



GT SUITES DE PPCR DU 27 NOVEMBRE 2020

PPCRRRRR !



Mardi 8 Décembre 2020

Le vendredi 27 novembre 2020 matin s'est tenu en visioconférence le groupe de travail (GT) sur les suites de PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations) relatif à la mise en œuvre de l'échelon spécial pour les Idiv (fiche 1) et AFIPA (fiche 2) au 1/1/2021 ainsi que du déroulé de carrière sur deux grades d'inspecteur à Idiv de classe normale (fiche 3).

Ce GT était présidé par Mme Pelata - Sous-directrice RH chargée de l'encadrement et des relations sociales.

Co-construction, mon œil !

Dès les propos introductifs de la Présidente, l'emphase est au rendez-vous puisque ce GT n'est « qu'une pierre de l'édifice que nous continuerons de construire le 10 décembre »... co-construction, mon œil ! **F.O.-DGFIP** ne sera jamais dans l'accompagnement de réformes mal pensées, bafouant les conquêtes sociales et guidées par des impératifs budgétaires.

Le 10 décembre prochain se tient en effet un GT traitant, excusez du peu, en une journée du classement des postes, de la GPEC (Gestion prévisionnelle de Emplois et des Compétences) et de l'accompagnement managérial des cadres. Effet sans doute pernicieux d'un empilement des réformes et d'une volonté destructrice d'imposer coûte que coûte le NRP que cette concrétion de trois GT en un seul !

F.O.-DGFIP ne peut que déplorer cette grotesque mise en scène de GT inscrits à la va-vite alors que de concertation il n'y a point. Pour autant, ne pas participer à ces GT carrières où l'avenir de nos cadres se jouerait un remède pire que le mal.

La délégation **F.O.-DGFIP** a rappelé que c'est grâce à son action au plus haut niveau en 2016 que la DGFIP

a plié sur l'échelon spécial des Idiv dans le cadre d'un protocole PPCR dont nous n'étions pas demandeurs et dont ses laudateurs (dont quelques un du côté syndical en séance) mesurent maintenant les effets pervers. Le protocole PPCR, c'est une valorisation des carrières en trompe l'œil illustrée aujourd'hui dans ce GT, c'est aussi un mensonge sur une prétendue attribution d'indices terminaux et de carrière sur deux grades.

Notre revendication de Congrès est celle d'un indice terminal non contingenté d'IDIV HC à égalité de l'indice terminal des AFIPA, soit 1027 brut. Afficher une grille terminant à 1015 brut pour les Idiv permet à ces derniers de ne pas se voir fermer la porte en mobilité inter fonctions publiques, maigre consolation nous direz vous, mais qui a son importance malgré tout.

L'avenir flou du grade d'Idiv

Nous avons également rappelé dans [notre déclaration liminaire](#) que l'avenir et la doctrine d'emplois des Idiv semblaient très flous dans un contexte NRP ravageur pour l'ensemble des missions et des règles de gestion. La future GPEC 2020/2024 réduira drastiquement le nombre d'Idiv, voire peut être même viserait à éteindre le grade ?

Dans sa réponse aux liminaires et à un 1^{er} tour de parole, la Présidente reconnaît le caractère tardif de ce GT mais précise que les cadres devant bénéficier de l'échelon spécial ne seront pas lésés puisqu'il y aura un effet rétroactif au 1/1/2021.

Du « plus » ... avec des moins

Autres éléments de réponses apportés :

Réponses de l'administration	Commentaires F.O.-DGFIP
Cet échelon spécial est « du plus », dicit la Présidente, et répond aux revendications des uns et des autres.	Voir notre liminaire sur ce « cadeau » qui ressemble plus à une aumône : 8 points là où les AFIPA en prennent au minimum 60 ! Notre revendication est un indice sommital au niveau des AFIPA.
On a voulu consacrer une journée le 10/12 à ces 3 thèmes (classement, GPEC et accompagnement managérial) car il y a du liant entre les sujets. Là encore, c'est, devinez quoi ? « du plus ».	Oui, tout est lié, mais ces discussions ne valaient-elles pas mieux qu'une journée ? Aborder le classement et la GPEC dans ces conditions prouve que la DGFIP n'a cure de nos remarques et apports sur le sujet.
Il n'y aura pas de baisse du nombre des indices, c'est « du plus » nous répète t-on de peur que nous ne comprenions pas! Il y a redistribution des indices des postes comptables vers l'administratif pour, in fine, avoir 50 % des indices sur postes et 50 % sur l'administratif.	On va bientôt baiser les pieds de l'administration devant tant de bonté ! F.O.-DGFIP sera vigilant à ce que la redistribution des indices ne se fasse pas au détriment des Idiv, et que les indices lettres administratifs soient effectivement dévolus à tous les grades pouvant statutairement y prétendre.
Nos mesures d'amélioration de fin de carrière n'existent pas dans le reste de la fonction publique.	Si madame la Présidente, et notamment à l'Éducation Nationale où les professeurs certifiés au 2 ^{ème} grade de Hors Classe ont l'indice majoré 821 en linéaire à partir de 2021 ! Et plus près de chez nous, dans notre ministère, nos collègues inspecteurs régionaux 1 ^{ère} classe de la Douane finiront en 2021 au 4 ^{ème} échelon en linéaire, soit 821 majoré.
Nous assumons pleinement la sélectivité.	La mentalité d'épicier, très peu pour nous ! Transformer l'échelon spécial en un 4 ^{ème} échelon linéaire d'Idiv HC aurait été un premier geste encourageant. Quant à la sélectivité d'IFIP à Idiv CN, voir notre analyse de la fiche 3. Donner, là comme ailleurs, les clés du camion aux directeurs locaux en dit long sur l'individualisation rampante des carrières.
Une volonté très forte du Directeur Général d'améliorer les carrières des cadres.	Le futur radieux des Idiv : tous adjoints en superstructures avec saupoudrage d'indices hors échelle chiffres pour quelques uns parmi les plus méritants. Quant aux CDL post 2026, la concurrence des contractuels sera féroce.
Vous dites (NDLR : s'adressant à F.O.) qu'il n'y aura plus d'Idiv, la baisse du TA d'Idiv est assumée. Les Idiv font partie de l'encadrement de base et ils auront droit demain à toutes les fonctions comptables et non-comptables. Les Idiv ont toute leur place dans la maison.	65 % des Idiv partent en retraite sous 3 ans et la baisse à 242 places (contre plus de 300 les autres années) au TA d'Idiv 2020 préfigure la GPEC 2020/2024 avec « des promotions Idiv moins importantes ». Comment conserver ce grade en cessant de l'alimenter ?
Un inspecteur DGFIP a quand même la possibilité d'avoir 2 profils de carrière : une carrière longue avec Idiv, une carrière courte avec IP. Ce n'est pas le cas partout.	Sans aller très loin, la Douane propose le même type de carrière duale à ses inspecteurs avec IP ou IR (inspecteur Régional).

Mise en œuvre de l'échelon spécial des Idiv Hors Classe

► A compter du 1/1/2021 l'échelon spécial (ES) PPCR 1015 brut (majoré 821) sera attribué à 15 % de l'effectif total des Idiv HC ; l'indice terminal en ligne étant porté en 2021 à 1005 brut (majoré 813) ;

► L'accès à cet ES se fera au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement parmi les Idiv HC justifiant de 3 ans d'ancienneté dans le 3^{ème} échelon et ayant exercé des fonctions d'encadrement d'un service ou d'un poste comptable, ou des fonctions de référent technique ;

► selon la DGFIP, la pyramide des âges projetée laisse la possibilité à tous les cadres d'en bénéficier en l'attribuant à ceux les plus proches de leur limite d'âge, six mois avant leur départ en retraite. 330 Idiv HC pourront bénéficier à ce titre de l'ES dès 2021. Sont exclus de cet ES les Idiv HC détachés sur poste comptable C1 qui disposent déjà d'un indice supérieur ou égal à 1027 ;

► Cette attribution nécessitera l'avis du directeur et n'aura donc pas un caractère automatique ;

► le service RH organisera 2 campagnes par an (environ 165 indices alloués chaque fois) avec priorité aux cadres les plus proches de leur limite d'âge et proposés par leurs directeurs ;

► La 1^{ère} campagne sera lancée au 1^{er} semestre 2021 pour établissement du tableau d'avancement avec effet rétroactif au 1/1/2021.

Tout en rappelant son objectif de linéarité de l'indice jusqu'à 1027 brut, la délégation FO-DGFIP à soumis deux points d'amélioration du dispositif présenté et une interrogation :

► supprimer toute référence à la limite d'âge et la remplacer par la date de départ en retraite pour ne pas pénaliser, par exemple, les « carrières longues » ;

► Une mécanique de rattrapage pour ceux qui perdent leur poste indicié avant 4 ans et ne peuvent donc pas cotiser à titre personnel ;

► Légalité de l'avis du directeur pour un avancement d'échelon ?

Suite à ces remarques, l'administration campe sur sa position et réaffirme que cet échelon 1015 brut ne sera pas linéaire. Selon elle, la légalité du texte est avérée et les directeurs dresseront le tableau d'avancement « avec discernement »... Sans contrôle d'une CAPN, c'est tellement plus facile !

Sur ce point, les Idiv HC en limite d'âge avec avis défavorable seront particulièrement lésés car ils ne pourront pas se faire défendre en CAPN et seront contraints de partir, sous le couperet de la limite d'âge, sans possibilité d'obtenir une promotion à titre personnel sur le tableau suivant.

Avant la suppression des CAPN, la défense des élus **F.O.-DGFIP**, permettait de promouvoir des cadres dans cette situation et, lorsque le sujet de la limite d'âge ne se posait pas, reportait les promotions à la CAPN suivante.

Désormais, sans CAPN, le cadre devra être vigilant et demander à sa direction si elle compte mettre un avis favorable ou réservé dès le dépôt de la demande afin que **F.O.-DGFIP** puisse intervenir le cas échéant.

La Direction Générale explique que c'est seulement lorsque le nombre d'Idiv HC 3^{ème} échelon éligibles sera supérieur à 15 % que la priorisation fondée sur la limite d'âge jouera.

Quant aux collègues comptables C1 n'ayant pas cotisé à titre personnel 4 ans, l'administration se retranche derrière l'argument du statut d'emploi de CSC, elle y « fera attention » mais ne peut garantir « à tout crin un dédommagement ».

Déroulé de carrière sur deux grades

► Selon la logique PPCR d'un fonctionnaire pouvant dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, la DGFIP indique que la population la plus concernée est celle des inspecteurs puisqu'en 2020, 2 200 IFIP étaient éligibles à ce principe contre 46 contrôleurs et aucun agent de catégorie C (en catégorie C et B les taux de promotion sont plus favorables) ;

► le grade supérieur dans lequel peuvent être promus les IFIP par TA est celui d'Idiv CN ;

► La DGFIP a une obligation de moyens dans la mise en œuvre de ce principe PPCR qui se traduit par une appréciation particulière portée sur les CREP. L'administration n'a donc pas d'obligation réglementaire, d'après ses affirmations, d'offrir un déroulement de carrière sur au moins deux grades ou, comme elle le dit si joliment : « la formule, c'est doit pouvoir dérouler une carrière sur deux grades, aucun fonctionnaire ne peut opposer cette contrainte à l'administration »... PPCR ou l'arnaque absolue !

► En 2020, 224 agents ont été promus à « titre personnel » alors qu'ils étaient depuis au moins 3 ans à l'échelon terminal d'IFIP et qu'ils avaient été nommés dans ce grade par concours externe. S'agissant du TA d'IDIV à « titre personnel », une sélectivité sera introduite à partir de 2021 sur l'appréciation des candidatures via le CREP afin de valoriser leur parcours et leur manière de servir ;

► A partir du CREP 2021 (gestion 2020), la mention de l'appréciation portée par l'évaluateur sur les perspectives d'accès au grade supérieur concernera également la voie du TA relatif à la sélection professionnelle d'Idiv fonctionnel.

F.O.-DGFIP a vivement réagi en rappelant ses [propos liminaires](#). L'adaptabilité, au sens négatif du terme, de PPCR apparaît tangiblement au travers de ces propositions : la Direction Générale interprète à sa sauce les textes et bricole un durcissement de la sélection au TA d'Idiv tant en cours de carrière qu'au départ en retraite.

La mention de l'appréciation portée par l'évaluateur à partir de 2021 sur les perspectives d'accès au grade supérieur concernera la sélection à ldiv en cours de carrière, rajoutant un 4^{ème} pilier aux trois déjà existants, ce qui est proprement scandaleux et augure bien du « fait du prince » érigé en mode de fonctionnement de la maison DGFIP !

L'administration affirme qu'elle a une obligation de moyen et non pas de résultat concernant l'avancement de grade pour les IFIP recrutés à titre externe et qui sont depuis au moins 3 ans à l'échelon terminal du grade.

En réponse à **F.O.-DGFIP** qui s'inquiétait du sort réservé aux IFIP recrutés en interne et éligibles au TA d'Idiv à « titre personnel », la Présidente indique qu'il n'y aura pas de discrimination à l'encontre de ces derniers. Plus globalement, s'agissant du fond, elle précise que l'administration n'apporte rien de nouveau aujourd'hui si ce n'est présenter un mode opératoire mis en œuvre depuis 2018.

F.O.-DGFIP a contesté cette affirmation dès ses propos liminaires. La Direction Générale a semblé gênée aux entournures s'agissant de la mention du supérieur hiérarchique sur l'accès au grade d'Idiv à titre personnel.

La Direction générale a reconnu du bout des lèvres que jusqu'alors, elle invitait les évaluateurs dans le guide concernant la campagne d'évaluation profes-

sionnelle à ne pas s'engager sur la promotion à titre personnel et à réserver l'avis à l'occasion de la campagne relative à ce mode de promotion. Il sera donc intéressant de lire les recommandations du bureau RH1C à l'occasion de la prochaine campagne d'évaluation professionnelle.

F.O.-DGFIP a soulevé le problème de l'évolution dans le temps des taux de promotion qui permettent aujourd'hui d'absorber la totalité des candidats IFIP au TA d'Idiv à titre personnel sans tenir compte du mode de promotion (concours externe, interne, liste d'aptitude ou examen professionnel), mais demain ? Les promus au grade d'IFIP bénéficieront-ils d'une priorité ? L'administration laissera-t-elle de côté les agents qui bénéficient d'une ouverture anticipée des droits à pension (carrières longues, travailleurs handicapés ...) si les taux de promotion sont trop faibles ? Au final, de quelle manière seront hiérarchisées les demandes d'inscription sur les tableaux d'avancement à titre personnel ?

Pour l'instant deux certitudes : l'avis favorable du directeur est indispensable dans tous les cas de figure et le bureau RH en administration centrale inscrit les agents selon des critères qui, en l'état actuel des choses, demeurent obscurs.

Quid également de l'avenir des promotions à titre personnel, ou bien par le biais d'un échelon spécial dans un contexte de contre-réforme des retraites ? Les agents nés à compter du 01/01/1975 auront-ils une pension liquidée sur un capital de points. L'indice détenu sur les 6 derniers mois de la carrière ne sera donc plus la référence sur laquelle est effectuée la liquidation de la pension.

F.O.-DGFIP réitère son opposition farouche à cette réforme et considère que le dossier n'est pas clos. Ce GT a montré une Direction Générale droite dans ses bottes, jouant petit bras pour une amélioration des carrières pourtant appelée de ses vœux par le Directeur Général.

Les promesses de PPCR n'engageaient vraiment que ceux qui y croyaient !!

Après la désillusion faudra-t-il, pour être entendus, se mettre véritablement en colère ?