



Le + syndical

**CGC-DGFIP**  
86/92 Allée de Bercy  
Bâtiment Turgot  
Télédoc 909  
75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69 ou 01.73

Site : [www.cgc-dgfip.info](http://www.cgc-dgfip.info)

Adresse mail : [cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr)

## **Transposition PPCR A /A+ à la DGFIP : une pilule amère qu'il ne faut pas avaler !**

**La DGFIP a réuni un Groupe de Travail le 13 février 2017 en guise de conclusion du processus d'information sur le projet PPCR A/A+. Malgré nos demandes réitérées en faveur des cadres, la DGFIP confirme une transposition PPCR la moins disante possible.**

### **1/ Déroulement du Groupe de Travail :**

La séance était présidée par Antoine MAGNANT, Chef de service, assisté de Madame Céline CASTELEYN (Bureau RH1B) et de Monsieur Pascal ANOULIES (Bureau RH1A).

Toutes les Organisations Syndicales étaient présentes, y compris, une fois n'est pas coutume, les syndicats dits « majoritaires » qui avaient fait le choix d'un boycott lors de la précédente réunion du 25 octobre 2016.

Monsieur MAGNANT a cadré la séance sur l'examen des dernières fiches communiquées concernant les modifications afférentes aux grades d'AFIPA, d'IDIV, IP et Inspecteurs Spécialisés (IS) (cf. notre tract du 9/02/2017 : « *Projet PPCR A / A+ : Nouvelles propositions DGFIP : une aumône pour les cadres* »).

Il a indiqué qu'à l'issue de cette séance, le dossier serait soumis à l'avis du Comité Technique Ministériel (CTM) du 24 mars 2017, avant que les textes soient présentés au Conseil d'Etat.

En introduction, Monsieur MAGNANT, a indiqué qu'une cohérence avait été respectée dans le dispositif PPCR entre rémunération, recrutement et parcours :

- ⇒ un dispositif qui ne laissera aucun perdant ;
- ⇒ d'autant plus favorable que l'on a un positionnement élevé dans la hiérarchie ;
- ⇒ une avancée sur le dossier IDIV afin de maintenir l'unité de l'encadrement et d'améliorer la reconnaissance des compétences, des missions et de la qualité des agents.

En regard des propos étonnamment consensuels entre Direction et certains syndicats opposés à PPCR, nous considérons que les conclusions tirées de ce Groupe de Travail sont fort éloignées des revendications des personnels.

### **2/ La DGFIP maintient son projet PPCR sans avancées significatives :**

Pendant que les autres organisations syndicales - certaines paraissant baisser les bras et d'autres se satisfaire de la situation présente - nous avons été bien peu nombreux à revendiquer, sérieusement, un dispositif PPCR amélioré.

## 2.1. Inspecteur / Inspecteur Spécialisé (IS) :

- Inspecteur : confirmation d'une grille calquée sur celle d'Attaché d'administration comportant 11 échelon de IB 444 jusqu'à IB 821, d'une durée de 26 ans pour atteindre le dernier échelon. Rappelons que les inspecteurs ne « gagneront » que 6 points d'indice IM, au delà de l'échange prime-point, sans autre amélioration spécifique, notamment pour des collègues méritants mais « collés » au 12<sup>ème</sup> et dernier échelon actuel d'inspecteur.

- Inspecteur Spécialisé (IS) : statut d'emploi spécifique à la DGFIP, la grille des IS est adossée sur celle des Inspecteurs du 3<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> échelon, avec la même progression indiciaire que l'existant ainsi que l'application du dispositif PPCR de transfert prime/indice.

### Notre position :

- **Passage au grade d'IDIV CN pour les Inspecteurs au dernier échelon depuis 3 ans (12<sup>ème</sup> échelon actuel, 11<sup>ème</sup> échelon PPCR) par TA (sauf insuffisance professionnelle avérée) ;**
- **Révision du statut Inspecteurs Spécialisés avec élargissement de l'éligibilité et allongement de la grille allant jusqu'à l'échelon (8<sup>ème</sup>) permettant de postuler IDIV. Au moins un échelon supplémentaire (ex IB 673) pourrait être ainsi créé pour coexister avec le 7<sup>ème</sup> échelon d'inspecteur.**

## 2.2. Inspecteur Divisionnaire :

La Direction Générale n'a résolument pas souhaité modifier d'un iota le projet présenté pour les IDIV : accès limité à un échelon spécial 1015 pour 15% de la population des IDIV HC. Selon des chiffres basés sur des données 2015 (!), ce dispositif permettrait à 334 IDIV HC de bénéficier de cette [petite] amélioration. Nos calculs basés sur des données 31/12/2016 ramènent [déjà] ce contingent à 305 personnes.

Le seul point « ouvert » à la discussion concernait les modalités d'accès : critères de sélection et degré de « saturation » du contingent de nomination (en une seule fois ou sur 3 ans).

La ficelle était un peu grosse mais les OS ont entériné le principe de cet Echelon Spécial (E.S.) en acceptant de discuter des modalités d'accès.

L'ensemble des organisations syndicales s'est prononcé en faveur d'un Tableau d'Avancement basé sur le critère de l'ancienneté (sans sélection), éventuellement assorti d'une condition d'âge pour favoriser la fluidité. Elles se sont également prononcées unanimement pour une saturation immédiate dès 2020 plutôt qu'un étalement du contingent sur trois ans.

Ainsi, l'administration avait beau jeu de paraître acquiescer à cette parodie de discussion, lançant un dernier « os à ronger », en évoquant le possible examen de la fusion du grade d'IDIV (CN / HC) en cours d'année. Les plus voraces s'en sont immédiatement emparés.

### Notre position :

- **Indice terminal brut des IDIV HC à 1015 (IB) sans contingentement.**

**Nous maintenons la demande de l'indice terminal IB 1015 pour tous les IDIV HC comme pour leurs homologues de la DGDDI (Inspecteurs Régionaux – 1<sup>ère</sup> classe) et de nombreux autres corps de la fonction publique comme par exemple les commandants de police.**

## 2.3. AFIPA :

Un aménagement technique a été confirmé en faveur des AFIPA pour leur reclassement à l'identique dans le 4<sup>ème</sup> échelon (nouvelle grille PPCR). Le projet initial prévoyait un reclassement du 4<sup>ème</sup> échelon actuel au 3<sup>ème</sup> échelon nouveau avec un effet de césure négatif sur le niveau de la prime de rendement. La DGFIP a obtenu le reclassement sur le 4<sup>ème</sup> échelon de la nouvelle grille, gommant l'effet de décrochage.

### Notre position :

- **Suppression du contingentement d'accès à la HEA (3 chevrons) pour les AFIPA.**

## 2.4. Inspecteur Principal :

Nous étions bien seuls à défendre la situation des IP, la Direction Générale n'a pas voulu modifier l'échelon terminal dévolu aux IP. Selon la DG, il est exclu qu'un IP accède statutairement à une grille Hors Echelle.

Au contraire, dans le cadre d'une logique « d'autofinancement », n'en déplaie à la DGFIP, les mesures d'amélioration retenues (logiquement) pour les AFIPA, devaient être compensées par une modification à la baisse des conditions de reclassement des IP en cas de promotion (tardive) au grade d'AFIPA.

Ainsi, les IP au 7<sup>ème</sup>, 8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> échelon seront « promus » au même indice dans la grille d'AFIPA (respectivement 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> échelon).

### Notre position :

- **Indice terminal brut 1027 en accès linéaire pour les inspecteurs principaux, avec possibilité d'accès contingenté sur un échelon fonctionnel HEA 1.**

**Plutôt que de vagues promesses sur des emplois de CSC4 administratifs (HEA 1) promis à un très petit nombre d'IP, nous réclamons un indice terminal 1027 pour tous les IP. Nous demandons aussi la création d'un échelon fonctionnel – qui existe déjà pour les IDIV et les AFIPA - ouvrant un accès au HEA 1<sup>er</sup> chevron. Relevons que les grilles IP et AFIPA comportent des échelons à indices identiques ; il n'est donc pas choquant de réclamer l'échelon IB 1027.**

**Il est illusoire de vouloir baser l'essentiel des revendications sur un accès élargi aux postes comptables, notamment pour les IP. Ceci ne correspond pas du tout aux intentions de la DGFIP car les mouvements de restructuration des postes comptables par suppressions et regroupements sont encore loin d'être achevés.**

## 3/ Des incertitudes inquiétantes pèsent en marge de PPCR :

### 3.1. Le principe de la linéarité de carrière sur 2 grades passé sous silence :

Le dispositif PPCR prévoit la possibilité de dérouler sa carrière sur deux grades, ce qui peut lever certain blocage notamment ceux inhérent à une stagnation au dernier échelon du grade. La mesure n'est pas actuellement évoquée à la DGFIP, les yeux toujours braqués sur son compteur financier.

### 3.2. Un flou troublant sur le devenir des fins de carrière / promotion sur place :

L'administration s'est montrée particulièrement floue sur le devenir des promotions de fin de carrière et notamment sur les dispositifs des promotions sur place à titre personnel.

Donnons lui acte qu'elle n'a pas voulu mentir sur le sujet mais nous avons ressenti en regard de cette attitude expectative, un grand flottement dans ses rangs et les plus grandes incertitudes sur l'avenir et la pérennité de ces dispositifs à l'horizon 2020.

C'est pourtant une forte demande de notre part, d'autant plus importante face au refus actuel d'admettre nos revendications sur un échelon terminal plus élevé de la grille des IP, en linéarité, comme corollaire de l'accès des IDIV à un indice terminal IB 1015 élargi à l'ensemble du grade.

### 3.3. Les dommages collatéraux de PPCR :

La CGC a évoqué « l'autofinancement » des mesures PPCR au grand dam de l'administration pour qui nous coûtions fort cher : 44 M€ de dépenses dont 16 M€ pour les cadres A inscrites au PLF 2017. Ces dépenses « brutes » au chapitre budgétaire ne prennent pas en compte l'extinction [plus ou moins annoncée] des dispositifs suivants, source d'économies substantielles présentes ou à venir :

- **GIPA (Garantie Indemnitaire de Pouvoir d'Achat) : 4,2 M€ en moins en 2017 ;**

- **Indemnité dégressive** (compensation CSG sur base salariale) : déjà - 6,7 M€ en 2016 ;
- **Bonifications d'avancement** d'échelon,
- **Prime à la performance** (PALP),
- Voire les **dispositifs de fin de carrière/promotions à titre personnel** (si « l'impasse » se trouvait confirmée).

Le dispositif PPCR prévoit également la simplification des procédures d'évaluation pendant que la DGFIP surajoute aujourd'hui un « suivi des compétences » tous les 5 ans pour certaines catégories de personnels (Centrale, ENFIP, contrôle fiscal). Demain, combien d'autres collègues seront concernés ?

Une pétition intersyndicale est ouverte en ligne sur le site : <https://www.change.org/p/mut-centrale>.

### 3.4. Les IDIV – ex IP : une situation qui n'est toujours pas réglée.

Bien défendu par la majorité des organisations syndicales dont la CGC, le sort de nos collègues IDIV-ex IP n'a cependant toujours pas trouvé d'écho favorable auprès de la Direction Générale. Celle-ci se réfugie derrière une problématique statutaire, grade des IDEP, né avant la fusion des filières. Elle met également l'accent sur le nombre de collègues concernés (230) et leur positionnement, une majorité sur postes comptables C1.

Une mauvaise volonté manifeste est de nouveau constatée sur le sujet. Pourquoi ne pas solder une fois pour toute cette anomalie qui vient encore un peu plus compliquer les règles de gestion : interclassements et quotas, tout en réservant un sort très anormal à cette catégorie de collègues en cas de retour sur un poste administratif ?

\*  
\* \*

### La CGC persiste à réclamer un dispositif PPCR satisfaisant pour tous :

Ne prenons pas pour « argent comptant » les conclusions de notre Directeur Général sur un « *dispositif gagnant* ». En effet le « diable » se cache dans le détail de nos feuille de paye. Une fois l'indemnitaire « compensateur » disparu, des déconvenues vont se révéler par rapport à l'annonce de « *gains bruts* ». En effet, la totalisation du gain net perçu sera de faible ampleur pour certains, voire négatives pour d'autres (!). Notre prochain communiqué est à paraître sur le sujet rémunération/PPCR.

La seule avancée objective concerne l'évolution des droits à calcul de la retraite, à législation constante. C'est pourquoi, la garantie d'un échelon terminal décent est primordial.

Malgré l'information publiée sur ULYSSE en guise de conclusion sur PPCR, il n'est pas trop tard. Les cadres doivent obtenir un juste retour de la DGFIP, qui s'est largement construite sur l'engagement personnel et la forte motivation de l'encadrement. A défaut, l'édifice se fissurera de manière irrémédiable.

Des marges de manœuvre inemployées existent. Elles peuvent être appliquées en faveur de l'ensemble de ses cadres.

**Un PPCR à la fois juste et ambitieux pour la DGFIP, c'est tout votre avenir !**

Pour recevoir régulièrement des informations de la CGC DGFIP  
Renvoyez par courriel votre demande expresse à :  
[cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr)

