



CGC-Finances Publiques

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.73 – 01.53.18.00.69 ou 04.58.

Sites : www.cgc-dgfiip.info

Adresses mail : cgc-dgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr

PPCR sur deux grades : et à la DGFIP ?

PPCR SOS

Tandis que l'attention est focalisée sur les arcanes du Nouveau Réseau de Proximité, des sujets RH importants sont passés sous l'éteignoir par notre administration, tels que la GPEEC⁽¹⁾ ou PPCR.

Ces dispositifs ne sont pourtant pas sans incidences sur d'éventuelles améliorations de nos carrières. La GPEEC fera l'objet de développements circonstanciés. Intéressons-nous dès aujourd'hui à PPCR, et rappelons-nous au bon souvenir de la DGFIP, car le temps presse !

Sans revenir sur les détails, il est important de rappeler le cheminement de PPCR – Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations.

Ce dossier a été ouvert par la ministre de l'époque Marylise LEBRANCHU, au niveau des Fonctions Publiques. Il a fait l'objet de négociations avec les organisations syndicales, débouchant sur un projet d'accord à l'été 2015 ⁽²⁾.

Celui-ci n'ayant pas recueilli la signature de la majorité des organisations syndicales (en nombre de voix recueillies aux élections professionnelles), le gouvernement a néanmoins décidé de mettre en oeuvre PPCR sous forme d'une décision unilatérale, dénommée « Protocole » (automne 2015) et non plus en tant qu'accord négocié.

Ce protocole a permis de mettre en place des « grilles-type Fonction publique », améliorées par rapport à l'existant, mais en allongeant la durée des carrières et en supprimant les bonifications d'avancement d'échelon. En outre, pour des raisons budgétaires, les nouvelles grilles n'ont été que progressivement mises en place, avec des effets étalés dans le temps. A la DGFIP, le Ministre Gérard Darmanin a en outre décidé d'un gel supplémentaire concernant 2018 pour les cadres A, reportant le plein effet de PPCR à 2020 pour les inspecteurs et à 2021 pour les A+.

¹ GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences, tout un programme à la DGFIP ...

² Nous vous invitons à relire l'accord / protocole dont la philosophie s'insérait dans une vision de l'administration moderne tout à fait acceptable. Pour cette raison, la CGC ainsi que de cinq autres syndicats – FA FP, FSU, CFTC, CFDT et UNSA - avaient apposé leur signature, contrairement à la loi de transformation de la Fonction publique qui marque une remise en cause profonde du statut des fonctionnaires et des fondements du Service Public.

PPCR sur deux grades : que dit le texte de l'accord devenu « protocole » dès 2015 ?

« 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. »

Un décret 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade, apporte les précisions suivantes :

« 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 la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien mentionné à l'article 4. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente... »

Que revendique la CGC Finances Publiques ?

1/ La mise en œuvre immédiate des textes de PPCR sur deux grades :

Durant l'année 2019, la DGFIP a bien inscrit le thème « *Les suites de PPCR (carrière sur deux grades et accès aux échelons spéciaux)* » sur son agenda social mais sans jamais fixer de dates. L'administration manifeste ainsi son absence de volonté d'examiner ce sujet dès cette année.

Dans le même temps, de nombreux collègues ayant obtenu le grade d'inspecteur par la voie du concours externe stagnent au dernier échelon depuis des années, après un déroulement linéaire de 26 à 27 ans, sans que l'administration ne s'en soucie. Ce ne sont pas les gains indiciaires très modestes de PPCR qui les consoleront.

En conséquence, nous réclamons l'application immédiate du dispositif prévu depuis 2015, aussi minimaliste soit-il en l'état. Celui-ci présuppose que le contenu et le déroulement de l'entretien professionnel soient modifiés, de même que le Compte Rendu d'Evaluation Professionnel (CREP) qui doit intégrer un avis explicite sur l'avancement de grade. **La campagne des entretiens devant se dérouler au cours du 1^{er} trimestre 2020, l'intégration de PPCR sur deux grades doit être entreprise sans délai.**

2/ L'amélioration générale des carrières au nom de l'équité :

Les dispositions de PPCR sur deux grades ne concernent que les collègues qui ont accédé à leur grade par la voie du concours externe et qui n'ont jamais bénéficié de promotion depuis.

Ce distingo pourrait sembler une nouvelle source d'iniquité pour ceux qui ont obtenu une promotion interne (inspecteur ex-B, IDiV CN, IP). En effet, eux aussi peuvent subir des effets de « longue stagnation » sur leur grade d'arrivée. **Donc, nous demandons à la DG des mesures plus générales pour l'amélioration des carrières de l'ensemble des cadres A, ouvrant un autre sujet, également bien négligé par la DGFIP : la GPEEC.**

La CGC Finances Publiques défend vos droits, soutenez là !