



Montreuil, le 27/11/2020

GROUPE DE TRAVAIL du 27/11/ 2020

SUITES PPCR : ÉCHELONS SPÉCIAUX ET CARRIÈRES SUR DEUX GRADES

Le fait du prince comme seul principe de gestion !

Le dispositif sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR) a pour objectif l'harmonisation des rythmes de carrière des trois fonctions publiques, un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire et le renforcement de l'attractivité des carrières.

Il prévoit notamment dans son axe 2 § 1.2. L'harmonisation des déroulements de carrière:

«Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés. Ils donneront obligatoirement lieu à consultation des instances représentatives des personnels compétentes.»

Ce GT est consacré à la déclinaison de la dernière phase du protocole à la DGFIP. Il comprend trois fiches : échelon spécial pour les IDIV HC, échelon spécial pour les AFIPA et déroulé de carrière sur deux grades (inspecteurs principalement).

La CGT a voté contre le protocole PPCR en raison notamment de son insuffisance notoire de valorisation des carrières. C'est selon cette même logique que nous boycottons ce GT, parce que les propositions ne garantissent pas l'attribution des indices terminaux, ni une carrière sur deux grades!

En cohérence avec ses positions dès 2017, la CGT n'est jamais intervenue dans les discussions sur les indices terminaux des AFIPA, IDIV et IP. La CGT a donc seulement pris acte des propositions mises sur la table en la matière, qui respectaient la logique de grade. Pour autant, comme la Direction générale avait invité les syndicats à donner leur avis sur les modalités d'attribution de cet indice terminal, la CGT avait été formelle : la règle applicable doit être celle du bénéfice de l'âge. Cette règle doit également être le principe du déroulement de carrière sur deux grades!

Cette logique de l'ancienneté heurte évidemment de front celle du mérite propre à PPCR !

👉 FICHE N°1 : Mise en œuvre de l'échelon spécial PPCR pour les IDIV Hors Classe

A compter du 1^{er} janvier 2021, l'échelon spécial 1015 prévu par la protocole PPCR pourra être attribué à 15% de l'effectif total des IDIV hors classe, étant entendu que l'indice terminal du grade est 1005.

L'accès se fera au choix parmi les IDIV HC justifiant de 3 ans d'ancienneté dans le 3^e échelon.

Cette attribution 6 mois avant leur départ en retraite ne revêt pas «un caractère automatique». L'avis de la hiérarchie sera requis «sur l'appréciation des mérites et de la manière de servir des intéressés».

Environ 330 IDIV HC pourront l'obtenir dès 2021, la pyramide des âges laissant la possibilité à tous les cadres d'en bénéficier.

Il est précisé que les IDIV HC actuellement détachés sur des postes comptables C1 n'auront aucun intérêt à se voir attribuer l'échelon spécial puisqu'ils disposent déjà d'un indice supérieur ou égal et bénéficient de garanties en cas de restructurations.

Pour la CGT, cette première attribution correspond à la logique qu'elle défend sur le bénéfice de l'âge. Néanmoins pour la suite, la direction générale se réserve le droit de changer les critères d'attribution en fonction de l'évolution démographique et le principe reste en tout état de cause le choix! Doit-on comprendre que l'attribution au bénéfice de l'âge va rapidement être transformée en choix pur et simple ?

Communiqué de la CGT Finances Publiques
@cgtfinancespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr Suivez-nous sur facebook ou twitter : @cgt_finpub (CGT Finances Publiques)



Par ailleurs, la question reste entière pour ceux qui sont actuellement sur des postes comptables 1015, dont le détachement ne sera pas renouvelé, en l'absence de restructuration. Pour les AFIPA cette question semble être résolue dans la fiche 2, mais il n'y a rien pour les IDIV HC, pourquoi? Ces derniers, s'ils n'ont pas cotisé au moins 4 ans, n'auront pas l'autorisation de surcotiser pour partir avec l'indice 1015 à la retraite.

SITUATION DES IDIV CN

Au-delà de ces propositions, la situation des IDIV CN n'a toujours pas évolué et n'est pas évoquée dans les fiches. En effet, de très nombreux IDIV CN restent bloqués 12 à 15 ans au dernier échelon de leur classe, sans perspective de passer hors classe, alors que leurs charges managériales et techniques augmentent régulièrement (notamment en raison de la baisse des effectifs des IP) et que les postes comptables C2 disparaissent.

La CGT FINANCES PUBLIQUES continue donc à porter sa revendication claire et simple : l'instauration du déroulement de carrière à l'ancienneté, sans mobilité géographique, pour passer de la classe normale à la hors classe.

SITUATION DES IDIV EX IP

Les IDIV ex IP sont toujours en attente de régularisation de leur situation, au regard de leur réintégration dans le grade d'IP. La réponse de la Direction générale est toujours une fin de non-recevoir. La CGT demande donc que ces collègues puissent accéder automatiquement à cet échelon spécial. En effet, exiger une « sélection » pour être inscrit au TA de l'échelon spécial serait un comble pour les IDIV ex IP qui avaient fait l'effort de passer le concours d'IP, dont l'indice terminal est 1015!

👉 FICHE 2 : Mise en œuvre de l'échelon spécial PPCR pour AFIPA

L'échelon spécial créé au 1^{er} janvier 2021 permettra à 20% de l'effectif total des AFIPA d'accéder en ligne à l'échelon HEA (environ 270 cadres).

L'accès se fera au choix parmi les AFIPA justifiant de 5 ans de services effectifs dans leur grade, de 3 ans d'ancienneté dans le 6^e échelon, qui ont exercé des fonctions de direction, d'encadrement de conduite de projets ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité.

Trois délais d'attributions sont prévus:

- ▶▶ durée de 6 mois avant la retraite,
- ▶▶ durée qui pourrait être portée à deux ans et six mois pour dérouler les trois chevrons de l'échelon spécial,
- ▶▶ huit à dix ans avant l'âge légal de départ pour des cadres dont le potentiel, les compétences et les qualités exceptionnelles ont été particulièrement remarquées.

Il est précisé qu'il faudra être sorti de la plage d'appel de la sélection AFIP, afin de conserver à cette dernière toute son attractivité.

Enfin, seul un tiers de la cible sera attribué en 2021 (90 échelons spéciaux) avec un système de lissage sur trois ans.

Pour la CGT «L'approche combinant prise en compte du parcours et gestion dynamique de la fin de carrière» ne permet pas de garantir à tous les AFIPA la concordance totale avec la grille des attachés d'administration hors classe (indice terminal HEA).

La CGT demande donc l'application du bénéfice de l'âge pour l'échelon spécial prévu pour les AFIPA, pour au moins deux ans et six mois afin de pouvoir dérouler les trois chevrons. Cette solution aurait le mérite de fluidifier les départs en retraites, en faisant «tourner» un maximum de cadres dans le dispositif, sur les trois dernières années.

Quant à maintenir l'attractivité de la sélection AFIP, il faudra qu'on nous explique comment cela se combine avec le recrutement de 300 directeurs par contrats de 3 ans (renouvelables une fois), auprès d'autres ministères ou dans le privé!

👉 FICHE N°3 : Déroulé de carrière sur deux grades

«Chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories.»

A la DGFIP, il s'agit des agents à l'échelon terminal de leur grade depuis au moins trois ans et nommés dans leur grade actuel par la voie externe. De fait cela concerne très majoritairement la catégorie A (2200 inspecteurs, 46 contrôleurs et aucun agent C en 2020).

Le grade supérieur auquel ils peuvent être promus est celui d'IDIV CN.

La fiche précise que juridiquement «la DGFIP a une obligation de moyens», qui se traduit concrètement par une appréciation particulière portée sur le CREP (compte rendu d'évaluation professionnelle) des agents concernés. Ce changement est intégré depuis 2018 dans la rubrique «avis pour l'avancement de grade par tableau d'avancement».

«L'administration n'a pas l'obligation réglementaire d'offrir un déroulement de carrière sur au moins deux grades».

A compter de 2021, «une sélectivité sera introduite pour la promotion IDIV à titre personnel, afin de valoriser le parcours professionnel des agents concernés, leur manière de servir».

Parallèlement, pour la gestion 2020 (évaluation en 2021), une mention sera portée par l'évaluateur sur les perspectives d'accès à la sélection IDIV à «titre fonctionnel».

Pour la CGT c'est inacceptable et cela révèle encore plus la duplicité du protocole PPCR. Le déroulement de la carrière sur deux grades n'était qu'un principe sans obligation de résultat! Donc, non seulement les deux grades ne sont pas garantis, mais en plus la direction générale en profite pour imposer des reculs aux promotions actuelles!

Le fait d'instaurer des conditions supplémentaires aux règles actuelles liées au parcours et à la manière de servir va permettre d'écarter des inspecteurs des promotions en cours de carrière et à titre personnel sans explications, juste parce qu'il y aura une mention sur le CREP! Si l'on y ajoute la diminution des recrutements d'IDIVCN à titre fonctionnel ainsi que des IP, le NRP avec ses fermetures de services et les réformes en tout genre sur les missions, c'est livrer les agents au fait du prince pour leurs promotions. Dans ces conditions, quelles sont les perspectives de carrière que peuvent espérer les inspecteurs à la DGFIP?

En d'autres termes, les options proposées dans les fiches visant à combiner l'ancienneté et le mérite, à ne saturer les promotions que sur plusieurs années, voire à écarter les agents des sélections sur un simple avis porté dans le CREP ne peuvent être acceptées par la CGT.

Cette position est conforme à la logique qu'elle défend depuis plusieurs années, visant à faire profiter un maximum d'agents d'indices terminaux majorés pour les départs en retraite.

Cette façon de gérer les agents découle directement des dispositions prévues par le RIFSEEP instaurant la rémunération au mérite et se combine avec lignes directrices de gestion (LDG), qui détruisent les règles collectives.

PPCR, RIFSEEP, LDG c'est le laboratoire de la DGFIP du futur : INDIVIDUALISATION, EXTERNALISATION, FAIT DU PRINCE!