent concerné, les informations contenues dans le fichier sont les suivantes :

1. Numéro d'identification : – Identifiant.
2. Identification : – code civilité, nom de famille, prénom, nom d'usage.
3. Affectation : – code direction d'affectation.
4. NUMANCE – numéro d'ancienneté (utilisé pour les mouvements de mutation, cf. modalités de calcul en annexe n°5)
5. Date de naissance : – date de naissance
6. Situation administrative : – grade, échelon et rang dans le grade détenu au 31.12.N pour un tableau établi au cours d'une année N.
7. Date d'accès au corps : – date d'accès au corps de départ.
8. Mode d'accès au corps : – code mode d'accès au corps de départ.
9. Date d'accès au grade : – date d'accès au grade de départ.
10. Mode d'accès au grade : – code mode d'accès au grade de départ.
11. Position : – code position, date début, date fin position.
12. Evaluation (valeur professionnelle) des 3 dernières années (N-1 à N-3) (détection des agents majorés ou pénalisés); RMVP
13. Evaluation (Tableau synoptique) des 3 dernières années (N-1 à N-3) (en remplacement des RMVP au fur et à mesure de leur extinction dans l'historique de l'évaluation) (détection des agents ayant une cotation "insuffisant"). Pour les tableaux d'avancement 2020, cette information concerne les agents de catégorie B avec la prise en compte de l'évaluation 2019, 2018 et 2017 (gestion 2018, 2017 et 2016) et les agents de catégorie C avec la prise en compte de l'évaluation 2019 et 2018 (gestion 2018 et 2017). La valeur 0 correspond à la présence d'une cotation «insuffisant», la valeur 1 correspond à l'absence d'une cotation «insuffisant». Cotation du tableau synoptique
14. Identification des situations particulières à examiner par les directions : NN/BN/TS/DI
15. Identification des situations particulières pour information des directions : BA
16. Situations particulières à saisir par les directions et à examiner (SC) : RH / SC

CHAPITRE III

LES TRAVAUX DES DIRECTIONS

Dès réception de la plage utile de sélection, chaque direction est invitée à s'assurer de la cohérence des données et doit formuler un avis sur l'avancement de grade des agents en situation particulière (cf. partie II, chapitre II, § II, page 21 supra).

I. ETABLISSEMENT DES PROPOSITIONS

11. AGENTS EN SITUATION PARTICULIÈRE

Les directions locales sont consultées uniquement sur les agents figurant dans la plage utile de sélection (PUS) **et en situation particulière**, identifiés par les témoins NN, BN, TS, SC et DI.

Après examen de tous ces agents en situation particulière, le directeur local doit obligatoirement émettre un avis (favorable ou défavorable) sur un éventuel avancement de grade.

Pour chaque agent en situation particulière, un rapport motivé doit être établi et transmis par courriel comme suit :

- Agents faisant l'objet d'un avis défavorable : le rapport devra être circonstancié et les documents relatifs à la situation de ces agents (rapports du chef de service par exemple) seront annexés au rapport ;
- Agents bénéficiant d'un avis favorable : l'avis devra également être explicitement formulé (annotation de la liste présentée en annexe II),.

12. AGENTS ASSIMILÉS PERMANENTS SYNDICAUX

Les agents assimilés permanents syndicaux sont identifiés par les directions au moyen du témoin RH.

Ces agents ne font pas l'objet d'un avis du directeur et seul l'avis "technique" « RH » est porté au regard de ces agents.

La liste, selon le modèle joint en annexe III, de ces agents sera transmise au bureau RH-2A (pôle B ou pôle C selon le tableau d'avancement concerné).

13. SITUATIONS À SIGNALER

Les directions devront également signaler les situations susceptibles d'impacter la confection du tableau d'avancement : dépôt d'une demande de retraite ou d'une disponibilité, d'un congé parental non encore intégré dans SIRHIUS, engagement d'une action disciplinaire.

Pour les agents ayant déposé une demande de retraite, il conviendra de transmettre une copie de la demande au bureau gestionnaire.

II. SPÉCIFICITÉS DES TABLEAUX D'AVANCEMENT B ET C ADMINISTRATIFS

Seuls sont concernés les avancements aux grades :

- d'agent administratif principal de 2ème et 1ère classes ;
- de contrôleur de 1ère classe et de contrôleur principal.

21. SAISIE DES AVIS DU DIRECTEUR DANS LA PLAGE UTILE DE SÉLECTION

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

22. INFORMATION DES CHEFS DE SERVICE, DES AGENTS ET DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS

Dès la transmission des propositions du directeur (cf. ci-dessus § 21) au bureau RH-2A, il convient d'informer les représentants des personnels, les chefs de service et les agents selon les modalités suivantes :

221. Information des représentants des personnels

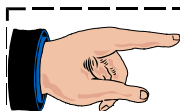
- La plage d'appel statutaire (PAS) ;
- la plage utile de sélection (PUS) annotée de l'avis du directeur sur une éventuelle inscription au tableau d'avancement (favorable ou défavorable),

sont transmises, sous forme dématérialisée, aux élus siégeant en CAPL.

Les modèles des documents sont joints aux annexes I et II, pages 35 et 36.

222. Information des chefs de service et des agents

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 est publiée, via l'intranet local.



Seuls les agents faisant l'objet d'un avis favorable par le directeur figurent sur cette liste.

Un modèle de cette liste figure en annexe n°4, page 38.

III. TRANSMISSION AU BUREAU RH-2A

31. DOCUMENTS CONCERNÉS

Informations / documents	Envoi par messagerie
♦ Rapports du directeur relatifs aux agents en situation particulière	OUI
♦ Documents relatifs à la situation des agents faisant l'objet d'un avis défavorable (rapports du chef de service, de vérification, ...)	OUI
♦ Liste des agents assimilés permanents syndicaux	OUI
♦ Demandes de retraite, de disponibilité, de congé parental non encore intégrées dans SIRHIUS	OUI

32. MODALITÉS DE TRANSMISSION

Les avis des directeurs ainsi que les documents sont analysés par le bureau RH-2A puis remis aux représentants des personnels nationaux lors de la consultation préalable à la réunion de la CAPN.

	Tous les documents transmis au bureau RH-2A (pôle B ou C) par la messagerie doivent être répertoriés de la manière suivante : code direction, grade d'arrivée, année du tableau, document concerné. Pour les tableaux d'avancement de la catégorie B : bureau.rh2a-pole-b-carriere@dgfip.finances.gouv.fr Pour les tableaux d'avancement de la catégorie C : bureau.rh2a-pole-c-carriere@dgfip.finances.gouv.fr
---	---

Exemple : DDFIP du GERS ;

Tableau d'avancement au grade de contrôleur principal. Année 2020 ;

Code grade d'arrivée : CP (contrôleur principal)

Un agent faisant l'objet d'un avis défavorable, M. X qui a fait l'objet d'une cotation «insuffisant» et de 2 notes de service (ou rapports).

Les documents transmis au bureau RH-2A par la messagerie seront identifiés comme suit :

- 320_CP_2020_noteservice1 X(nom de l'agent).odt
- 320_CP_2020_noteservice2 X(nom de l'agent).odt

Les grades d'arrivée sont les suivants :

Tableau d'avancement	Grade d'arrivée
Tableau d'avancement au grade d'agent administratif principal de 2 ^{ème} classe	AAP2-C2
Tableau d'avancement au grade d'agent administratif principal de 1 ^{ère} classe	AAP1-C3
Tableau d'avancement au grade d'agent technique principal de 2 ^{ème} classe	ATP2-C2
Tableau d'avancement au grade d'agent technique principal de 1 ^{ère} classe	ATP1-C3
Tableau d'avancement au grade de contrôleur de 1 ^{ère} classe	C1
Tableau d'avancement au grade de contrôleur principal	CP
Tableau d'avancement au grade de géomètre	G
Tableau d'avancement au grade de géomètre principal	GP

33. DÉLAIS DE TRANSMISSION

Ces documents, datés et signés par le directeur, sont adressés au bureau RH-2A avant la date limite fixée par le bureau gestionnaire dans la note de lancement de la campagne qui accompagne l'envoi de la plage utile de sélection (PUS).

CHAPITRE IV

LA GESTION DES TABLEAUX D'AVANCEMENT DANS SIRHIUS

I. MODALITÉS PRATIQUES DE CONSULTATION DANS SIRHIUS

Les fonctionnalités de consultation dans SIRHIUS relatives à la sélection par tableau d'avancement ont été présentées par la MPRO-RH lors de la formation des gestionnaires RH locaux (stage GRH 1673 T Formation GA-3A La carrière de l'agent - tableau d'avancement et liste d'aptitude).

Le gestionnaire RH peut consulter dans SIRHIUS pour chaque agent la proposition de changement de grade via la page individuelle ou la page collective.

Consultation par le gestionnaire RH (central ou local) du statut de la proposition de grade via page individuelle

Chemin d'accès : Dossier individuel > Carrière > Suivre la carrière > Carrière statutaire > Carrière > Propositions de changement de grade

The screenshot shows the SIRHIUS interface with the following sections:

- Carrière**: A table showing career history with columns: Date d'effet, Grade, Qualité statutaire, Echelon, Chevron, Type de carrière, and Demande d'ascension.
- Prochain échelon**: A section showing the next promotion step with columns: Grade, Qualité statutaire, Date personnelle, Echelon, Chevron, Type de carrière, Mode d'avancement, and Statut.
- Prochain chevron**: A section showing the next chevron step with columns: Grade, Qualité statutaire, Date personnelle, Echelon, Chevron, Type de carrière, and Date de validité.
- Propositions de changement de grade**: A table showing grade change proposals with columns: Mode d'accès, Année, Grade, Echelon, Chevron, Date de nomination, and Statut.

Page individuelle

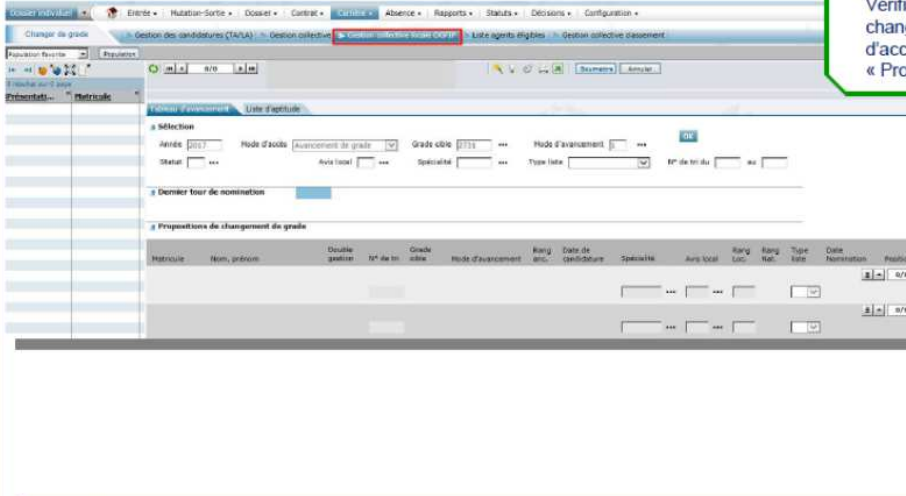
Vérification des propositions de changement de grade avec les modes d'accès « Avancement de grade » et « Promotion de grade ».

Ici, l'agent a une proposition de changement de grade avec les informations suivantes :

- Mode d'accès : **Promotion de grade**
- Année : **2017**
- Grade : **Insp FIP**
- Echelon : **01**
- Chevron :
- Date de nomination : **31/12/17**
- Statut : **Proposable**

Consultation par le gestionnaire RH (central ou local) du statut de la proposition de grade via page collective

Chemin d'accès : Dossier individuel > Carrière > Changer de grade > Gestion collective



Page collective

Vérification des propositions de changement de grade avec les modes d'accès « Avancement de grade » et « Promotion de grade ».

Une page « gestion collective » est consultable sur SIRHIUS (limitée à 1000 agents). En valorisant la section « Sélection », il est possible d'avoir une gestion collective des statuts de proposition de changement de grade. Le gestionnaire RH peut ainsi vérifier la liste des agents répondant aux conditions paramétrées de changement de grade.

Consultation par le gestionnaire RH de l'indicateur relatif au tableau synoptique pour les TA :

L'indicateur relatif au tableau synoptique (présence ou pas d'une cotation « insuffisant »), figurant dans la PAS, est consultable dans SIRHIUS.

Chemin d'accès : expertRH/dossier individuel/carrière/valeur professionnelle/valeur professionnelle DGFIP.



Dossier individuel > Entrée > Mutation-Sortie > Dossier > Contrat > Carrière > Absence > Rapports > Statuts > Décisions > Configuration

Valeur professionnelle

Saisie collective : Entretien VP > Saisie collective : VP proposée > Saisie collective : VP attribuée > Valeur professionnelle

Population favorite > Population

Nom [] Groupe d'évaluation [] Direction [] Rechercher Plus de critères

Matricule [] Unité d'évaluation [] Année évaluée []

0 résultat sur 0 page

Nom	Matricule

Valeur professionnelle Valeur professionnelle DGFIP

Cliquer sur la loupe pour accéder à la page « valeur professionnelle détaillée » correspondant à l'année évaluée recherchée.



L'attention est appelée sur l'affichage de l'évaluation dans SIRHIUS : SIRHIUS affiche l'année évaluée et non l'année d'évaluation, contrairement à EDEN-RH (ou précédemment AGORA GESTION).

L'année évaluée affichée par SIRHIUS correspond à l'année de gestion N-1.

Exemple : l'évaluation 2019 portant sur la gestion 2018 est affichée dans SIRHIUS sous la terminologie année évaluée 2018.

La page valeur professionnelle détaillée s'affiche :

L'indicateur « TS pour TA » précise, pour l'année évaluée considérée, la présence (valeur 0) ou l'absence (valeur 1) d'une cotation «insuffisant».

II. SAISIE DANS SIRHIUS

Les agents promouvables statutaires (agents remplissant les conditions minimales d'ancienneté) sont désignés sous l'appellation (statut) «ayant vocation» dans SIRHIUS (plage d'appel statutaire-PAS comprenant l'ensemble des agents ayant-vocation).

Après réunion de la CAPN, le statut «proposable» des agents inscrits sur le tableau d'avancement est modifié en «promu» par le bureau gestionnaire de centrale en vue de la nomination au grade supérieur.



S'agissant des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C, seul le bureau RH-2A est compétent pour saisir et modifier les propositions de changement de grade dans SIRHIUS.

CHAPITRE V

L'ÉTABLISSEMENT DU TABLEAU D'AVANCEMENT

Un ordre de mérite unique est élaboré au niveau national pour chaque tableau d'avancement après avis des directeurs.

I. ÉTABLISSEMENT DE L'ORDRE DE MÉRITE

11. MODALITÉS

Quel que soit le tableau d'avancement, **un ordre de mérite unique est établi au plan national.**

Cet ordre est élaboré, à mérite égal, dans l'ordre d'ancienneté décroissant, par application successive des critères suivants :

1. grade-échelon et ancienneté d'échelon (rang) ;
2. date d'accès au corps d'appartenance (corps DGFIP) ;
3. numéro d'ancienneté («NUMANCE») (cf. modalités de calcul en annexe n°5).

↳ Exemple : ordre de mérite établi au titre d'une année N .

Nom	Code direction	Echelon-rang	Accès corps	NUMANCE
....				
M. A	32	09 - 01.10.2017	01.07.1999	9758
M. Z	83	09 - 01.11. 2018	01.07.1993	10598
Mme E	38	08 - 01.11. 2017	01.07.2001	12354
M. R	47	08 - 01.11. 2017	01.09.2004	15564
Mme T	78	07 - 01.11. 2017	01.03.2003	18345
Mme Y	13	07 - 01.11. 2017	01.03.2003	19057
....				

12. CAS PARTICULIERS

Concernant la date d'accès au corps d'appartenance, il est précisé que pour :

- les agents intégrés dans un corps de la DGFIP (ex-DGCP, ex-DGI),
 - les agents détachés dans un corps de la DGFIP (ex-DGCP, ex-DGI) et non intégrés à la date d'appréciation des conditions statutaires et utiles requises,
- ↳ la date d'accès au corps d'appartenance correspond à la date d'accueil en détachement (ou à la date d'intégration directe le cas échéant).

II. MODALITÉS D'INSCRIPTION

Les inscriptions au projet de tableau d'avancement sont prononcées au niveau national, **dans l'ordre décroissant de l'ordre de mérite et dans la limite des possibilités de promotions**, comme suit :

1. les agents âgés de 60 ans au moins au 31 décembre de l'année du tableau “ **au titre de la fin de carrière** ” dans l'ordre d'ancienneté décroissante de l'ordre de mérite, et dans la limite de 40% des possibilités de promotion ;
2. les autres agents “ **au choix normal** ” dans l'ordre d'ancienneté décroissante de l'ordre de mérite (cf. § I supra).

A mérite égal, les agents ex aequo (échelon et rang d'ancienneté identiques) sont départagés comme indiqué au § I supra en tenant compte successivement de l'ancienneté dans le corps d'appartenance et du NUMANCE.

🔗 illustration : Tableau d'avancement au grade X de l'année 2020

Nom	Code direction	Né(e) le	Echelon-rang	Accès corps	NUMANCE	Obs.
....						
M. B	32	25.09.1955	07 - 01.12.2017	01.09.2004	21459	BA (1)
Mme C	83	16.06.1954	06 - 01.09.2017	01.09.2008	23596	BA (1)
M. A	32		09 - 01.10.2017	01.07.1999	9758	
M. Z	83		09 - 01.11. 2017	01.07.1993	10598	
Mme E	38		08 - 01.11. 2017	01.07.2001	12354	
M. R	47		08 - 01.11. 2017	01.09.2004	15564	
Mme T	78		07 - 01.11. 2017	01.03.2003	18345	dernier agent inscrit
Mme Y	13		07 - 01.11. 2017	01.03.2003	19057	
....						
....						

(1) : Inscrit au bénéfice de la fin de carrière.

Ainsi, au cas particulier, pour arrêter ce projet de tableau d'avancement, les ex aequo sont départagés sur le NUMANCE.

La “ coupure définitive ” au choix normal s'effectue, parmi les agents de 7^{ème} échelon avec un rang d'ancienneté du 01.11.2017, une ancienneté dans le corps du 01.03.2003 et un NUMANCE égal à 18345.

S'agissant des agents inscrits au bénéfice de la fin de carrière, l'application de la proportion maximale retenue pour cette catégorie d'agents (40% des promotions par tableau d'avancement, cf. partie II, chapitre I, § 25) peut conduire à définir une «coupure». Dans ce cas, les agents sont départagés selon les mêmes modalités que celles appliquées aux agents inscrits au choix normal (éventuels ex-aequo départagés sur le NUMANCE). Dans cette hypothèse, deux «coupures» sont appliquées : une «coupure» pour les agents inscrits au choix normal, et une «coupure» pour les agents inscrits au bénéfice de la fin de carrière.

III. MODALITÉS DE NOMINATION

31. INSCRIPTIONS AU TABLEAU D'AVANCEMENT

Les inscriptions au projet de tableau d'avancement sont prononcées dans la limite des possibilités de promotions. En cas d'épuisement du tableau, un tableau complémentaire est élaboré (article 14 du décret n° 2010-888 modifié).

32. DATE D'EFFET DES NOMINATIONS

Le tableau d'avancement établi au titre d'une année N prend effet au 1er janvier de l'année N. Les nominations sont prononcées, **dans l'ordre du tableau d'avancement** :

- ⇒ en principe au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le tableau est élaboré ;
- ⇒ ou à la date à laquelle les conditions statutaires sont remplies.

33. MODALITÉS DE CLASSEMENT

Les agents inscrits sur les tableaux d'avancement 2020 de la catégorie C et de la catégorie B, nommés au grade supérieur avec une date d'effet de 2020 seront classés dans leur nouveau grade selon les dispositions statutaires découlant de la mise en place du PPCR (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.

ANNEXES

ANNEXE N° 1 (PAS)

Direction : (Libellé direction)

Code direction :

Sélection par tableau d'avancement au grade de Liste des agents figurant dans la plage d'appel statutaire, par ordre alphabétique sur le nom de famille

Année 20.. ..(Année d'établissement du tableau)

Identifiant	Code civilité, nom de famille, prénom, nom d'usage	Code Dir	Date de naissance	Grade, Ech. Rang	Date d'accès au corps	Mode d'accès au corps	Date d'accès au grade	Mode d'accès au grade	Code position, date début, date fin position	NUMANCE	Evaluation N-1 à N-3 (RMVP) (1)	Evaluation N-1 à N-3 (cotation du tableau synoptique) (2)	Situation particulière (3)

(1) : RMVP attribuées jusqu'en 2017 pour les agents de catégorie C.

(2) : cotation du tableau synoptique à partir de 2017 pour les agents de catégorie B ; cotation du tableau synoptique à partir de 2018 pour les agents de catégorie C

(3) NG, AE, BA, NN, BN, TS, DI, SC, RH.

ANNEXE N° 2 (PUS)

Direction : *(Libellé direction)*

Code direction :

Sélection par tableau d'avancement au grade de Liste des agents figurant dans la plage utile de sélection, par ordre alphabétique sur le nom de famille

Année 20.. ..(Année d'établissement du tableau)

Identifiant	Code civilité, nom de famille, prénom, nom d'usage	Affectation locale	Date de naissance	Grade, Ech. Rang	Date d'accès au corps ou au grade	NUMANCE	Evaluation N-1 à N-3 (RMVP) (1)	Evaluation N-1 à N-3 (cotation du tableau synoptique) (2)	Situation particulière (3)	Avis du directeur (4)
(1) : RMVP attribuées jusqu'en 2017 pour les agents de catégorie C. (2) : cotation du tableau synoptique à partir de 2017 pour les agents de catégorie B ; cotation du tableau synoptique à partir de 2018 pour les agents de catégorie C (3) BA, NN, BN, TS, DI, SC, RH ; (4): favorable ou défavorable.										

ANNEXE N° 3

Avancement, par tableau d'avancement, au grade de

Code
direction

- Année 20.. -

Liste des agents assimilés permanents syndicaux

Identifiant	Nom d'usage, Prénom

ANNEXE N° 4

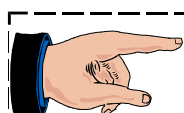
Avancement, par tableau d'avancement, au grade de

- Année 20.. -

Liste alphabétique des agents bénéficiant d'un avis favorable du directeur pour un avancement au grade de ...

Il est rappelé que l'**avis favorable à une promotion formulée par le directeur n'implique pas automatiquement inscription au tableau d'avancement** qui sera élaboré au plan national après avis de la CAPN.

N° d'identifiant	Nom d'usage, prénom



Seuls les agents faisant l'objet d'un avis favorable par le directeur figurent sur cette liste.

ANNEXE N°5

Calcul du numéro d'ancienneté :

Les critères pris en compte pour calculer le numéro d'ancienneté des agents figurant sur la plage d'appel statutaire (PAS) sont les suivants :

- 1- Grade : chaque grade est traduit par un coefficient qui est fonction de sa situation hiérarchique dans la catégorie (ex : C 2ème classe = 1 C 2ère classe = 2 CP = 3, AAP2 = 2 AAP 1 = 3) ;
- 2- Echelon : les échelons sont traités dans l'ordre décroissant ;
- 3- Date de prise de rang dans l'échelon : les dates de prise de rang sont traitées dans l'ordre croissant ;
- 4- Date d'accès au grade : les dates d'accès au grade sont traitées dans l'ordre croissant ;
- 5- Mode d'accès au grade : chaque mode d'accès est traduit par un coefficient (exemple : concours = 1, examen professionnel = 2, liste d'aptitude = 3) ;
- 6- Date d'accès à la catégorie : les dates d'accès à la catégorie sont traitées dans l'ordre croissant ;
- 7- Mode d'accès à la catégorie : ce critère est traité comme le mode d'accès au grade ;
- 8- Rang d'accès à la catégorie ;
- 9- Date de naissance.

TEXTES

**Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié
relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des
fonctionnaires de l'État (extrait)**

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 17, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, notamment ses articles 55 et 55 bis ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en date du 22 février 2010 ;

Le Conseil d'État (section de l'administration) entendu,

Décète :

CHAPITRE IER : DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

...
Article 3 (Modifié par décret n°2017-722 du 2 mai 2017)

L'entretien professionnel porte principalement sur :

1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;

3° La manière de servir du fonctionnaire ;

4° Les acquis de son expérience professionnelle ;

5° Le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;

6° Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;

7° Ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien mentionné à l'article 4. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes.

Les arrêtés ou les décisions mentionnés à l'article 5 des ministres intéressés ou des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés, pris après avis des comités techniques compétents, fixent, le cas échéant, les autres thèmes sur lesquels peut porter l'entretien professionnel, en fonction de la nature des tâches confiées aux fonctionnaires et du niveau de leurs responsabilités.

NOTA :

Conformément à l'article 7 du décret n° 2017-722 du 2 mai 2017, les dispositions du présent article s'appliquent à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019.

...

CHAPITRE II : DE LA RECONNAISSANCE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

... Article 12

Le tableau d'avancement prévu à l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est préparé, chaque année, par l'administration en tenant compte notamment de :

- 1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ou des notations pour les agents soumis au régime de la notation ;
- 2° Des propositions motivées formulées par les chefs de service, notamment au regard des acquis de l'expérience professionnelle des agents au cours de leur carrière ;
- 3° Pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent décret, des comptes rendus d'entretien professionnel ou des notations et, pour les agents qui y étaient soumis, des évaluations retracées par les comptes rendus de l'entretien d'évaluation.

Il est soumis aux commissions administratives paritaires, qui fonctionnent alors comme des commissions d'avancement.

Article 13

Les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Article 14

Le tableau d'avancement doit être arrêté le 15 décembre au plus tard de l'année précédant celle pour laquelle il est établi. Il cesse d'être valable à l'expiration de cette même année.

En cas d'épuisement du tableau, il est procédé à l'établissement d'un tableau complémentaire, qui doit être arrêté le 1er décembre au plus tard de l'année pour laquelle il est dressé. Il cesse d'être valable à l'expiration de cette même année.

Article 15

Les tableaux d'avancement doivent être portés à la connaissance du personnel dans un délai de trois jours suivant la date à laquelle ils ont été arrêtés.

...

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Article 26

Les dispositions des chapitres Ier, II et III du présent décret s'appliquent aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1er janvier 2012.

Les dispositions du chapitre IV du présent décret s'appliquent à compter de la publication du texte pour la période de référence 2010.

Le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat et le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont abrogés à compter du 1er janvier 2013.

**Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives
à la fonction publique de l'Etat
(Journal Officiel du 12 janvier 1984)**

Article 1er

La présente loi constitue le titre II du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Chapitre I

Dispositions générales

Article 2

Le présent titre s'applique aux personnes qui, régies par les dispositions du titre Ier du statut général, ont été nommées dans un emploi permanent à temps complet et titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations centrales de l'Etat, des services extérieurs en dépendant ou des établissements publics de l'Etat.

Article 3

...

Chapitre II

Organismes consultatifs

Article 12

Les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires de l'Etat, définie à l'article 9 du titre Ier du statut général, sont notamment : le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, les commissions administratives paritaires, les comités techniques paritaires et les comités d'hygiène et de sécurité.

Article 13

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat comprend, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires. Il est présidé par le Premier Ministre qui veille à l'application de la présente loi.

Le Conseil supérieur connaît de toute question d'ordre général concernant la fonction publique de l'Etat dont il est saisi soit par le Premier Ministre, soit à la demande écrite du tiers de ses membres. Il est l'organe supérieur de recours en matière disciplinaire, d'avancement et en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Article 14

Dans chaque corps de fonctionnaires existent une ou plusieurs commissions administratives paritaires comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

Les membres représentant le personnel sont élus à la représentation proportionnelle. Les listes de candidats sont présentées par les organisations syndicales.

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du corps.

Article 15

Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités techniques paritaires. Ces comités connaissent des problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, (*Loi n° 87-588 du 30 juillet 1987, art. 78*) "au recrutement des personnels" et des projets de statuts particuliers. Ils comprennent, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires.

Article 16

Il est institué, dans chaque département ministériel ou groupe de départements ministériels, un comité central d'hygiène et de sécurité et, éventuellement, des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux.

La création des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux est de plein droit à la demande des comités techniques paritaires concernés.

Article 17

Un décret en Conseil d'Etat détermine, en application des articles 9 et 23 du titre Ier du statut général, la compétence, la composition, l'organisation et le fonctionnement des organismes consultatifs visés aux articles 13, 14, 15 et 16 ci-dessus, ainsi que les modalités de désignation de leurs membres.

Article 18

(Abrogé par loi n° 87-529 du 13 juillet 1987, art. 59-1)

Chapitre III

Accès à la fonction publique

Article 19

....

Article 26

(Loi n° 91-715 du 26 juillet 1991, art. 5-III)

En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au troisième alinéa (2°) de l'article 19 ci-dessus, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une ou l'autre des modalités ci-après :

1° Examen professionnel ;

2° Liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil.

Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.

Article 27

(Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, art. 3)

...

Chapitre IV

Structure des carrières

Article 29

Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en catégories.

Ces corps regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

Ils sont répartis en quatre catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces catégories.

Article 30

La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers.

Article 31

La classe est assimilée au grade lorsqu'elle s'acquiert selon la procédure fixée pour l'avancement de grade.

Chapitre V

Positions

Article 32

....

Chapitre VI

Notation, avancement, mutation, reclassement

Article 55

Le pouvoir de fixer les notes et appréciations générales exprimant la valeur professionnelle des fonctionnaires dans les conditions définies à l'article 17 du titre Ier du statut général est exercé par le chef de service.

Les commissions administratives paritaires ont connaissance des notes et appréciations ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent proposer la révision de la notation.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

Article 56

L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

Article 57

- Modifié par LOI n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - art. 148 (V)

L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Il est fonction de l'ancienneté. Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'Etat, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. Les statuts particuliers peuvent en outre prévoir des échelons spéciaux dont l'accès peut être contingenté selon des conditions et des modalités spécifiques.

Il se traduit par une augmentation de traitement.

Article 58

L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle.

L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière.

Sauf pour les emplois laissés à la décision du Gouvernement, l'avancement de grade a lieu, selon les proportions définies par les statuts particuliers, suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :

1° Soit au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle des agents ;

2° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, après une sélection par voie d'examen professionnel.

Les statuts particuliers peuvent prévoir que le jury complète son appréciation résultant des épreuves de l'examen par la consultation du dossier individuel de tous les candidats ;

3° Soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

Les décrets portant statut particulier fixent les principes et les modalités de la sélection professionnelle, notamment les conditions de grade et d'échelon requises pour y participer.

Les promotions doivent avoir lieu dans l'ordre du tableau ou de la liste de classement.

Tout fonctionnaire bénéficiant d'un avancement de grade est tenu d'accepter l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 60, son refus peut entraîner la radiation du tableau d'avancement ou, à défaut, de la liste de classement.

Article 59

L'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps auquel ils appartiennent.

Article 60

....

Chapitre VII

Rémunération

...

Chapitre VIII

Discipline

Article 66

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes.

Premier groupe :

l'avertissement ;

le blâme.

Deuxième groupe :

la radiation du tableau d'avancement ;

l'abaissement d'échelon ;

l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ;

le déplacement d'office.

Troisième groupe :

la rétrogradation ;

l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans.

Quatrième groupe :

la mise à la retraite d'office ;

la révocation.

Parmi les sanctions du premier groupe, seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé automatiquement du dossier au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins de un mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Article 67

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui l'exerce après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline et dans les conditions prévues à l'article 19 du titre Ier du statut général. Cette autorité peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs.

(Loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 art. 5-XIII) "La délégation du pouvoir de nomination emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir de nomination peut être délégué indépendamment du pouvoir disciplinaire. Il peut également être délégué indépendamment du pouvoir de prononcer les sanctions des troisième et quatrième groupes. Le pouvoir de prononcer les sanctions du premier et du deuxième groupe peut être délégué indépendamment du pouvoir de nomination. Les conditions d'application du présent alinéa sont fixées par des décrets en Conseil d'Etat.

Chapitre IX

Cessation définitive de fonctions

Article 68

....