

GT Règles de gestion

Fiche n° 2

TA IR3 – Suppression de la notion de "familles" à l'expertise

Historique de la mise en place des familles à l'expertise :

La création de la filière « expertise » dans le 1^{er} grade du cadre supérieur de receveur principal de 2^{ème} classe et avec elle des « familles » en son sein est intervenue en 2005 au terme d'une réflexion conduite dans le cadre d'un groupe de travail avec les organisations syndicales. Le dispositif a été transposé aux inspecteurs régionaux de 3^{ème} classe suite à la réforme statutaire intervenue en 2007.

1) Procédure actuelle du TA d'IR3

Trois voies d'accès sont offertes pour l'accession au TA d'IR3 :

- la filière « chef de service » (en mobilité géographique et/ou fonctionnelle sur des postes d'encadrement non pourvus dans les CAPC des grades d'IR1 ou d'IR2/IR3),
- la filière « expertise » (sur place),
- la filière « promotion retraite » (sur place).

Au sein de l'expertise, ont été définies, en gestion, des familles (7 dans un premier temps réduites à 6 actuellement, suite à la fusion de la famille « enseignant » avec l'administration générale ou la surveillance suivant le cas) répondant à un double objectif :

- conserver dans les services les compétences d'agents spécialisés dans un domaine défini leur ayant permis de développer une expertise considérée comme acquise au terme de 2 ans d'exercice de la fonction dans ce domaine.
- ouvrir la possibilité d'une évolution de carrière sur place sous réserve d'avoir acquis une compétence particulière.

Les 6 familles correspondent aux principaux « métiers » et/ou situations existants au sein de la DGDDI comme suit :

- administration générale (famille 1),
- OP/CO (famille 2),
- enquêteurs/ODJ (famille 3),
- surveillance (famille 4),
- informaticiens (famille 5),
- MAD/Détachés (famille 6)

Le nombre de promotions possibles à l'expertise par famille, proportionnel au nombre d'inspecteurs ayant vocation dans chacune des filières professionnelles, a été, dans un premier temps, pré-défini dans la note d'enquête du TA.

En 2010, à la demande des élus, la notion de « réserve » a été introduite permettant la gestion d'un volant de promotion sans pré-affectation pré-définie introduisant ainsi plus de souplesse et facilitant les ajustements en séance.

2) Impact de la suppression des familles

2-1 Suppression de l'exigence d'exercice des fonctions pendant 2 ans dans une famille pour prétendre à la qualité d'expert.

Avantage : la proximité de l'accession au TA d'IR3 ne bloque plus la mobilité des inspecteurs et facilite la gestion de ces personnels au sein de la résidence.

2-2 S'inscrit en cohérence avec l'évolution déjà entamée des règles de gestion dans le cadre du TAM 2012 (suppression de la règle interdisant l'inscription au TAM des IR3 promus à l'expertise avant d'avoir accompli 2 ans sur le poste).

2-3 Maintien du classement des experts en CAPL en fonction de la qualité des dossiers.

3) Calendrier de mise en œuvre

- Sur le plan technique, la solution demandée a nécessité une évolution du programme informatique actuel d'aide à la gestion du TA par la cellule CID-SIGRID.

- Les modifications apportées ont été testées et les tests sont concluants, permettant une mise en œuvre dès le TA de juin.