

# SPÉCIAL P.P.C.R.

Octobre 2016

*Inspecteurs  
Contrôleurs  
Agents administratifs  
Inspecteurs Divisionnaires*

# LE GUIDE DE L'AGENT DES FINANCES PUBLIQUES





# PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES, RÉMUNÉRATIONS : DES CONSTATS SANS APPEL

F.O., après consultation de ses instances statutaires, a décidé de ne pas signer le protocole d'accord « Avenir de la fonction publique - Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » proposé par la ministre de la fonction publique, Marylise Lebranchu, au nom du Gouvernement.

En dépit du fait que le seuil de syndicats signataires représentant au moins 50 % des personnels nécessaires à son application n'était pas atteint, le Premier Ministre a décidé d'appliquer unilatéralement les dispositions du protocole (non valable) au lieu de poursuivre les négociations.

**Ce passage en force constitue une nouvelle démonstration de la considération que l'État porte à ses agents et à leurs représentants !**

**Les constats sont pourtant sans appel :**



Le gel de la valeur du point d'indice depuis juillet 2010 a entraîné une **perte de pouvoir d'achat de 8 %** qui se traduit en 2015 par les pertes suivantes :

CATÉGORIE C	CATÉGORIE B	CATÉGORIE A
1 300 €	1 700 €	2 900 €



L'intégration d'une part **des primes dans le traitement** est **insignifiante** et se fera sur la base d'un calendrier à géométrie variable selon les catégories.



Le **calendrier de mise en oeuvre** des mesures salariales est **trop long** et, surtout, non garanti au delà de 2017.



Ce protocole introduit une **mobilité géographique et fonctionnelle** dite volontaire dont, nous voyons déjà, qu'elle sera contrainte et sans possibilités de retour.



**Il remettra en cause le Statut Général de la Fonction Publique et les statuts particuliers**



Il prévoit une **évaluation dévoyée** dont il ne reste que les aspects les plus négatifs pour l'agent par le biais de la refonte de l'entretien d'évaluation professionnelle, futur instrument d'une concurrence accrue entre les agents et de modulation de la rémunération.

LES PROMESSES DE  
PPCR NE RÉSISTENT  
PAS À UNE ANALYSE  
SUR LE FOND.

Il s'agit au mieux, d'une opération de communication destinée à masquer l'insignifiante de la revalorisation du point d'indice, au pire d'une tentative de nivellement par le bas des trois versants de la Fonction Publique.

Bref, c'est de la poudre aux yeux, sauf en ce qui concerne les menaces sur les droits et garanties attachées au Statut général et aux statuts particuliers qui, elles, sont bien réelles.

# CATÉGORIE C

## AGENTS ADMINISTRATIFS



### RECLASSEMENT DES AGENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES ÉCHELLE 3 (AA2 et AT2) DANS L'ÉCHELLE C1

ÉCHELLE 3 AU 31/12/2016					ÉCHELLE C1 AU 01/01/2017				2018	2019	2020	GAIN 2016/2020	TRANSFERT PRIMES/ POINTS	GAIN RÉEL ***	
ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE	ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	IM	IM	IM	IM			
					12	-						382	10	3	7
11	363		22	AA*	11	367	4**	22	367	368	372	9	3	6	
10	350	4	18	AA	10	354	3	19	354	356	363	13	3	10	
9	338	3	15	AA	9	342	3	16	343	346	354	16	3	13	
8	332	3	12	AA	8	336	3	13	339	342	348	16	3	13	
7	328	2	10	AA	7	332	2	11	335	338	342	14	3	11	
6	326	2	8	AA	6	330	2	9	332	334	337	11	3	8	
5	325	2	6	AA	5	329	2	7	330	332	335	10	3	7	
4	324	2	4	AA	4	328	2	5	329	330	333	9	3	6	
3	323	2	2	AA	3	327	2	3	328	329	332	9	3	6	
2	322	1	1	AA	2	326	2	1	327	328	331	9	3	6	
1	321	1		AA	1	325	1		326	327	330	9	3	6	

\*Ancienneté Acquise

\*\* 4 ans en 2020 soit 26 ans pour atteindre l'échelon 12

\*\*\* qui ne compenseront que l'augmentation des cotisations dans la plupart des cas

### RECLASSEMENT DES AGENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES ÉCHELLE 4 (AA1 et AT1) DANS L'ÉCHELLE C2

ÉCHELLE 4 AU 31/12/2016					ÉCHELLE C2 AU 01/01/2017				2018	2019	2020	GAIN 2016/2020	TRANSFERT PRIMES/ POINTS	GAIN RÉEL ***
ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE	ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	IM	IM	IM	IM		
					12	418		25	418	418	420		3	
					11	411	4	21	411	411	412		3	
					10	402	3	18	402	402	404		3	
12	382		26	AA*	9	390	3	15	390	390	392	10	3	7
11	375	4	22	1/2 AA	8	380	2	13	380	380	380	5	3	2
10	368	4	18	Sans A	8	380	2	13	380	380	380	12	3	9
9	354	3	15	2/3 AA	7	364	2	11	364	364	365	11	3	8
8	345	3	12	2/3 AA	6	350	2	9	351	351	354	9	3	6
7	332	2	10	AA	5	343	2	7	345	345	346	14	3	11
6	329	2	8	AA	4	336	2	5	336	336	338	9	3	6
5	327	2	6	AA	3	332	2	3	333	333	336	9	3	6
4	326	2	4	AA	2	330	2	1	330	330	334	8	3	5
3	325	2	2	Sans A	2	330	2	1	330	330	334	9	3	6
2	324	1	1	AA	1	328	1		328	329	332	8	3	5
1	323	1		Sans A	1	328	1		328	329	332	9	3	6

\*Ancienneté Acquise

\*\*\* qui ne compenseront que l'augmentation des cotisations dans la plupart des cas

Valeur du point au 01/07/2016= 4,6580 €  
+0,6% au 1<sup>er</sup> Février 2017

## RECLASSEMENT DES AGENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES ÉCHELLE 5 (AAP2 et ATP2) DANS L'ÉCHELLE C2

ÉCHELLE 5 AU 31/12/2016					ÉCHELLE C2 AU 01/01/2017				2018	2019	2020	GAIN 2016/2020	TRANSFERT PRIMES/ POINTS	GAIN RÉEL ***	
ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE	ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	IM	IM	IM	IM			
					12	416		25	418	418	420				
12	407		26	AA*	11	411	4	21	411	411	412	5	3	2	
11	398	4	22	3/4 AA	10	402	3	18	402	402	404	6	3	3	
10	385	4	18	3/4 AA	9	390	3	15	390	390	392	7	3	4	
9	376	3	15	2/3 AA	8	380	2	13	380	380	380	4	3	1	
8	360	3	12	2/3 AA	7	364	2	11	364	364	365	5	3	2	
7	346	2	10	AA	6	350	2	9	351	351	354	8	3	5	
6	339	2	8	AA	5	343	2	7	345	345	346	7	3	4	
5	332	2	6	AA	4	336	2	5	336	336	338	6	3	3	
4	330	2	4	Sans A	4	336	2	5	336	336	338	8	3	5	
3	328	2	2	1/2 A + 1	3	332	2	3	333	333	336	8	3	5	
2	327	1	1	AA	3	332	2	3	333	333	336	9	3	6	
1	326	1		2x AA	2	330	2	1	330	330	334	8	3	6	
					1	328	1		328	329	332				

\*Ancienneté Acquisée

\*\*\* qui ne compenseront que l'augmentation des cotisations dans la plupart des cas

## RECLASSEMENT DES AGENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES ÉCHELLE 6 (AAP1 et ATP1) DANS L'ÉCHELLE C3

ÉCHELLE 6 AU 31/12/2016					ÉCHELLE C3 AU 01/01/2017				2018	2019	2020	GAIN 2016/2020	TRANSFERT PRIMES/ POINTS	GAIN RÉEL ***
ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE	ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	IM	IM	IM	IM		
9	462		20	AA	10	466		19	466	466	473	11	3	8
8	436	4	16	3/4 AA	9	445	3	16	450	450	450	14	3	11
7	422	4	12	3/4 AA	8	430	3	13	430	430	430	8	3	5
6	400	3	9	AA	7	413	3	10	415	415	415	15	3	12
5	385	3	6	4/3 AA au delà de 18 mois	a partir d'1,5 an > 6	400	2	8	403	403	403	18	3	15
5	385	3	6	4/3 AA	Avant d'1,5 an > 5	391	2	6	393	393	393	8	3	5
4	379	2	4	AA	4	375	2	4	380	380	380	10	3	7
3	355	2	2	AA	3	365	2	2	368	368	368	13	3	10
2	345	1	1	Sans A	3	365	2	2	368	368	368	23	3	20
1	338	1		AA	2	355	1	1	358	358	358	20	3	17
					1	345	1		350	350	350			

\*Ancienneté Acquisée

\*\*\* qui ne compenseront que l'augmentation des cotisations dans la plupart des cas

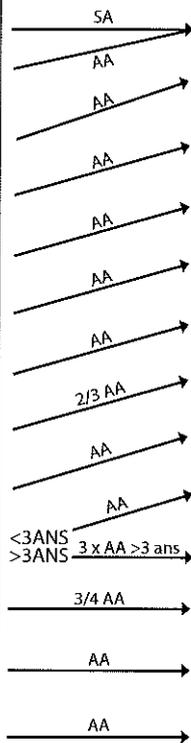
Valeur du point au 01/07/2016 = 4,6580 €  
**+0,6% au 1<sup>er</sup> Février 2017**

# CATÉGORIE B CONTRÔLEURS



## B1 CONTRÔLEUR 2<sup>ème</sup> CLASSE OU TECHNICIEN GÉOMETRE

31/12/2015			01/01/2016 (intégration de 6 points d'indemni- taire)
Échelon	Durée échelon	Indice Majoré	Indice Majoré
1 <sup>er</sup>	1 ans	326	332
2 <sup>ème</sup>	2 ans	329	335
3 <sup>ème</sup>	2 ans	332	338
4 <sup>ème</sup>	2 ans	335	341
5 <sup>ème</sup>	2 ans	345	351
6 <sup>ème</sup>	2 ans	358	364
7 <sup>ème</sup>	2 ans	371	377
8 <sup>ème</sup>	3 ans	386	392
9 <sup>ème</sup>	3 ans	400	406
10 <sup>ème</sup>	4 ans	422	428
11 <sup>ème</sup>	4 ans	443	449
12 <sup>ème</sup>	4 ans	466	472
13 <sup>ème</sup>	Échelon terminal	486	492
<b>Durée cumulée 31 ans</b>			



01/01/2017			01/01/2018
Échelon	Durée échelon	Indice Majoré	Indice Majoré
1 <sup>er</sup>	2 ans	339	343
2 <sup>ème</sup>	2 ans	344	349
3 <sup>ème</sup>	2 ans	349	355
4 <sup>ème</sup>	2 ans	356	361
5 <sup>ème</sup>	2 ans	366	369
6 <sup>ème</sup>	2 ans	379	381
7 <sup>ème</sup>	2 ans	394	396
8 <sup>ème</sup>	3 ans	413	415
9 <sup>ème</sup>	3 ans	429	431
10 <sup>ème</sup>	3 ans	440	441
11 <sup>ème</sup>	3 ans	453	457
12 <sup>ème</sup>	4 ans	474	477
13 <sup>ème</sup>	Échelon terminal	498	503
<b>Durée cumulée 30 ans</b>			

AA : Ancienneté acquise

SA : Sans ancienneté



## B2 CONTRÔLEUR 1<sup>ère</sup> CLASSE OU GÉOMÈTRE

31/12/2015			01/01/2016 (intégration de 6 points d'indemni- taire)	01/01/2017			01/01/2018
Échelon	Durée échelon	Indice Majoré	Indice Majoré	Échelon	Durée échelon	Indice Majoré	Indice Majoré
1 <sup>er</sup>	1 ans	327	333	1 <sup>er</sup>	2 ans	347	356
2 <sup>ème</sup>	2 ans	332	338	2 <sup>ème</sup>	2 ans	354	362
3 <sup>ème</sup>	2 ans	340	346	3 <sup>ème</sup>	2 ans	361	369
4 <sup>ème</sup>	2 ans	348	354	4 <sup>ème</sup>	2 ans	373	379
5 <sup>ème</sup>	2 ans	361	367	5 <sup>ème</sup>	2 ans	385	390
6 <sup>ème</sup>	2 ans	375	381	6 <sup>ème</sup>	2 ans	398	401
7 <sup>ème</sup>	2 ans	390	396	7 <sup>ème</sup>	2 ans	413	416
8 <sup>ème</sup>	3 ans	405	411	8 <sup>ème</sup>	3 ans	433	436
9 <sup>ème</sup>	3 ans	425	431	9 <sup>ème</sup>	3 ans	452	452
10 <sup>ème</sup>	4 ans	445	451	10 <sup>ème</sup>	3 ans	459	461
11 <sup>ème</sup>	4 ans	468	474	11 <sup>ème</sup>	3 ans	477	480
12 <sup>ème</sup>	4 ans	491	497	12 <sup>ème</sup>	4 ans	500	504
13 <sup>ème</sup>	Échelon terminal	515	521	13 <sup>ème</sup>	Échelon terminal	529	534
<b>Durée cumulée 31 ans</b>				<b>Durée cumulée 30 ans</b>			

AA : Ancienneté acquise

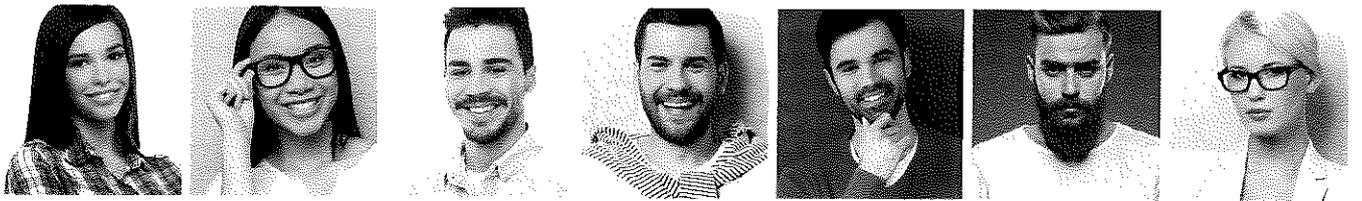
SA : Sans ancienneté

## B3 CONTRÔLEUR PRINCIPAL OU GÉOMÈTRE PRINCIPAL

31/12/2015			01/01/2016 (intégration de 6 points d'indemni- taire)	01/01/2017			01/01/2018
Échelon	Durée échelon	Indice Majoré	Indice Majoré	Échelon	Durée échelon	Indice Majoré	Indice Majoré
1 <sup>er</sup>	1 ans	365	371	1 <sup>er</sup>	2 ans	389	392
2 <sup>ème</sup>	2 ans	380	386	2 <sup>ème</sup>	2 ans	402	404
3 <sup>ème</sup>	2 ans	395	401	3 <sup>ème</sup>	2 ans	417	419
4 <sup>ème</sup>	2 ans	410	416	4 <sup>ème</sup>	2 ans	437	441
5 <sup>ème</sup>	2 ans	428	434	5 <sup>ème</sup>	2 ans	460	465
6 <sup>ème</sup>	2 ans	449	455	6 <sup>ème</sup>	2 ans	480	484
7 <sup>ème</sup>	2 ans	471	477	7 <sup>ème</sup>	2 ans	504	508
8 <sup>ème</sup>	3 ans	494	500	8 <sup>ème</sup>	3 ans	529	534
9 <sup>ème</sup>	3 ans	519	525	9 <sup>ème</sup>	3 ans	548	551
10 <sup>ème</sup>	4 ans	540	546	10 <sup>ème</sup>	3 ans	569	569
11 <sup>ème</sup>	4 ans	562	568	11 <sup>ème</sup>	3 ans	582	587
<b>Durée cumulée 23 ans</b>				<b>Durée cumulée 24 ans</b>			

AA : Ancienneté acquise

SA : Sans ancienneté



**2016**

## + 6 POINTS

AUGMENTATION UNIFORME SUR LES 3 GRILLES DE LA CATÉGORIE B

### ÉCHANGE PRIME/POINTS

**5 points**

**GAIN**

**4,63 €**

**BRUTS MENSUELS**

### COMPENSATION DE COTISATION

**1 point**

LES 5 POINTS TRANSFÉRÉS SONT **DÉSORMAIS SOUMIS À RETENUE POUR PENSION** CE QUI N'ÉTAIT PAS LE CAS DANS L'INDEMNITAIRE.

**LE 6<sup>ème</sup> POINT NE FAIT DONC QUE COMPENSER LES COTISATIONS**

**2017**

## AUGMENTATIONS ALLÉCHANTES DES GRILLES

NOTAMMENT DE CERTAINS ÉCHELONS :

C2 9<sup>ème</sup> **+ 23 POINTS**

C1 9<sup>ème</sup> **+ 21 POINTS**

CP 9<sup>ème</sup> **+ 23 POINTS**

### DÉCLASSEMENT GÉNÉRAL

HORMIS LE PREMIER ÉCHELON DE CHAQUE GRADE RECLASSÉS À ÉQUIVALENCE, TOUS LES AUTRES SONT **RECLASSÉS A L'ÉCHELON INFÉRIEUR** DANS LES NOUVELLES GRILLES

### ÉCHELONS FANTÔMES

LES PREMIERS ÉCHELONS DE C1 ET CP AUGMENTENT DE 14 ET 18 POINTS MAIS NE COMPORTENT **AUCUN AGENT**

SEULS LES C2 1<sup>er</sup> ÉCHELON SONT RECLASSÉS À ÉQUIVALENCE AVEC UN GAIN DE 7 POINTS. IL N'Y A QUE 182 STAGIAIRES DANS CE GRADE ÉCHELON EN 2015

**2018**

## DERNIÈRES AUGMENTATIONS PRÉVUES AU PROTOCOLE

### CONTRÔLEURS 2<sup>ème</sup> CLASSE

ENTRE 1 ET 6 POINTS

**3 POINTS**

EN MOYENNE SUR L'ENSEMBLE DE LA GRILLE

### CONTRÔLEURS 1<sup>ère</sup> CLASSE

ENTRE 0 ET 5 POINTS

**2,5 POINTS**

EN MOYENNE SUR L'ENSEMBLE DE LA GRILLE

SAUF LES 3 PREMIERS ÉCHELONS QUI AUGMENTENT DE 8 OU 9 POINTS MAIS QUI NE COMPORTENT

**AUCUN AGENT**

### CONTRÔLEURS PRINCIPAUX

ENTRE 0 ET 5 POINTS

**3 POINTS**

EN MOYENNE SUR L'ENSEMBLE DE LA GRILLE

**À CE STADE, ON EST BIEN LOIN DE LA RÉFORME AMBITIEUSE DES GRILLES CLAMÉE HAUT ET FORT PAR LA MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET RELAYÉE PAR LES SIGNATAIRES DU PROTOCOLE !**

## LE BON GAIN EST LIVRÉ?

Les changements de grades à la suite de concours professionnels ou de tableaux d'avancement se traduisent dans la **très** grande majorité des cas par une perte d'ancienneté.

## F.O.-DGFIP N'EST PAS D'ACCORD

Le décret 2016-594 du 12/05/2016 institue à compter du 01/01/2016 un cadencement unique d'avancement d'échelon, et donc à **supprimer les gains de mois annuels** pour toute la catégorie B.



# CATÉGORIE A INSPECTEURS

## NOMBRE D'ÉCHELONS

2016

12

ÉCHELONS



2017

11

ÉCHELONS

## DURÉE DE CARRIÈRE



GRILLE ACTUELLE  
FONCTION PUBLIQUE



NOUVELLE GRILLE  
DGFIP

GRILLE AU 31/12/2016		ANCIENNETÉ CONSERVÉE	GRILLE AU 01/01/2017 (Intégration de 4 points)			GRILLE AU 01/01/2018 (Intégration de 5 points)	GRILLE AU 01/01/2019
ECH	IM		ECH	IM	DURÉE	IM	IM
12	658	AA*	11	664	Échelon Terminal	669	673
11	626	AA	10	635	4	640	640
10	584	AA	9	590	3	595	605
9	545	AA	8	560	3	565	575
8	524	AA	7	532	3	537	545
7	496	AA	6	505	3	510	513
6	461	AA	5	468	2,5	473	480
5	431	AA	4	440	2	445	450
4	408	AA	3	418	2	423	430
3	389	AA	2	400	2	405	410
2	376	Sans A	1	383	1,5	388	390
1	349	AA					

\*Ancienneté Acquise

La manipulation des grilles concoctées par la Fonction Publique a un but avéré : ralentir le déroulement de carrière des agents et retarder leur accès aux échelons terminaux. Un inspecteur ayant atteint le 8<sup>ème</sup> échelon au 31/12/2016 indice 524 sera ainsi reclassé au 7<sup>ème</sup> échelon de la nouvelle grille au 1/1/2017 indice 532.

Ce ralentissement de carrière ne va pas amé-

liorer la motivation des inspecteurs qui sont les grands déçus de la fusion. La disparition progressive des postes C4 (660 en 2015, 358 en 2016 et 213 en 2017) les prive déjà de la possibilité de devenir comptable et les cantonne à des tâches administratives.

F.O.-DGFIP revendique toujours une ACF encadrement au profit des adjoints.



## INSPECTEURS SPÉCIALISÉS

Suite aux modifications apportées par le dispositif PPCR à la grille des inspecteurs, la grille des inspecteurs spécialisés sera dorénavant calquée sur celle des inspecteurs entre le 3<sup>ème</sup> et le 6<sup>ème</sup> échelon.

La même bonification de points d'INM qu'actuellement sera appliquée. Ainsi, les inspecteurs placés sur ce statut d'emploi bénéficieront du transfert primes-points et de la même revalorisation indiciaire que celle accordée aux inspecteurs. Il en résulte les conséquences suivantes :

- ▶ l'accès au statut d'emploi d'IS se fera comme actuellement au bout de 3 ans de services effectifs dans le grade ;
- ▶ la grille d'IS comportera un échelon de moins qu'auparavant.

Le reclassement des inspecteurs spécialisés sera par conséquent effectué comme suit :

Échelons dans le grade IFip	Échelons dans l'emploi d'inspecteur spécialisé des finances publiques
3 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon
4 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon
5 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon
6 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon

Situation dans le statut d'emploi avant PPCR	Situation dans le statut d'emploi après PPCR
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon sans ancienneté
2 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon avec ancienneté acquise
3 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise
4 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise
5 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise

## ACCÈS AU GRADE D'INSPECTEUR DIVISIONNAIRE DE CLASSE NORMALE

### CONDITIONS STATUTAIRES

A partir de 2017, les IDiv seront choisis parmi les inspecteurs des finances publiques ayant atteint au moins le 8<sup>ème</sup> échelon (au lieu du 9<sup>ème</sup> actuellement) et comptant au moins sept ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.

### LA POSITION DE F.O.-DGFIP

Alors que les trois piliers de la sélection (dossier du candidat, avis du supérieur hiérarchique, entretien devant le jury) devaient avoir la même importance, c'est bien l'oral de sélection qui fait la différence dans les faits.

Pour F.O.-DGFIP, 40 minutes d'oral ne sauraient remettre en cause des années de carrière pour des inspecteurs qui ont démontré leurs capacités professionnelles, attestées par leur hiérarchie sur le long terme.

F.O.-DGFIP conteste cette modalité d'accès au grade d'inspecteur divisionnaire de Classe Normale (IDIV CN), non prévue par le statut, qui précisait simplement, dans son article 21, que les IDIV CN sont choisis parmi les inspecteurs de 8<sup>ème</sup> échelon ayant au moins 7 ans de services effectifs en catégorie A



## L'ACCÈS À INSPECTEUR PRINCIPAL

Les conditions d'accès au grade d'IP devraient être adaptées pour prendre en compte la modification de la durée des échelons prévue par le dispositif PPCR tout en respectant les règles de promotion existant à la DGFIP.

Ainsi, les inspecteurs devraient pouvoir postuler au concours professionnel d'inspecteur principal dès qu'ils auront atteint le 4<sup>ème</sup> échelon (au lieu du 5<sup>ème</sup> échelon actuellement) et s'ils comptent,

comme actuellement, au moins cinq ans de services effectifs dans un corps de catégorie A, dont deux ans dans le grade d'inspecteur des finances publiques.

Le classement des inspecteurs promus Inspecteurs Principaux serait effectué dans l'échelon détenant un indice immédiatement supérieur à l'indice qu'ils détenaient dans leur échelon d'origine, comme c'est déjà le cas actuellement.

## LE CONTENTIEUX SUR LA PRIME DE RENDEMENT

La mise en œuvre de PPCR entraîne, à compter du 3<sup>ème</sup> échelon d'Ifip, un reclassement dans un échelon inférieur à celui détenu au moment du basculement. Cela n'est pas sans incidence sur la durée de carrière et sur l'attribution de la prime de rendement (PR).

Face à l'insistance des OS, la DGFIP a renvoyé le dossier de l'incidence du reclassement, en particulier du seuil de la Prime de Rendement entre le 7<sup>ème</sup> et le 8<sup>ème</sup> nouvel échelon, à un futur GT.

### Infos F.O.-DGFIP

La Direction Générale devrait ouvrir une discussion sur un 5<sup>ème</sup> échelon d'Inspecteur Spécialisé.

La prime des adjoints devait venir en discussion en septembre. Le Directeur Général aurait-il oublié son engagement lors du CTR du 7 juillet 2016 ?



# CATÉGORIE A

## INSPECTEURS DIVISIONNAIRES

Le grade d'Inspecteur Divisionnaire n'a pas d'équivalent dans les autres corps des administrations de l'État alors que le but de PPCR est d'intégrer tous les fonctionnaires d'un même corps dans un schéma unique afin de favoriser la mobilité inter fonctions publiques, d'une part, et, surtout, unifier les rémunérations entre les fonctions publiques, d'autre part.

Les Inspecteurs Divisionnaires connaîtront, comme les autres catégories d'agents des Finances Publiques, un transfert primes/points à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

**4 points au 1/01/2017**

**5 points au 1/01/2018**

*Rappelons que cette opération n'est pas une opération blanche comme le soutient la Ministre de la Fonction Publique, puisque ces points supplémentaires seront soumis à cotisations sociales, augmentant d'autant les retenues sur le traitement brut.*

Par ailleurs, dans le cadre du nouveau schéma de carrière de la DGFIP, la grille indiciaire reprend le schéma précédent en se basant sur la grille des Inspecteurs Principaux.

Elle sera mise en place de 2017 à 2019 pour les Idiv de Classe normale et jusqu'en 2020 pour les Idiv Hors classe.

## INSPECTEURS DIVISIONNAIRES DE CLASSE NORMALE

31/12/2016		Transfert Primes/ Points 1/01/17	PPCR 1/1/17	01/01/2017		Transfert Primes/ Points 1/01/18	01/01/2018		PPCR 1/01/19	01/01/2019		Gain IM
Ech	IM			Ech	IM		Ech	IM		Ech	IM	
4	734	+4	+7	4	745	+5	4	750	+8	4	758	+24
3	706	+4	+7	3	717	+5	3	722	+8	3	730	+24
2	673	+4	+3	2	680	+5	2	685	+5	2	690	+17
1	642	+4	+3	1	649	+5	1	654	+5	1	659	+17



# INSPECTEURS DIVISIONNAIRES DE CLASSE NORMALE

31/12/2016		TPP	PPCR	01/01/2017		TPP	01/01/2018		PPCR	01/01/2019		PPCR	01/01/2020		Gain
Ech	IM	1/1/17	1/1/17	Ech	IM	1/1/18	Ech	IM	1/1/19	Ech	IM	1/1/20	Ech	IM	IM
3	798	+4	0	3	802	+5	3	807	+2	3	809	+4	3	813	+15
2	746	+4	+5	2	755	+5	2	760	+8	2	768	0	2	768	+22
1	706	+4	+7	1	717	+5	1	722	+8	1	730	0	1	730	+24

TPP : Transfert Primes/points

## RECLASSEMENT DES IDIV CN PROMUS IDIV HC À COMPTER DE 2017

IDiv CN			→	IDiv HC		
Année	Ech	IM		Ech	IM	Gain
2	4	745	AA	3	802	
0	3	717	½ AA	2	755	+10
1	2	680		1	717	0
7	1	649				

AA : Ancienneté acquise

IDiv CN			→	IDiv HC		
Année	Ech	IM		Ech	IM	Gain
2	4	750	AA	3	807	
0	3	722	½ AA	2	760	10
1	2	685		1	722	0
8	1	654				

AA : Ancienneté acquise

IDiv CN			→	IDiv HC		
Année	Ech	IM		Ech	IM	Gain
2	4	758	AA	3	809	
0	3	730	½ AA	2	768	+10
1	2	690		1	730	0
9	1	659				

AA : Ancienneté acquise

IDiv CN			→	IDiv HC		
Année	Ech	IM		Ech	IM	Gain
2	4	758	AA	3	813	
0	3	730	½ AA	2	768	10
2	2	690		1	730	0
0	1	659				

AA : Ancienneté acquise



# ATTAQUÉS DE TOUTES PARTS, F.O.-DGFIP VOUS DÉFEND !

Après une année 2015 qui avait vu se mettre en place de nouvelles règles de gestion rendues nécessaires par la volonté de la DGFIP de défilier les mouvements de mutation et de promotion des cadres, on aurait pu

croire que 2016 serait plus calme : il n'en a rien été !

Les IDIV ont eu à subir en 2016 des attaques sur leurs statuts et leurs perspectives de carrières et leurs règles de gestion.

Sur les statuts et perspectives de carrière, le protocole PPCR, que **FO** n'a pas signé, s'avère être un poison à diffusion lente mais inexorable pour les IFIP et les IDIV, jugez plutôt :

## Les propositions de la DGFIP pour PPCR des A et A+ :

Grade	IB <sup>(1)</sup> terminal actuel	IM <sup>(2)</sup> correspondant actuel	IB terminal proposé	IM correspondant proposé	Gain d'IM	dont prélèvement sur primes <sup>(3)</sup>	Gain net d'IM	Gain net en %	Gain mensuel brut (4) en € 2020
	a	b	c	d	e=d-b	f	g=e-f	h=g/b	i=g x 4,6858 € <sup>(5)</sup>
IFIP	801	658	821	673	15	9	6	0,9 %	28,11 €
IDiv HC	985	798	1005	813	15	9	6	0,8 %	28,11 €
IP	966	783	1015	821	38	9	29	3,7 %	135,89 €
AFiPA	985	798	1027 <sup>(6)</sup>	830	32	9	23	2,9 %	107,77 €

(1) : IB = Indice Brut

(2) : IM = Indice Majoré (indice "Paye")

(3) : le gain PPCR est partiellement auto-financé par la diminution des primes de l'équivalent de 9 points d'IM

(4) : hors effet négatif des cotisations sociales supplémentaires liées au prélèvement sur les primes

(5) : nouvelle valeur du point d'IM en vigueur à compter du 1/2/2017

(6) : plus 1 échelon spécial à Hors échelle A 1<sup>er</sup> chevron, contingenté à 20% du grade

Ayant réglé le sort des inspecteurs, les autres perdants de PPCR (cf notre tract « les lésés comptez-vous ! » Sur notre site/rubrique IDIV), en les assimilant avec la grille des attachés de la fonction publique et en leur donnant royalement 15 points d'INM, la DGFIP a « bricolé » une nouvelle grille des IDIV totalement indigne des fonctions et du positionnement actuel de ces collègues.

PPCR pose le principe du droit à pouvoir dérouler une carrière sur 2 niveaux pour tout cadre entrant (IFIP).

Or, la DGFIP, en interdisant l'accès à 1015 bruts (plafond indiciaire du 2<sup>ème</sup> niveau de grade mode DGAFP) à la plus grande majorité de ses IFIP devenus IDiv, ne respecte pas le pacte PPCR. La DGFIP tronque donc ainsi l'indice terminal de la majorité de ses cadres.

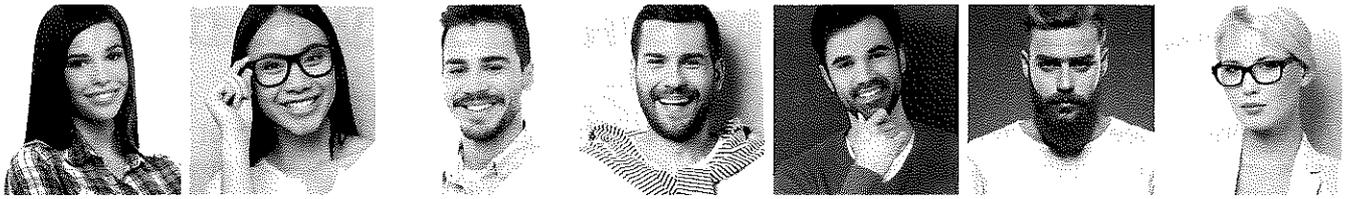
Le déclassement des IDiv est sans précédent dans la Fonction Publique.

De plus, PPCR devait accroître les passerelles entre les différents corps de différentes administrations. En mettant l'indice sommital du grade d'IDiv HC à un indice

inférieur à 1015 bruts, la DGFIP interdit toute mobilité externe à ces derniers. C'est une lourde responsabilité que la DGFIP portera !

Pour **F.O.-DGFIP**, les propositions de la DGFIP sont inacceptables et portent en germe la zizanie dans les services et un rétrécissement des perspectives de carrière dont la direction portera seule la responsabilité.

Pour **F.O.-DGFIP**, la revendication est claire : aligner l'indice sommital d'IDIV sur celui des AFIPA, soit l'indice 1027 brut. Ce n'est ni plus ni moins que ce qui existe



aujourd'hui et qui résulte des statuts de 2010, qui, nous le rappelons à notre direction, avaient été élaborés « en application des principes de la fonction publique » comme le rappelait encore en juillet 2011 le directeur général de l'époque, et qui reconnaissent les spécificités de la DGFIP.

La DG avait convié les organisations syndicales le 5 juillet 2016 à un groupe de travail (GT) sur la déclinaison du protocole PPCR à la catégorie A (d'IFIP à AFIPA).

**F.O.-DGFIP** a clairement démontré l'absurdité des propositions de la DGFIP pour ses IDIV et les conséquences déplorables que cela entraînerait sur leurs carrières, leur mobilité externe et leur rang hiérarchique.

En réponse, la DGFIP a tout de suite clarifié les choses en affirmant, au sujet du PPCR des A : « le point nous semble acquis et ressemble à un dessin final ». Fermez le ban !

La DGFIP reste donc droite dans ses bottes, enfermée dans ses certitudes d'une administration qui se managerait forcément plus facilement avec des IDIV passant du 3<sup>ème</sup> niveau de grade de la catégorie A (ce qu'ils sont actuellement) au 1<sup>er</sup> niveau (ce que leur prévoit le PPCR « façon DGFIP »).

Vouloir attribuer l'indice 1005 brut aux IDIV serait donc, comme le dit la DG, « un message d'ambition » ! Mais de qui se moque-t-on ? On culpabilise le grade d'

IDIV « d'enjamber deux grades de la fonction publique » ; ce faisant, notre DG règle le soi-disant problème en le traitant par le bas plutôt que par le haut.

**F.O.-DGFIP** fait quand même remarquer que ce que les statuts de 2010, qui n'ont que 6 ans, permettaient, PPCR l'interdit ! Ou, pour être plus précis, la DGFIP profite de l'occasion inespérée que lui offre PPCR pour rabaisser les IDIV avec une pseudo-justification d'opposition carrière courte/carrière longue.

Par une pirouette dont elle a le secret, la DGFIP a tenté de calmer le jeu en rappelant que l'indice sommital des IDIV sera encore supérieur à celui des IP jusqu'en 2019. De l'art de présenter les choses !

Pour **F.O.-DGFIP**, les discussions doivent reprendre avec, a minima, une base de départ d'indice sommital des IDIV à 1015 bruts qui doit pouvoir ensuite être portée à 1027 bruts.

Prenant au mot la DG nous affirmant qu'il y aura la place pour un GT début septembre avant présentation des textes en Comité Technique Ministériel (où notre fédération **FO-Finances** siège) avant le Conseil d'Etat, **F.O.-DGFIP** a demandé à la DG de revoir sa copie durant l'été.

Si tel n'est pas le cas, nous devons en tirer les conséquences et organiser la riposte.

Sur les règles de gestion, la DG a annoncé, au GT du 24/2/2016 son intention de ramener les campagnes de vœux sur emplois administratifs d'IDIV de 2/an à un seul mouvement annuel.

Malgré l'opposition de **F.O.-DGFIP** et d'autres organisations syndicales, la DGFIP a persisté et signé ! La mesure est désormais effective pour les mouvements 2017.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette règle de gestion est une véritable provocation.

Après les catégories A et B, c'est désormais au tour des IDIV administratifs d'être laminés par cette règle absurde et uniquement budgétaire d'un seul mouvement annuel.

On peut vraiment se poser la question de la réelle motivation de la DGFIP de vouloir maintenir un réseau et pour cela de faciliter le turn-over de ses cadres supérieurs ! Si un IDIV administratif prend un poste comptable au 1/1/N, il ne sera donc remplacé que le 1/9/N...Comment la DGFIP va-t-elle gérer ces intérimis administratifs ? Questions restées pour l'instant sans réponse.

A force de vouloir harmoniser par le bas, la DGFIP va amplifier, au cas d'espèce, le malaise des IDIV administratifs qui sont les grands perdants de la fusion et des nouvelles règles de gestion.

# COMMENT PPCR LAMINE LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS ?

L'objectif de PPCR est d'instaurer des parcours professionnels types, applicables uniformément, et rendant ainsi les carrières linéaires. Cela permettra de prévoir et de maîtriser le coût de la masse salariale. On comprend alors pourquoi le gouvernement est passé en force en septembre 2015 après le refus des organisations syndicales majoritaires, dont F.O., de valider le protocole PPCR.

Le but n'était pas de donner un meilleur parcours professionnels ou d'améliorer la carrière de chaque fonctionnaire d'État, territorial ou hospitalier, mais de permettre une restructuration en profondeur du service public et de maîtriser la dépense publique.

À partir de cette analyse, revenons rapidement sur trois points importants de PPCR :

1 - L'instauration d'un cadencement unique a pour effet de supprimer l'obtention de mois venant en réduction de la durée d'échelon, désormais chaque agent changera d'échelon lorsque la durée maximale aura été atteinte.

2 - L'évaluation n'a plus d'incidence sur la carrière, mais elle en aura sur la rémunération. Même si le Ministre des Finances a annoncé, lors du Comité Technique Ministériel du 4 octobre 2016, que le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) ne sera pas immédiatement appliqué à la DGFIP, il le sera dans un avenir proche. Concocté par la Fonction Publique, le RIFSEEP a, lui, pour objet d'uniformiser

les rémunérations en s'attaquant aux régimes indemnitaires particuliers de chaque administration.

3 - La notion de parcours professionnel recouvre la mobilité voulue, ou imposée, du fonctionnaire. Dans un contexte où le coût des Fonctions Publiques est globalisé, alors que de nombreux hommes politiques considèrent qu'un fonctionnaire est apte à exercer dans tous les secteurs, la mobilité inter-fonctions publiques va devenir un critère important dans l'évaluation et dans la carrière du fonctionnaire.

C'est ainsi que seront adoptées des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi des trois fonctions publiques dans les filières ayant des identité de mission. La mobilité entre employeurs publics sera fluidifiée, sur une même zone géographique, par une plus grande transparence des vacances d'emplois et la création de bourses d'emplois communes aux trois fonctions publiques.

Le Syndicat F.O.-DGFIP réaffirme que PPCR n'est pas la grande réforme qu'attendaient les fonctionnaires et ne conforte pas l'avenir de la Fonction Publique.

Au moment où les fonctionnaires, en cette période pré-électorale, sont victimes d'attaques en tout genre et font l'objet d'une surenchère à celui qui supprimera le plus d'emplois publics, la seule question à laquelle il n'est jamais répondu est bien : quel service public attendent nos concitoyens ?

## UN SYNDICAT LIBRE ET INDÉPENDANT

Rappelons, au moment où certains découvrent les dangers de PPCR après en avoir signé le protocole en septembre 2015, que F.O. n'a pas validé ce protocole PPCR parce qu'il contenait de véritables bombes à retardement pour les rémunérations, les régimes indemnitaires et les carrières.

Avoir raison trop tôt est une caractéristique de Force Ouvrière,

mais c'est la marque de notre syndicalisme uniquement fondé sur la seule défense des intérêts matériels et moraux des agents des Finances Publiques.

C'est bien l'esprit de la liberté et de l'indépendance syndicale.

Au moment où le Directeur Général profite de PPCR pour réorganiser les statuts particuliers à sa convenance, pour F.O.-

DGFIP, cette réforme ne doit pas se traduire par une perte de rémunération importante pour les Inspecteurs des Finances Publiques.

**C'est pourquoi, le Syndicat sera très vigilant sur tous les projets du Directeur Général concernant les inspecteurs des Finances Publiques afin de préserver leur carrière.**



**Syndicat National Force Ouvrière  
des Finances publiques  
45-47, rue des Petites Ecuries  
75484 PARIS CEDEX 10  
Tél. 01.47.70.91.69 - Fax. 01.48.24.12.79  
Mél. [contact@fo-dgfp.fr](mailto:contact@fo-dgfp.fr)  
[www.fo-dgfp.fr](http://www.fo-dgfp.fr)**