CGC-DGFiP
86/92 Allée de Bercy
Bâtiment Turgot
Télédoc 909
75572 PARIS CEDEX 12
Tél. : 01.53.18.01.39 /00.69 / 01.73
Site : www.cgc-dgfip.info
Adresse mail : cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

PPCR et la garantie de progression de carrière des fonctionnaires sur deux grades :

Une avancée qui génère des inégalités…

Le Statut général des fonctionnaires garantit un déroulement de carrière sur au moins un grade.

Mais la ministre de la Fonction publique, Annick Girardin, a adressé aux syndicats un projet de décret visant à garantir le déroulement de carrière des agents publics sur au moins deux grades dans les trois versants de la Fonction publique

La CGC a validé le projet au niveau du Conseil Commun de la Fonction Publique mais nous avons proposé une évolution afin de lisser les inégalités de traitement entre les agents d'un même grade selon les conditions d'obtention de ce grade.

C'est une mesure phare du dispositif Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR) mais sa mise en œuvre s'avère plus restrictive qu'on ne l'imagine.

I/ Une mesure phare du dispositif PPCR

A/ Le champ d'application

Le texte a été présenté aux OS lors de l'assemblée plénière du Conseil Commun de la Fonction Publique le 06/03/2017 dans cette configuration :

L'article 3 du décret du 28 juillet 2010 susvisé est ainsi modifié :

1° Il est inséré, après le 7°, un alinéa ainsi rédigé :
« Lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion de corps ou de cadre d'emplois ou d'un avancement de grade, ses perspectives d'accès au grade supérieur font l'objet chaque année d'un avis circonstancié du supérieur hiérarchique direct, annexé au compte-rendu mentionné à l'article 4. Cet avis est porté à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente.
Les dispositions du présent alinéa sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, lorsque les agents concernés n'ont pas bénéficié, au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'une mesure de promotion de corps ou de cadre d'emplois ou d'un avancement de grade ».

En résumé, vous pouvez bénéficier durant votre carrière d'un grade supplémentaire par rapport à celui que vous occupiez lors de votre entrée dans l'Administration.

1- Qui sera concerné ?

Tous les fonctionnaires qui justifieront de plus de trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade et dont l'accès à ce grade ne résultera pas d'une promotion de corps ou de cadre d'emplois ou d'un avancement de grade

2- Au delà des conditions d'ancienneté, un avis circonstancié est obligatoire

L'avis circonstancié du supérieur hiérarchique direct sera annexé au compte-rendu d'entretien annuel d'évaluation.

Les avis seront par la suite transmis à la commission administrative paritaire (CAP), instance de représentation des personnels de la Fonction publique composée à parité des représentants syndicaux et de l'administration.

Les CAP *« bénéficieront ainsi d'un bilan exhaustif des situations de blocage de carrière »*, précise le rapport de présentation du ministère de la Fonction publique

B/ Le calendrier de mise en oeuvre

Les dispositions relatives au déroulement de carrière sur au moins deux grades s'appliqueront « à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019 ».

II/ La transposition à la DGFiP

A/ Le projet comporte une réelle avancée et crée des inégalités

1- Des avancées mais pas toujours….

a- Prenons l'exemple d'un collègue cadre A inspecteur ou attaché, qui durant sa carrière n'a pas tenté ou réussi une sélection pour l'accès au grade supérieur. S'il remplit les conditions susvisées, il bénéficiera du dispositif avec un accès au grade d'IdiV :

Date d'entrée dans la Fonction Publique A externe :	estimation à 27 ans.
Durée de carrière en 2020 jusqu'au dernier échelon :	26 ans
Délai nécessaire pour postuler au grade supérieur :	3 ans révolus dans le dernier échelon
Soit âge pour prétendre à un grade supplémentaire :	(27 + 29) : **56 ans**

C'est un constat mitigé car à 56 ans le changement de grade sera souvent suivi d'une mutation géographique tandis que le nombre de postulants par tableau d'avancement ne garantira pas l'accès à ce grade dès 56 ans.

b- Prenons l'exemple d'un collègue catégorie B externe :

Date d'entrée dans la Fonction Publique B externe :	estimation à 25 ans.
Durée de carrière en 2020 jusqu'au dernier échelon :	30 ans
Délai nécessaire pour postuler au grade supérieur :	3 ans révolus dans le dernier échelon
Soit âge pour prétendre à un grade supplémentaire :	(25 + 33) : **58 ans**

Comparaison avec le système actuel par tableau d'avancement :

Pour prétendre passer de B1 à B2, il faut avoir exercé 5 ans effectifs en catégorie B et atteindre l'échelon 6 depuis 1 an soit environ 11 ans d'ancienneté en catégorie B1.
Pour autant, l'examen des dossiers lors des CAP montre que le passage en B2 se fait au 8ème échelon soit après 14 ans de carrière en catégorie B1.
Ainsi, un agent qui rentre à 25 ans en B1 peut espérer devenir B2, après 14 ans d'ancienneté, soit à l'âge moyen de **39 ans**.

Avec le nouveau dispositif, le même agent pourra demander le passage en B2 au bout de 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon de B1 (30 ans pour l'atteindre), soit un âge moyen de **58 ans**.

2- avec à la clef une rupture du principe d'égalité.

A l'opposé , les conditions restrictives du projet de carrière sur deux grades créent une inégalité de traitement pour les agents de même grade entre :

- les agents dont le grade ne résulte pas d'une promotion de corps ou de cadre d'emplois ou d'un avancement de grade, qui sont éligibles au dispositif ;

- et les agents dont le grade actuel résulte d'une promotion de corps ou de cadre d'emplois ou d'un avancement de grade, qui ne seront pas éligibles au dispositif.

Exemple : en l'état du projet, un cadre C (dont le corps comporte trois grades) qui fait l'effort et réussit une sélection, un concours, un examen professionnel d'accès à la catégorie B, voit le calcul de la carrière sur 2 grades partir de son grade initial de catégorie C. Donc il ne peut prétendre à ce dispositif.

Au contraire, un fonctionnaire qui est entré directement en catégorie B mais qui n'a pas passé de sélection ou concours pour accéder à un grade supérieur, est identifié en catégorie B pour dérouler une carrière sur 2 grades. Il pourra bénéficier d'une promotion.

A notre sens, il y a une rupture du principe d'égalité entre agents de même grade.

B/ Propositions de la CGC

Le projet n'est pas encore définitif et la CGC demande :

- une carrière sur deux grades sur la base du dernier grade obtenu par sélection, concours ou examen ou tableau d'avancement.
- une nomination sur place dans la mesure où l'accès au grade supérieur se fait à un âge tardif.
- conserver les dispositifs existants à la DGFiP lorsqu'ils sont plus avantageux.

Pour faire entendre votre voix, n'hésitez pas à adhérer massivement à la CFE-CGC DGFiP.

Pour recevoir régulièrement des informations de la CGC DGFiP
Renvoyez par courriel votre demande expresse à :
cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

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
Site : www.cgc-dgfip.info
Adresse mail : cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

BULLETIN D'ADHESION 2017 A LA CGC-DGFiP

Barème des cotisations 2017 :

- Inspecteur-élève……..……30 €
- Inspecteur 1er- 7ème échelon……..……80 €
- Inspecteur 8ème –12ème échelon……...…..……110 €
- Inspecteur Divisionnaire de Classe Normale……..……140 €
- Inspecteur Principal……145 €
- Inspecteur Divisionnaire Hors Classe……150 €
- Administrateur des FiP-Adjoint (AFIPA)……..…155 €
- Administrateur des FiP (AFIP)……..……..…180 €
- Administrateur Général des FiP (AGFiP) de Classe Normale……...….220 €
- Administrateur Général des FiP (AGFiP) de 1ère Classe……..…..….250 €
- Administrateur Général des FiP (AGFiP) de Classe Exceptionnelle….....270 €
- Retraité……..……...….66 €
- CSC……..COTISATION LIEE AU GRADE D'APPARTENANCE
- **COTISATION DE SOUTIEN : pour ceux souhaitant verser une somme supérieure au barème.**

NB : LA COTISATION OUVRE DROIT A UN CREDIT D'IMPOT DE 66%.

Imprimez ce bulletin et adressez-le, accompagné d'un chèque à l'ordre de la CGC-DGFiP à l'adresse figurant en en-tête.

Nom, Prénom :
Fonction, grade et échelon :
Adresse personnelle :
Tél et mail personnels :
Adresse professionnelle :
Déclare adhérer à la CGC-DGFiP
Date :
Signature :

La CGC DGFiP se bat à vos côtés pour défendre vos droits.