

COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL DU 13 FÉVRIER 2017

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

PPCR

Ce GT, de nature informative, était consacré à la finalisation des projets de textes de PPCR à la DGFIP. Ces textes d'application rétroactive au 1^{er} janvier de cette année seront présentés au CTM du 24 mars prochain, puis soumis au Conseil d'État, avant leur promulgation au printemps.

L'administration a rappelé l'esprit du dispositif PPCR : le parcours professionnel et les sélections passées doivent être en cohérence avec les rémunérations perçues ; il s'agit de n'abaisser personne.

Par ailleurs, le dispositif PPCR va nécessiter une modification de l'accès aux postes comptables ; des groupes de travail vont être programmés sur ce sujet.

► Les Inspecteurs :

Aucune modification n'a été proposée pour les inspecteurs.

► Les inspecteurs divisionnaires hors classe

Comme il a été annoncé au CTR du 26 janvier dernier, le seul changement majeur a concerné les **inspecteurs divisionnaires hors classe**.

15 % des IDIV HC pourront accéder à un **échelon spécial 1015**, selon des conditions de gestion qui restent à définir.

En introduction, la CGT FINANCES PUBLIQUES a rappelé son opposition de principe à PPCR et au RIFSEEP. En cohérence, elle 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 a invité les syndicats à donner leur avis sur les modalités d'attribution de cet indice terminal, la CGT a été formelle : **la règle applicable doit être celle du bénéfice de l'âge**.

En d'autres termes, les options proposées dans les fiches visant à combiner l'ancienneté et le mérite et à ne saturer les promotions que sur plusieurs années ont été rejetées par la CGT.

Cette position est conforme à la logique qu'elle défend depuis plusieurs années, visant à faire profiter un maximum de cadres d'indices terminaux majorés pour les départs en retraite. Cette solution aurait donc le mérite de fluidifier les départs en retraites, en faisant " tourner " un maximum de cadres dans le dispositif sur les six derniers mois.

► Les IDIV Classe normale :

Lors de ce GT volontairement limité à PPCR par la direction générale, la CGT a néanmoins amené, à plusieurs reprises, les débats sur la situation des IDIV CN, en rappelant les initiatives prises avec la CGT dans le région PACA (réunions de cadres et audience auprès du délégué inter régional).

En effet, les IDIV CN restent bloqués 12 à 15 ans au dernier échelon de leur classe, sans perspective de passer à la " hors classe ", alors que leur charges managériales et techniques augmentent régulièrement, notamment en raison de la baisse des effectifs des IP.

La CGT FINANCES PUBLIQUES a donc exprimé une revendication claire et simple : c'est l'instauration du déroulement de carrière à l'ancienneté, sans mobilité géographique, pour passer de la classe normale à la hors classe.

Les carrières doivent être débloquées par l'accès facilité à la hors classe, dès que les conditions statutaires sont remplies, en instaurant la linéarité du grade, à l'instar de ce qui a été obtenu pour les IP en 2012.

Cette proposition peut être mise en œuvre rapidement, sans passer par la fusion du grade dans un premier temps, puisque l'obstacle découle des seules règles de gestion, qui restreignent l'accès par rapport aux conditions statutaires.

Cette revendication, juste et naturelle pour tous les collègues du grade, participe de la logique de l'ancienneté toujours défendue par la CGT FINANCES PUBLIQUES.

Cette logique de l'ancienneté a heurté évidemment de front celle du mérite propre à PPCR, qui prévalait lors de cette réunion !

Pourtant, en séance, les interventions de la CGT ont porté leurs fruits, puisque les autres organisations syndicales se sont alignées sur cette demande.

Face au consensus syndical obtenu grâce à la détermination de la CGT, la Direction générale a décidé d'ouvrir des discussions sur la linéarité du grade d'IDIV, lors des prochains cycles de groupes de travail sur les règles de gestion des A+.

Cette demande était d'autant plus légitime après le CTR du 26 janvier, où le sentiment d'injustice des I DIV CN s'est forcément accru. En effet, ils n'ont absolument rien obtenu, alors que la Direction générale est allée jusqu'à créer un échelon spécial supplémentaire (dans la logique de PPCR) dans la hors classe, pour 15 % d'entre eux, ... hors classe, à laquelle les I DIV CN ont de moins en moins de possibilités d'accéder !

Au surplus, en séance, la création de cet échelon spécial supplémentaire a été présentée par M. Magnant, comme une réponse aux critiques qui ont été entendues et comme un facteur pour « *chercher à renforcer l'unité de l'encadrement* ».

La CGT n'a pas manqué de souligner que cela constituait au contraire une nouvelle provocation, au regard de la situation des I DIV CN.

La CGT est bien décidée à faire évoluer la situation des I DIV CN, les grands oubliés de la fusion.

► Les I DIV ex IP :

Dans le cadre de cette discussion, la CGT a lourdement insisté sur la situation injuste des I DIV ex IP, qui 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 a donc avancé l'idée d'un plan « B » pour permettre à ces collègues d'accéder automatiquement à cet échelon spécial. En effet, la CGT a fait remarquer qu'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 !

Un plan « C » a même été imaginé par la CGT consistant à autoriser les IDIV ex IP à postuler à AFIPA à titre personnel.

En réponse, la Direction générale a donné quelques éléments démographiques, qui laissent entendre qu'il n'y aurait pas d'urgence au regard des indices terminaux avant 2020 (cf tableaux joints).

Compte tenu de l'ampleur des fusions et restructurations de postes comptables, la CGT a fait part à la Direction générale de son inquiétude sur la situation indemnitaire des IDIV ex IP, ayant perdu leur poste comptable et ayant épuisé leur garantie indemnitaire. Aucune réponse n'a été apportée sur ce point.

De même, l'administration a été interrogée sur le maintien des règles de gestion actuelles dans le cadre du dispositif PPCR, et notamment des I DIV ex IP dans la liste d'ancienneté des IP.

La CGT continuera à soutenir énergiquement le combat des I DIV ex IP ; elle a d'ailleurs été la première organisation syndicale à pointer l'injustice de la situation liée à l'empilement de règles contradictoires.

► Les AFIP A :

La CGT a demandé également l'application du bénéfice de l'âge pour l'échelon spécial prévu pour les AFIPA, étant entendu que dans ce cas, le délai s'écoulerait sur trois ans, le temps de dérouler les trois chevrons de l'indice HEA.

La CGT a pris acte de l'alignement de la grille indiciaire des AFIPA sur les attachés d'administration hors classe. La concordance sera totale en 2020 et le reclassement permettra au AFIPA de garder, après PPCR, le même niveau d'échelon.

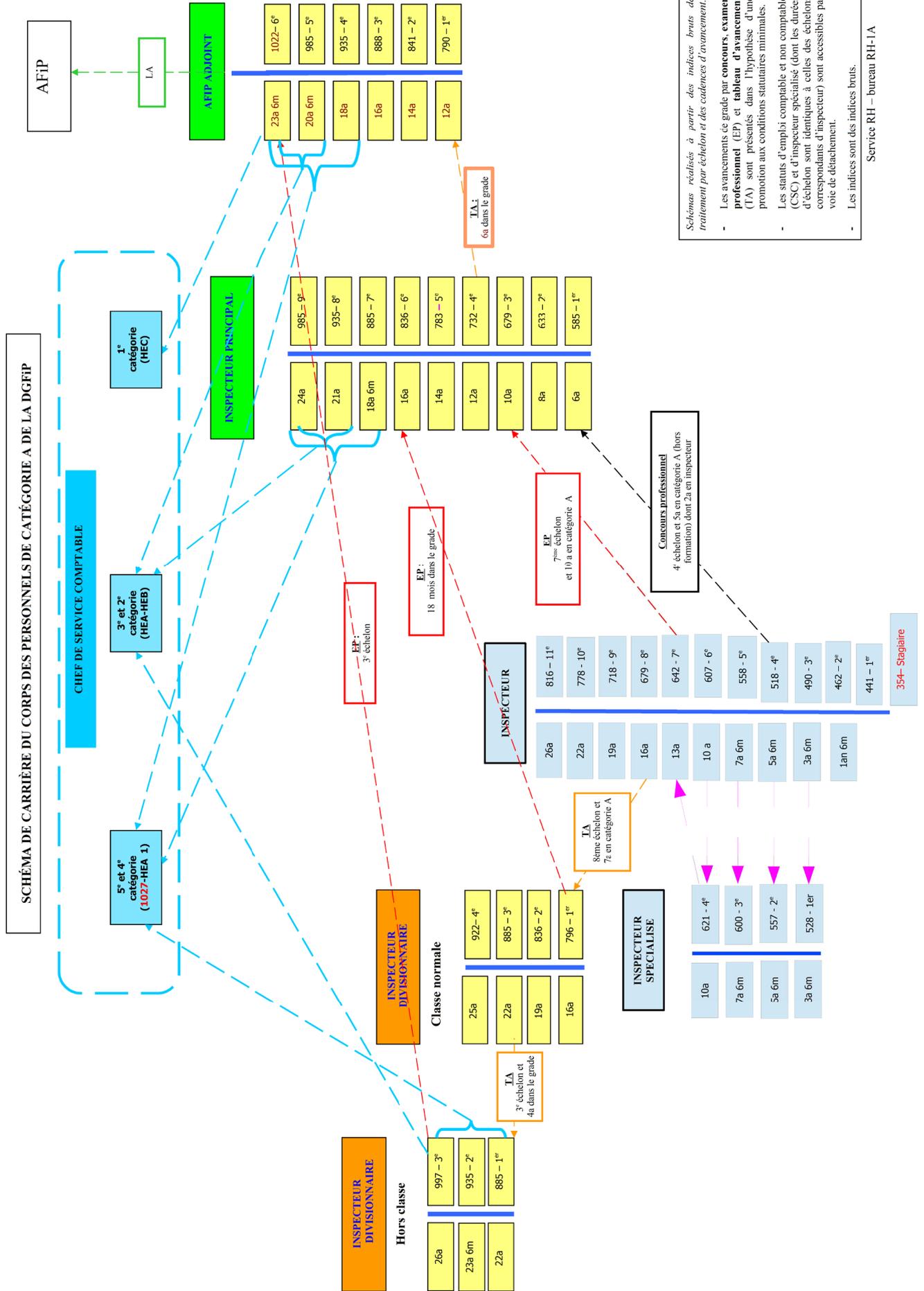
► Les dispositifs de fin de carrière :

S'agissant des dispositifs de promotions à titre personnel de fin de carrière (IDIV CN pour les inspecteurs, IDIV HC pour les IDIV CN et AFIPA pour les IP), la CGT a demandé s'ils seraient reconduits dans les prochaines années.

Face à la réserve exprimée par la DG, consistant à faire remarquer que cela n'existait pas dans toutes les directions de la Fonction publique, la CGT a rétorqué que ces promotions étaient auto financées à la DGFIP. En effet, elles existent dans notre direction parce que les taux promus sur promouvables (dit taux pro/pro) en cours de carrière ne sont pas saturés à la DGFIP. Autrement dit, les potentiels de promotions par sélection ou concours qui restent disponibles chaque année, permettent de les attribuer aux collègues qui partent en retraite.

La Direction générale a répondu que, dans le principe, ces dispositifs seront maintenus, mais que les modalités devaient être réexaminées au regard des nouveautés liées à PPCR. Pour la CGT, il est logique, a minima, que les collègues partent avec les indices en évolution, déclinés chaque année dans PPCR (cf tableaux joints).

ANNEE 2018

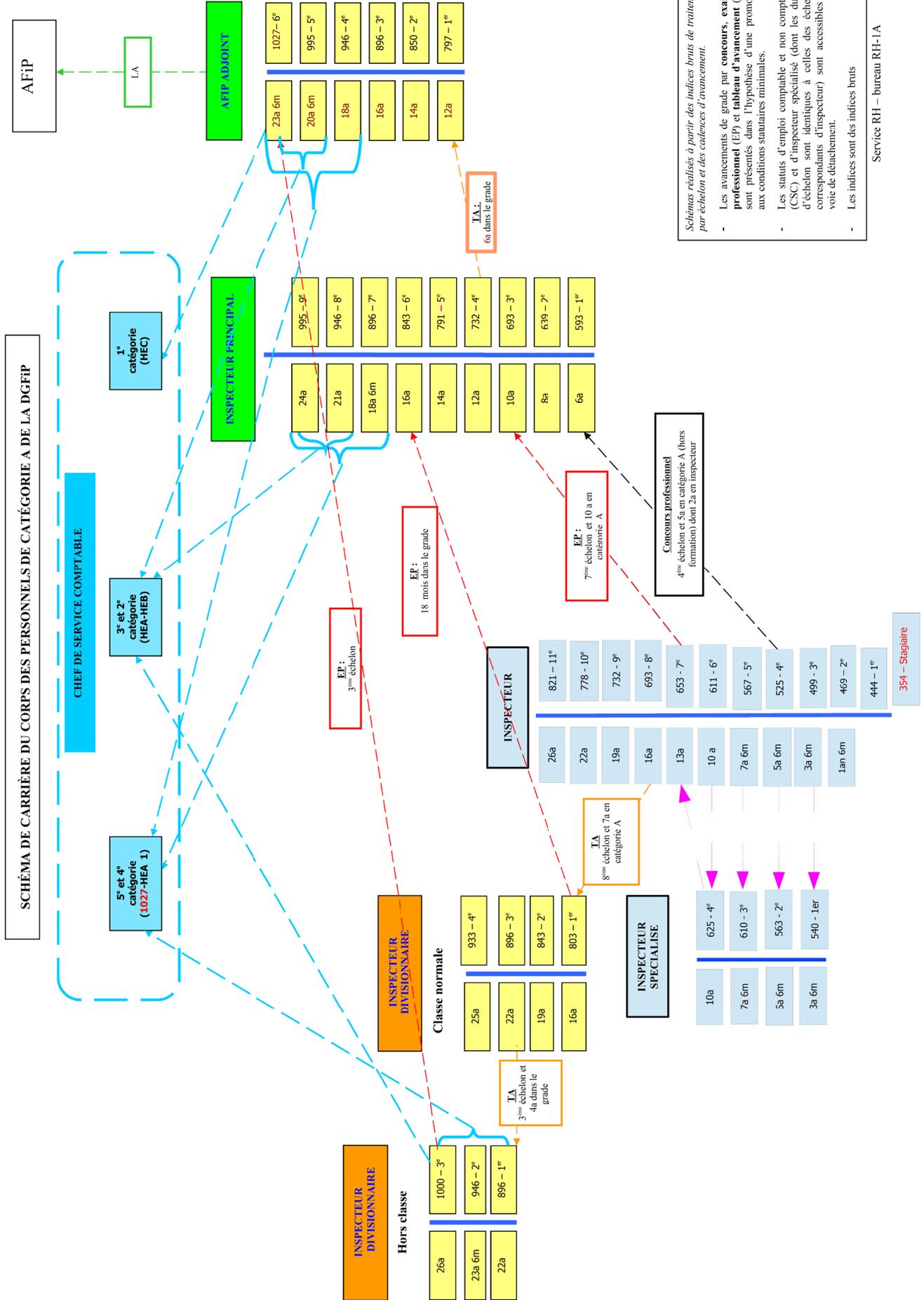


Schémas réalisés à partir des indices bruts de traitement par échelon et des cadences d'avancement.

- Les avancements de grade par **concours, examen professionnel** (EP) et **tableau d'avancement** (TA) sont présentés dans l'hypothèse d'une promotion aux conditions statutaires minimales.
- Les statuts d'emploi comptable et non comptable (CSC) et d'inspecteur spécialisé (dont les durées d'échelon sont identiques à celles des échelons correspondants d'inspecteur) sont accessibles par voie de détachement.
- Les indices sont des indices bruts.

Service RH – bureau RH-1A

ANNEE 2019



ANNEE 2020

