

GT PPCR A et A⁺ du 5 juillet 2016

PPCR : PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIÈRES RÉMUNÉRATIONS

Lors de la réunion d'info du 27 juin dernier, la CGT a pris connaissance des annonces qui ont été qualifiées par M Mazauric de «propositions présentées à la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) qui recueillent son assentiment... Ensemble des dispositions, obtenues de la DGAFP dont on est sûr qu'elles passent et que l'on sait défendre pour la maison....». Il a également précisé qu'il n'avait «rien sous le pied» !

S'agissant du calendrier, les textes seront soumis en CTM (Comité Technique Ministériel) à l'automne et les décrets pris avant la fin de l'année (il y aurait 700 textes au niveau de la fonction publique).

Enfin la DGAFP ne préconisait pas une réunion à la DGFIP le 5 juillet, car il ne s'agit pas de l'ouverture de négociations.

En résumé, c'est pour solde de tout compte !

Alors que reste-t-il à discuter ?

Selon M Mazauric, pourquoi se limiter à PPCR alors que l'on pourrait faire autre chose ? **C'est à dire revoir les règles de gestion !**

« Il a expliqué qu'à la DGFIP c'était nécessaire, pour différentes raisons :

- ▶ Parce que nous avons plusieurs familles atypiques et en raison de frictions des unes envers les autres, nous devons voir plus large ;
- ▶ Se limiter à l'indiciaire dans l'exercice n'aurait pas été compris et cela serait dangereux de ne pas le faire. Cela a pu créer des tensions et il faut peut-être une génération. Mais parce que la situation n'est pas satisfaisante, il ne faut pas la laisser en l'état».

La CGT a combattu le protocole PPCR qui remet en cause la fonction publique de carrière. Et à la DGFIP, PPCR devient l'alibi pour des reculs en terme de règles de gestion. La CGT Finances Publiques a donc demandé quelles étaient les orientations préconisées par la Direction générale ;

Les réponses de la direction sur la méthode ont été les suivantes :

Il faut, pas analogie, tirer des règles qui sont internes à la DGFIP, mais avec un calendrier sérieux : à la rentrée, présentation des bilans des accès aux postes comptables lors des 4 derniers mouvements, réflexion sur l'évolution des règles sur les quotas avec comme objectif un bouclage pour fin 2016. Ce calendrier nous ramène à un moment identique où les textes doivent sortir au niveau fonction publique

Sur le fond : il y aura lieu de déterminer pour quelles catégories revoir les quotas, définir les conditions d'accès aux postes (retarder le moment ou exclure l'accès à une certaine catégorie), prendre en compte les mérites respectifs et revoir l'inter-classement (cet ordre doit-il rester identique ?) voire pourrait-on l'inverser pour tenir compte du fait que l'on aura agi sur les deux leviers, indiciaires et indemnitaires ?

La CGT Finances Publiques a des raisons sérieuses d'être inquiète.

Le protocole PPCR associé au RIFSEEP et à la Loi mobilité a pour objectif de rendre l'encadrement, mais pas seulement lui, le plus interministériel possible «le vrai champ d'échange, au-delà de l'interministérialité, est celui de la mobilité inter-fonctions publiques» (extrait du rapport de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, qui fait suite et référence aux rapports Pécheur et Silicani).

Face aux nouvelles orientations annoncées, pour la CGT, il est nécessaire à ce stade de réaffirmer les principes qui doivent prévaloir au sein de la DGFIP :

- ▶ **L'ancienneté par opposition aux mérites respectifs : comment seraient-ils déterminés, quel sera l'impact de la nouvelle procédure d'évaluation sans bonifications ni note avec seulement une appréciation littérale subjective ?**
- ▶ **La logique de grade y compris dans l'interclassement pour l'accès aux postes comptables ;**
- ▶ **L'adaptation des quotas d'accès aux postes comptables pour mieux valoriser tous les grades ;**
- ▶ **La cohérence entre rémunération et reconnaissance des responsabilités par la création de postes administratifs surindiciés ;**
- ▶ **La réintégration des IDiV ex-IP dans le grade d'inspecteur principal (qui permettrait également d'abonder le grade d'IP qui supporte plus de 70 gels) ;**
- ▶ **La redéfinition des doctrines d'emplois des IDiVCN et la reconnaissance de leur nouvelles responsabilités (linéarité du grade pour accéder à la hors classe, indemnitaire suite à suppression de la PALP, quotas d'accès aux postes comptables, maintien des deux mouvements administratifs...);**
- ▶ **La création dès 2017, de nouveaux dispositifs de fin de carrière pour les IP et IDiV HC et IDiV CN qui sont proches de la retraite (aiderait à la fluidité des mouvements) ;**
- ▶ **La possibilité, dès 2017 de partir en retraite en donnant sur les six derniers mois les indices terminaux prévus en 2020, pour tous les cadres qui ont perdu leur statut de CSC (chef de service**

comptable) à cause des restructurations, qui n'ont pas cotisé 4 ans dans la catégorie et qui n'ont plus de temps pour se repositionner (aiderait à la fluidité des mouvements).

La CGT Finances Publiques avait préparé des questions et des commentaires sur les différentes fiches, mais elles n'ont pas été abordées faute de temps, la réunion n'étant prévue que sur l'après midi.

Sans rentrer dans le détail, les principales réflexions de la CGT portaient sur :

- ▶ L'absence d'amélioration de la carrière des IFiP qui n'atteint même pas une amplitude de 1 à 2. Les gains indiciaires qui sont insuffisants et en parties absorbés par l'intégration des primes dans le traitement, les questions sur sélections pour devenir A+ ;
- ▶ L'absence de cohérence des grilles indiciaires et de l'indemnitaire pour les IDiV CN qui assurent de plus en plus les missions des IP ;
- ▶ L'augmentation du nombre de postes d'IDiV HC administratifs ;
- ▶ Le respect de la logique de grade dans la grille indiciaire ;
- ▶ La révision des quotas au profit des IDiV CN pour les postes C2 suite à la baisse d'attractivité pour les AFiPA , IP et IDiV HC en lien avec les nouveaux indices terminaux ;
- ▶ La suppression des gels de postes des IP, dans la mesure où la direction générale veut retarder leur accès aux postes C2 ;
- ▶ Les conditions d'accès à l'échelon spécial HEA (Hors Échelle A) administratif pour les AFiPA ;

La CGT Finances Publiques considère qu'au delà de ces premières remarques, d'autres aspects des règles de gestion devront être revus lors des discussions en lien avec les doctrines d'emplois et les parcours respectifs des différents grades.

La direction générale a annoncé que des réunions auront lieu à la rentrée et qu'un cycle de groupes de travail sera engagé sur le statutaire, les règles de gestion et l'indemnitaire. Un bilan chiffré des accès aux postes comptables sur les derniers mouvements sera également communiqué.