

Petit lexique du protocole PPCR

A comme Affectation

Le protocole prévoit d'affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin – urbains, périurbains ou ruraux – les fonctionnaires les plus compétents, justifiant d'une expérience leur permettant de répondre aux situations les plus difficiles.

L'avis de F.O.-DGFIP

Affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin les fonctionnaires les plus compétents est une idée forcément partagée par tous. Concrètement, ce genre de vœu pieux se heurte toujours aux réalités budgétaires. Il est tout de même paradoxal, au moment où l'État organise le repli généralisé de ses services déconcentrés, de trouver cette référence à l'égalité d'accès au service public et à la lutte contre les inégalités sociales.

A comme Avancement de grade

Le protocole prévoit de créer, par redéploiement progressif d'outils existants et en garantissant les droits des fonctionnaires occupant déjà de tels postes, un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs.

L'avis de F.O.-DGFIP

Cette volonté affichée est à mettre en parallèle avec la diminution conséquente des possibilités de promotions constatée depuis plusieurs années.

A comme Accès au logement

Le protocole prévoit d'étudier des actions complémentaires, notamment en matière d'accès au logement.

L'avis de F.O.-DGFIP

Il faut savoir que FO revendique, sans avoir été entendu par le gouvernement, la caution de l'État employeur afin de faciliter l'accès au logement des fonctionnaires.

A comme Catégorie A (Voir également R comme Revalorisation de la catégorie A)

La structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades, et s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire permettant de renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière.

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020.

Au 1^{er} janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majorés avec la transformation de 166,60 € de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

L'avis de F.O.-DGFIP

La transformation de primes ne sera pas significative sur le futur niveau de la pension et sera compensée par l'augmentation de la retenue pour pension, dont il faut rappeler qu'elle était principalement déjà programmée, la part due au transfert étant minime.

Il serait pourtant acceptable de voir mécaniquement augmenter la retenue pour pension si l'engagement de transfert progressif d'une part plus importante de l'indemnitaire vers l'indiciaire.

En revanche, il est plus difficile d'admettre un transfert minimal calculé pour être compensé.

A comme Avancement de grade

(Voir T comme Tableau d'avancement de grade)

A comme Avancement d'échelon

(Voir C comme Cadence d'avancement)

B comme Catégorie B

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé. Les nouvelles carrières débuteront à l'IB 372 et culmineront à l'IB 707.

Cette revalorisation interviendra en trois étapes, entre 2016 et 2018.

Au 1^{er} janvier 2016, la grille sera revalorisée de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 277,80 € de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

L'avis de F.O.-DGFIP

La transformation de primes ne sera pas significative sur le futur niveau de la pension et sera compensée par l'augmentation de la retenue pour pension, dont il faut rappeler qu'elle était principalement déjà programmée, la part due au transfert étant minime.

Il serait pourtant acceptable de voir mécaniquement augmenter la retenue pour pension si l'engagement de transfert progressif d'une part plus importante de l'indemnitaire vers l'indiciaire.

En revanche, il est plus difficile d'admettre un transfert minimal calculé pour être compensé.

Grades	Bornes indiciaires en vigueur	Nouvelles bornes indiciaires
B3	IB 404 - IB 675 IM 365 - IM 562	IB 446 - IB 707 IM 392 - IM 587
B2	IB 350 - IB 614 IM 327 - IM 515	IB 389 - IB 638 IM 356 - IM 534
B1	IB 348 - IB 576 IM 326 - IM 486	IB 372 - IB 597 IM 343 - IM 503

C comme Cadence d'avancement

Pour le gouvernement, les rythmes d'avancement d'échelon au sein des grades sont également très variables avec la coexistence de dispositifs d'avancement accéléré non comparables, sans que de telles différences se justifient.

Le protocole précise que les durées de carrière seront harmonisées et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois actuellement soumis aux règles de droit commun du statut général. Une disposition législative sera prise fin 2015 pour procéder à cette harmonisation.

L'avis de F.O.-DGFIP

Il est permis de douter d'une accélération de carrière par le biais d'une cadence unique, bien au contraire.

L'harmonisation des durées de carrières ne peut se traduire que par leur allongement.

C comme Carrières

Le protocole constate que, selon le versant considéré de la fonction publique, les fonctionnaires exerçant le même type de missions, exposés au même type de sujétions, et justifiant du même niveau de qualification et de responsabilité, ne bénéficient pas des mêmes carrières selon leur corps ou cadre d'emplois d'appartenance : les perspectives d'avancement de grade peuvent en effet fortement varier, chaque taux de promotion étant fixé par arrêté ministériel pour les versants de l'État et de l'hospitalière ou par délibération de la collectivité pour le versant territorial.

L'avis de F.O.-DGFIP

Harmoniser les déroulements de carrière entre les fonctions publiques est surtout destiné à favoriser les mobilités inter-fonction publique afin de permettre la réforme territoriale de l'État.

C'est aussi méconnaître les spécificités et les technicités particulières des fonctionnaires.

Aux Finances notamment, le niveau des taux de promotion, bien que largement remis en cause depuis 2012, est le fruit des luttes syndicales et de la reconnaissance de la technicité des personnels.

C comme Catégorie C (Voir également G comme Grille indiciaire de la catégorie C)

Les échelles 3 à 6 de rémunération de la catégorie C constituent actuellement les quatre grades dans lesquels les adjoints administratifs déroulent leur carrière. Le nombre de ces grades sera réduit à trois, par fusion des échelles 4 et 5 de rémunération, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou cadre d'emplois : les agents recrutés par la voie du concours n'auront donc désormais plus qu'à bénéficier d'une seule mesure d'avancement de grade, au lieu de deux, pour atteindre l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois.

L'avis de F.O.-DGFIP

Il n'était pas nécessaire de fusionner les grades pour améliorer le déroulement de carrière du C.

Augmenter les taux de promotion d'un grade à l'autre pour faire en sorte que les agents soient promus dès qu'ils remplissent les conditions statutaires pouvait suffire. Moins de grades, c'est surtout moins d'actes de gestion et donc des économies. De plus, le fait de n'avoir qu'un seul changement de grade à franchir ne garantit aucunement d'atteindre l'indice sommital du dernier grade. Seul les taux de promotion seront déterminant sur ce point et ils sont renvoyés à des discussions du comité de suivi.

Bornes indiciaires des échelles de rémunération actuelles de la catégorie C		Bornes indiciaires des nouvelles échelles de rémunération de la catégorie C	
Échelle 6	IB 364 - IB 543 IM 338 - IM 462	C3	IB 380 - IB 558 IM 350 - IM 473
Échelle 5	IB 348 - IB 465 IM 326 - IM 407	C2	IB 356 - IB 486 IM 332 - IM 420
Échelle 4	IB 342 - IB 432 IM 323 - IM 382		
Échelle 3	IB 340 - IB 400 IM 321 - IM 363	C1	IB 354 - IB 432 IM 330 - IM 382

C comme Compétences

Le protocole affirme qu'un service public efficace repose sur les compétences des fonctionnaires qui concourent à sa mise en œuvre. Aussi est-il essentiel que le système de la fonction publique permette aux employeurs d'attirer, de développer et de favoriser la reconnaissance de telles compétences.

L'avis de F.O.-DGFIP

F.O.-DGFIP revendique depuis longtemps la reconnaissance des compétences des fonctionnaires. Cependant, au vu de la réalité budgétaire, il est fort à craindre que cette reconnaissance ne puisse concerner qu'un petit nombre d'agents, créant ainsi de nouvelles injustices.

C comme Conditions d'accès

Les conditions d'accès à la hors classe des attachés d'administration seront par ailleurs adaptées.

Une voie spécifique d'avancement de grade sera ainsi ouverte, dans la limite d'un pourcentage de promotions à réaliser – restant à déterminer au vu de la situation démographique du corps ou cadre d'emplois considéré – aux agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle mais ne remplissant pas nécessairement les conditions fonctionnelles d'avancement fixées pour entrer dans les viviers actuels de promotion.

L'avis de F.O.-DGFIP

Beaucoup d'agents de catégorie A remplissant les conditions statutaires pour une promotion de grade n'en bénéficient pas.

À la DGFIP, le principe de la sélection pour l'accès à IDIVCN aboutit à des absurdités.

Autant dire que ces propositions sont de pure démagogie.

Seules des précisions sur les taux de promotion auraient permis de faire des comparaisons avec la situation actuelle.

E comme Écart de rémunération hommes-femmes

Le protocole prévoit de mener une analyse sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

G comme GPEEC

Le protocole veut faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue un véritable objet de dialogue social, en permettant aux comités techniques d'exercer pleinement leurs compétences en la matière, dans les trois versants de la Fonction Publique. La formation spécialisée compétente du Conseil commun de la fonction publique sera saisie afin d'approfondir cette thématique.

G comme Grade

Le protocole énonce que 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 (IRP) compétentes. Le comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera réuni afin d'examiner les critères utilisés pour la fixation de ces taux.

G comme Grille indiciaire

Le protocole annonce que la nouvelle politique de rémunération privilégiera les revalorisations de nature indiciaire.

Cela nécessite une restauration des grilles indiciaires : une attention particulière sera portée aux écarts de rémunération entre les catégories ainsi qu'aux traitements de début et de fin de carrière. Il convient également d'adapter la durée et les déroulements des carrières afin d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, mieux en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

L'avis de F.O.-DGFIP

Depuis des années, FO dénonce des règles de gestion entravant la promotion sociale des femmes. Le gouvernement s'engage à conduire une analyse approfondie pour connaître ce qu'il sait déjà. La véritable raison sur la faible promotion des personnels féminins repose sur la mobilité obligatoire, véritable frein à la promotion des femmes.

L'avis de F.O.-DGFIP

Faire de la GPEEC un véritable objet de dialogue social aboutirait à la cogestion de la pénurie pour les Organisations Syndicales représentatives. En effet, pour des raisons budgétaires à courtes vues, la GPEEC se résume le plus souvent aux prévisions de suppressions d'emplois. Quant à la formation professionnelle, il s'agirait avant tout de mettre en œuvre toutes les formes de mutualisation dans le but, encore et toujours, de dégager des économies budgétaires au mépris de la qualité de la formation.

L'avis de F.O.-DGFIP

Des taux de promotion permettant de dérouler une carrière sur 2 niveaux de grade au moins signifient aussi que la carrière se déroulera sur 2 niveaux au plus.

Rappelons qu'aujourd'hui il n'existe pas de difficulté particulière pour atteindre le deuxième niveau de grade mais que, par contre, l'accès au troisième niveau de grade n'est pas garanti. Les IRP compétentes sont déjà consultées aujourd'hui, il ne s'agit donc pas d'une nouveauté.

Par contre, il n'est pas acceptable que ce soit le comité de suivi qui soit chargé d'examiner les critères des taux.

L'avis de F.O.-DGFIP

Adapter la durée de carrière signifie surtout l'allongement de la durée des échelons.

Certes, des échelons attractifs sont proposés en fin de carrière mais, compte tenu de l'entrée de plus en plus tardive dans la vie professionnelle, beaucoup de fonctionnaires n'y arriveront jamais.

Au contraire, leur niveau de rémunération sera plus bas que ce qu'ils pourraient espérer aujourd'hui.

G comme Grille indiciaire de la catégorie C (voir également C comme Catégorie C)

Les nouvelles carrières de la catégorie C, qui débiteront à l'IB 354 et culmineront à l'IB 558, seront revalorisées en plusieurs étapes entre 2017 et 2020.

Elle s'effectuera, au 1^{er} janvier 2017, par l'attribution de 4 points majorés dans la grille avec la transformation de 166 € de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Cette carrière se déroulant désormais sur trois grades, l'avancement de grade se traduira par l'application des règles de droit commun, soit un classement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront harmonisées et ne conduiront plus à faire de distinction selon la filière (administrative ou technique) ou le versant de la fonction publique concernée.

I comme Indemnitaire (Voir également R comme Régime indemnitaire)

Le protocole considère comme nécessaire de clarifier le paysage indemnitaire : une plus grande transparence des régimes indemnitaires sera mise en œuvre. Lancé par la ministre à l'automne 2014, un état des lieux est en cours. Sur cette base, l'évolution de ces régimes sera encadrée par les principes suivants : simplification des régimes indemnitaires et transparence des montants servis dans les différents versants, notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

I comme Indemnité de résidence

Le protocole réexaminera le dispositif de l'indemnité de résidence pour mieux prendre en compte les problématiques de coût de la vie, sur la base d'analyses comparatives entre les territoires, tout en garantissant les droits des agents déjà en fonction.

L'avis de F.O.-DGFIP

Le transfert de l'équivalent de 4 points d'indice de l'indemnitaire vers le traitement indiciaire n'est pas significatif sur le futur niveau de la pension. Il s'agira en outre d'une opération blanche sur le plan budgétaire, ce transfert étant compensé par l'augmentation du niveau de la retenue pour pension qui passera de 9,54 % du TIB en 2015 à 11,10 d'ici 2020.

Les évolutions des grilles sont à rapprocher des effectifs de la DGFIP. Ainsi, les AAP1, 2^e échelon se verraient attribuer 23 points d'indice, soit 661 € bruts annuels. Seul bémol : personne n'est concerné, aucun agent ne se trouve dans cet échelon et pour cause, il s'agit du premier échelon d'un grade d'avancement dans lequel personne ne se trouvera jamais.

Dans le même ordre d'idée, les AAP2, 6^e échelon perdraient 104,78 € annuels nets en gagnant 7 points d'indice. Il s'agit d'agents réels à la DGFIP, puisqu'ils sont 2 687. Les AA1, 5^e échelon, au nombre de 2 117, gagneraient 9 points pour 1,93 € de gain. Nous pourrions multiplier les exemples qui obèrent la crédibilité de ce projet en confirmant, s'il en était besoin, qu'il s'agit plus de communication que d'une véritable revalorisation.

Notons aussi que certaines conditions de reclassement sont aujourd'hui plus favorables que celles envisagées.

L'avis de F.O.-DGFIP

La clarification du paysage indemnitaire n'augure rien du bon pour les agents des Finances Publiques qui pourraient, au nom de la transparence et de l'équité, attendre longtemps une quelconque augmentation de leur régime indemnitaire.

Quant à l'égalité femmes-hommes, c'est encore un faux problème ; en effet, ainsi que nous l'avons déjà écrit, à grade et fonctions identiques, il n'existe aucun écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'avis de F.O.-DGFIP

Forts des expériences malheureuses que nous avons eu à la DGFIP, réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence pourrait consister à en supprimer une partie à ceux qui en ont déjà peu pour ajouter à ceux affectés dans les zones où le prix de l'immobilier confisque une partie du pouvoir d'achat. Tout ceci reste très imprécis et le gouvernement s'engage uniquement sur un réexamen, pas sur une revalorisation.

N comme Négociations salariales

Pour maintenir sur le long terme les nouveaux équilibres ainsi créés, des négociations salariales doivent se tenir à échéances régulières.

Les principes suivants sont retenus :

- Des négociations se dérouleront tous les trois ans et auront vocation à proposer les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières. Elles aborderont :
- L'évolution des grilles indiciaires et des déroulements de carrière au sein de ces dernières ;
- L'évolution de la rémunération indemnitaire ;
- Les conditions de mise en œuvre de mesures générales, notamment l'évolution de la valeur du point fonction publique.

Une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter. Elle permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires...).

L'avis de F.O.-DGFIP

Les promesses ministérielles n'engagent que ceux qui y croient, cet adage reste toujours d'actualité.

Le texte ne s'engage aucunement sur une revalorisation de la valeur du point d'indice, à l'instar des pratiques du secteur privé où la négociation annuelle des salaires est obligatoire (NAO).

Car c'est la négociation annuelle qui est obligatoire, et nullement l'augmentation des salaires.

Au contraire, il lie toute mesure « d'ajustement », aux principaux indicateurs macro-économiques : taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires.

N comme Niveau hiérarchique

Afin d'attirer, développer et mieux reconnaître les compétences et les qualifications dont le service public a besoin, le protocole propose de confirmer le fait que le niveau hiérarchique d'un corps ou d'un cadre d'emplois est lié, non seulement au niveau de diplôme ou de qualification requis au recrutement, mais également au niveau des missions à accomplir.

L'avis de F.O.-DGFIP

Cette proposition consacre la fin programmée de la fonction publique de carrière au profit d'une fonction publique de métiers. Ce qui est inacceptable. Un fonctionnaire est recruté par concours dans un corps donné en fonction de son niveau de diplôme et il a vocation à occuper toutes les fonctions normalement dévolues à son grade.

R comme Régime indemnitaire

Les outils statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires sont anciens, leur efficacité n'est plus avérée. Un groupe de travail avec les organisations membre du CCFP sera instauré pour examiner l'ensemble de ces dispositifs en vue de les rénover et notamment de créer, par redéploiement progressif d'outils existants et en garantissant les droits des fonctionnaires occupant déjà de tels postes, un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs.

L'avis de F.O.-DGFIP

Les outils indemnitaires existants ne seraient plus pertinents ? Les solutions envisagées sont la mise en place à marche forcée de la RIF-SEEP (Régime indemnitaire lié à la fonction, aux sujétions et à l'engagement professionnel) et des avancements de grade différenciés selon l'endroit d'exercice des fonctions. Le passage accéléré d'un échelon à l'autre par l'attribution de réductions d'ancienneté supplémentaires aux personnes exerçant en ZUS (Zone urbaine sensible) n'a pas été appliqué à la DGFIP. La résorption des dossiers en instance n'en finit plus et l'on vient nous dire qu'il faudrait mettre en place de nouveaux dispositifs d'avancement différenciés.

R comme Refonte de la grille indiciaire

Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires, permettant de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique dans la durée et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis pour exercer les missions confiées aux membres des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, sera mise en œuvre, à compter de 2016 et jusqu'en 2020.

Cette réforme permettra notamment d'augmenter les écarts de traitement indiciaire entre les catégories C, B et A.

L'avis de F.O.-DGFIP

L'engagement de revalorisation des carrières s'étale jusqu'en 2020, c'est-à-dire au-delà du mandat de l'actuel gouvernement, c'est dire la valeur de cet engagement.

Depuis des années, FO dénonce le tassement de la grille, dû principalement à la prise en compte des augmentations du SMIC impactant les débuts de carrière des catégories B et C. Rappelons que, dans le cadre des discussions, la pyramide des âges n'a jamais été communiquée aux Organisations Syndicales malgré les demandes récurrentes de FO. Cette information aurait pourtant été précieuse pour juger du niveau réel de la revalorisation.

R comme Rémunération

Afin d'améliorer la politique de rémunération de la fonction publique, le protocole précise qu'elle devra s'appuyer sur la rémunération indiciaire dans toutes ses composantes : d'une part, durée de carrière, déroulement de carrière à travers les règles et taux d'avancement et de promotion, architecture indiciaire des grilles, et, d'autre part, mesures générales.

Par ailleurs, la rémunération indemnitaire, dont la part au regard du traitement a substantiellement progressé au cours des 20 dernières années, ne saurait être ignorée, d'abord au titre d'un examen global de la structure de la rémunération sur le long terme mais aussi parce que le paysage indemnitaire est devenu trop complexe, difficilement lisible et peu transparent.

L'avis de F.O.-DGFIP

Nul ne saurait se prévaloir de ses propres turpitudes. C'est pourtant ce que fait le gouvernement.

En effet, pendant des années, les gouvernements successifs ont privilégié l'indemnitaire ou plutôt laissé faire les départements ministériels qui ont acheté la paix sociale à coup de primes parce que l'indiciaire était refusé.

R comme Revalorisation de la catégorie A

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020.

Au 1^{er} janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majorés avec la transformation de 166,60 € de primes en points d'indice (soit 3 points majorés). Une seconde étape, au 1^{er} janvier 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majorés avec la transformation de 222,20 € de primes en points d'indice (soit 4 points majorés).

L'avis de F.O.-DGFIP

Les mêmes choses produisant les mêmes effets, l'analyse de ce transfert constatée pour les catégories C et B vaut pour la catégorie A.

Grades	Bornes indiciaires actuellement en vigueur pour la catégorie A	Nouvelles bornes indiciaires de la catégorie A
2 ^e grade	IB 504 - IB 966 IM 434 - IM 783	IB 593 - IB 1015 IM 500 - IM 821
1 ^{er} grade	IB 404 - IB 801 IM 365 - IM 658	IB 444 - IB 821 IM 390 - IM 673

R comme Revalorisation des traitements

Les fonctionnaires bénéficieront d'une première revalorisation avec la transformation d'une partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018 ainsi que d'une deuxième revalorisation de leur grille indiciaire au 1^{er} janvier 2017.

Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1^{er} janvier 2020.

Les textes portant revalorisation prévoiront, dès leur première modification, la montée en charge des grilles.

L'avis de F.O.-DGFIP

La crédibilité de ce projet réside dans son calendrier d'application.

Il faut signer aujourd'hui le volet RH pour une application totale du volet indiciaire dans 4 ans, c'est bien un marché de dupes. Il est vrai que, du point de vue du gouvernement, le pouvoir d'achat des fonctionnaires peut attendre. Par contre l'empilement des réformes structurelles a un effet immédiat sur la gestion des personnels et oblige à une accélération de la mobilité. Il convient donc d'obtenir au préalable la signature des Organisations Syndicales sur un projet de nivellement par le bas des garanties statutaires.

V comme Valeur professionnelle

Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constituent un principe fondamental de la fonction publique de carrière, seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un bilan de l'entretien professionnel aura été présenté en comité de suivi du présent accord.

L'avis de F.O.-DGFIP

Lorsque l'on veut cadenasser le système, on annonce des simplifications. Rappelons que la complication provient des réformes successives des procédés d'évaluation.

Pour F.O.-DGFIP, tous ces projets d'harmonisation et de simplification préfigurent une nouvelle fois les mobilités forcées.

T comme Tableau d'avancement de grade (catégorie A)

La clause conduisant à apprécier les conditions d'ancienneté de fonctions sur les quinze dernières années précédant l'établissement du tableau d'avancement de grade sera par ailleurs supprimée.

L'avis de F.O.-DGFIP

Actuellement, les inspecteurs des Finances Publiques peuvent présenter le concours d'Inspecteur Principal au bout de 5 ans et 8 mois.

Dans la nouvelle grille, ils devraient attendre 7 ans et demi. Belle avancée !