

Accord de Montreuil 3

2 -> Valorisation de l'engagement de l'ensemble des agents à travers le renforcement des promotions internes

Dans le prolongement de la reconnaissance indemnitaire (cf fiche 1), l'administration a également porté un effort sur les taux de promotions inter-catégorielles (listes d'aptitude) et intra-catégorielles (tableaux d'avancement) en 2022, avec un engagement de poursuivre ces mesures jusqu'en 2024.

- **Liste d'aptitude C en B :**
→ 77 promotions en 2022, soit 32 promotions supplémentaires par rapport à 2021 ;
- **Liste d'aptitude B en A :**
→ 35 promotions en 2022, soit 14 promotions supplémentaires par rapport à 2021 ;
- **Tableaux d'avancement : augmentation des taux** (basés sur la conférence salariale du 6 juillet 2021) :
 - 28% contre 26% en 2021, pour le grade d'agent de constatation principal de 2e classe ;
 - 18% contre 17% en 2021, pour le grade de contrôleur de 1re classe ;
 - 14% contre 11% en 2021, pour le grade de contrôleur principal ;
 - 28% contre 23% en 2021, pour le grade d'inspecteur régional 3e classe ;
 - 30% contre 28% en 2021, pour le grade d'inspecteur régional 2e classe ;

En complément, la direction a admis que les LDG « Promotions » ont modifié les perspectives des agents qui étaient en attente d'une promotion en 2021, au regard des règles de gestion antérieures.

Pour 2022, elle s'engage à porter une attention sur la situation individuelle de ces agents et introduit le principe selon lequel les agents, pour être promus, devront notamment disposer d'une expérience suffisante dans leur grade actuel. Cela représente une légère atténuation des travers issus des LDG que nous avons dénoncés depuis leur mise en œuvre.

