



Compte-rendu du groupe de travail « suites de PPCR » du 27 novembre 2020

La réunion était présidée par Marie-Thérèse PELATA, sous-directrice du bureau RH-1 « encadrement et relations sociales ».

La déclaration liminaire de la délégation UNSA/CGC figure à la suite de ce compte-rendu.

Trois fiches nous ont été présentées.

Les modalités d'accès à l'échelon spécial d'IDiV HC

La revalorisation des grilles de rémunération issue du protocole PPCR prévoit la création, pour le grade d'IDiV Hors Classe (HC), à compter du 1^{er} janvier 2021, d'un échelon spécial contingenté indice brut (IB) 1015 (indice majoré (IM) 821).

Cet échelon spécial est ouvert aux IDiV HC ayant exercés des fonctions d'encadrement d'un service ou d'un poste comptable ou des fonctions de référent technique, justifiant de 3 années d'ancienneté dans le 3^{ème} échelon.

Il peut être attribué à 15 % de l'effectif total des IDiV HC.

L'administration propose d'attribuer cet échelon spécial aux cadres les plus proches de leur limite d'âge, six mois avant leur départ à la retraite pour permettre à un maximum de collègues d'en bénéficier.

Mais pour que cette attribution ne revête pas un caractère automatique, l'avis du directeur/chef de service sera systématiquement requis, notamment sur l'appréciation des mérites et de la manière de servir.

La délégation UNSA/CGC estime que la solution proposée par l'administration est relativement équilibrée même si le gain indiciaire (+ 8pts IM) est bien modeste, ce qui explique également la « largesse » ainsi adoptée. Elle permettra à la grande majorité des IDiV HC de partir à la retraite avec un indice un peu bonifié.

Nous avons attiré l'attention de l'administration sur la situation de 24 collègues IDiV ex IP qui ne disposent pas d'un poste surindicié afin qu'ils puissent, dès le 1^{er} janvier 2021, bénéficier de cet échelon spécial et ainsi atteindre l'indice qu'ils auraient acquis s'ils avaient déroulé leur carrière d'inspecteur principal.

L'administration a entendu notre demande sur ce point. La note de service contiendra un paragraphe dédié au traitement individuel de la situation de ces collègues.

Nous avons également demandé que la condition de « limite d'âge » soit regardée avec souplesse pour les collègues qui choisiraient de partir, pour des raisons personnelles, avant cette date.

L'administration a répondu que ces situations seraient prises en compte tant que le taux de 15 % n'était pas atteint, qu'il s'agissait pour l'instant d'une clause de prudence.

Le dispositif s'organisera en deux campagnes par an (environ 165 indices attribués à chaque fois). La première note de campagne devrait sortir début 2021 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

Dès 2021, quelques 330 IDiV HC devraient bénéficier de cet échelon spécial de « *sortie de carrière* ».

Le dispositif de nomination à titre personnel « IDiV HC » des IDiV CN n'est quant à lui pas modifié.

Les modalités d'accès à l'échelon spécial d'AFiPA

À compter du 1^{er} janvier 2021, la création d'un échelon spécial contingenté permettra à 20 % de l'effectif total des AFiPA d'accéder en ligne à l'indice HEA (indice brut 1040), soit en volume environ 270 cadres sur une population éligible de 730 AFiPA.

L'accès à cet échelon sera ouvert « au choix » aux AFiPA ayant exercés des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise correspondant à un haut niveau de responsabilité justifiant de 5 ans de services effectifs dans leur grade et de 3 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon.

Les propositions seront établies par les directeurs, priorisées par les délégués et les chefs de service, puis harmonisées par l'administration centrale.

L'éligibilité à l'échelon spécial sera conditionnée à la sortie de la plage d'appel de la sélection AFiP. Toutefois, la situation d'un cadre qui aura expressément renoncé à la sélection AFiP pourra être regardée.

Deux options pour les directeurs :

- attribuer l'échelon spécial 6 mois avant le départ à la retraite ou, pour certains, deux et six mois (*) avant le départ à la retraite ;

(*) *L'échelon HEA comprend 3 « chevrons » d'une année chacun ce qui permet de « doser » le mérite en fonction de la durée de séjour accordée.*

- attribuer l'échelon spécial 8 à 10 ans avant l'âge de départ légal à la retraite pour les cadres dont le potentiel, les compétences et les qualités exceptionnelles ont été particulièrement remarquées.

Par ailleurs, l'administration prévoit de basculer automatiquement en échelon HEA les 21 AFiPA déjà positionnés sur cet échelon en détachement « statut d'emploi administratif » avant 2017.

L'administration prévoit de lisser la mise en place du dispositif sur trois ans et d'attribuer un volume de 90 échelons spéciaux au 1^{er} janvier 2021. Un peu plus de la moitié des possibilités concerneront des nominations de « cours de carrière » pour des AFiPA jugés méritant mais ayant dépassés la plage d'appel AFiP.

La première vague de nomination interviendra au premier semestre 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

La délégation UNSA/CGC constate que ce dispositif s'articule autour de modalités diversifiées, et avantageuses financièrement, en faveur des AFiPA, répondant à la plupart des situations attendues.

PPCR sur deux grades pour les inspecteurs

Les craintes exprimées dans sa liminaire par la délégation UNSA/CGC étaient parfaitement fondées.

Nous avons assisté à un discours de l'administration particulièrement cynique. La situation des inspecteurs au dernier échelon de leur grade issus du concours externe indiffère à l'évidence la DGFIP.

L'esprit de tout le dispositif PPCR, qui ouvrait la possibilité de dérouler une carrière sur deux grades, est ainsi foulé au pied. ~~par la DGFIP.~~

L'administration propose benoîtement, pour être en accord avec la mesure PPCR sur deux grades, de permettre aux inspecteurs qui ont au moins trois ans d'ancienneté dans l'échelon terminal (11^{ème} échelon) d'obtenir le grade d'IDiV CN « à titre personnel » six mois avant le départ à la retraite. Et c'est tout !

Mais attention, cette mesure ne sera ni générale ni automatique. Cette promotion « fin de carrière » sera soumise à l'avis du supérieur hiérarchique dans le CREP (compte-rendu d'entretien professionnel) à la rubrique « *Avis pour l'avancement de grade par tableau d'avancement* ».

En résumé, pour faire court, si votre chef de service émet un avis favorable, vous pourrez peut-être, ou pas, devenir IDiV « *à titre personnel* » avant votre retraite.

Comme cette appréciation doit être formulée à compter de la 4^{ème} année dans l'échelon terminal, certains collègues vont, pendant parfois 10 ans, scruter cette case « espoir », pour un jour, peut-être, obtenir le [petit] « *coup de chapeau* ».

Mais de qui se moque-t-on ! Tout simplement des 2200 inspecteurs et inspectrices qui sont dans cette situation et de celles et ceux qui vont bientôt les suivre.

La promotion IDiV « *à titre personnel* », y compris pour les inspecteurs issus de la promotion interne, continue ainsi d'exister, mais désormais avec une sélectivité accrue.

Mais ce n'est pas ce type de promotion qui était attendue avec le régime PPCR sur deux grades.

PPCR sur deux grades, c'est la possibilité offerte de réellement dérouler une carrière sur deux grades bien en amont du départ à la retraite, sachant qu'un inspecteur du concours externe met 26 ans pour atteindre le 11^{ème} et dernier échelon de son grade. Pour des carrières appelées à se dérouler sur 42 ou 43 ans, il serait scandaleux de stagner pendant encore plus de 12 ans à l'échelon terminal.

La délégation UNSA / CGC a proposé deux alternatives basées sur un même principe : permettre aux inspecteurs concernés méritants qui, pour des raisons diverses, n'ont pas tenté le concours d'IP ou la sélection IDiV de **dérouler leur carrière sur un grade supérieur**, et pas seulement pour six mois.

L'objectif de ces deux alternatives est de valoriser le parcours et l'engagement professionnel de l'agent.

- 1^{ère} alternative : promotion sur place au grade d'IDiV CN sans bénéficier du régime indemnitaire (ACF) du grade, à l'exception de la prime de rendement, soit 8 à 10 ans avant l'âge limite de départ à la retraite.

- 2^{nde} alternative : promotion au grade d'IDiV CN avec le régime indemnitaire attaché au grade et accolée à des fonctions de référent, tuteur, adjoint, ... comme une seconde voie d'accès au grade d'IDiV de plein exercice, qui s'ouvrirait dès le début du 11^{ème} échelon.

L'administration a rejeté d'un revers de la main l'ensemble de nos propositions sans même faire mine d'y prêter attention. Pour elle, c'est tout décidé !

De manière condescendante, l'administration offre un petit « *bâton de maréchal* » aux inspecteurs qui n'ont pas souhaité passer le concours interne d'Inspecteur Principal ou la sélection d'IDiV pour des raisons personnelles. Ou pire, qui n'ont pas été capables de réussir à ces sélections pour progresser dans leur carrière.

*

* *

Malgré notre expérience passée au sein des groupes de travail, nous n'avons que rarement ressenti un tel cynisme ou un tel dédain. D'autant qu'à plusieurs reprises l'administration a voulu nous faire remarquer que les cadres A de la DGFIP avaient une situation privilégiée par rapport à leurs autres collègues de la Fonction publique !

Il ne resterait plus qu'à espérer que l'administration se montre « généreuse » et permette à un maximum de collègues concernés de partir avec le grade d'IDiV six mois avant leur retraite. Enfin, c'est bien sûr sans compter sur une future réforme du système de retraite.

Nous n'avons pas dit notre dernier mot pour tenter d'obtenir une évolution par le haut de la carrière d'inspecteur pour celles et ceux qui n'ont pas démérités.

Force est de constater que nous n'avons pas ressenti la même opiniâtreté dans les interventions des autres organisations syndicales. Certes, la plupart d'entre elles n'avaient pas été, en leur temps, signataire du protocole PPCR, mais tout de même, on attendait à plus de protestations de leur part.

NOTA : *Concernant le grade d'IP, non évoqué dans les documents du groupe de travail, le basculement dans le 10^{ème} échelon 1015 (IB) devrait s'effectuer automatiquement à compter du 1^{er} janvier 2021. Il y aura éventuellement un effet rétroactif s'il intervient plus tardivement dans l'année en raison de retards de gestion. Les conditions statutaires, qui ne nous ont pas été confirmées malgré nos demandes réitérées, visent normalement les collègues qui disposent d'une ancienneté supérieure à 3 ans dans le 9^{ème} échelon d'IP au 31/12/2020.*



Liminaire groupe de travail du 26 novembre 2020 Suites de PPCR

Ce groupe de travail, depuis longtemps inscrit à l'agenda social – au moins deux ans - mais jamais tenu, est enfin réuni pour aborder le dernier train de mesures à mettre en place, issu du « protocole » PPCR de 2016 et de sa laborieuse transposition à la DGFIP.

Le dispositif est très attendu par de très nombreux collègues qui espèrent bénéficier de mesures favorables pour la poursuite ou la fin de leur carrière dans le contexte très morose du gel du point d'indice et des bouleversements NRP.

Du côté des milliers d'inspecteurs non promus issus du concours externe, leurs espoirs vont vite être douchés si les projets de l'administration en reste là.

Tout est dit en deux phrases concernant « PPCR sur deux grades » : *« Juridiquement, la DGFIP a une obligation de moyens qui se traduit concrètement par une appréciation particulière portée sur le CREP des agents concernés. L'administration n'a pas l'obligation réglementaire d'offrir un déroulement de carrière sur au moins deux grades. »*

Cette affirmation laisse pantois ! Tout ce long périple semé d'embûches et d'atermoiements pour en arriver à une si piètre conclusion ?

Cela risque d'être un nouvel épisode dans l'exercice d'un dialogue social bien terne et d'un verrouillage de principe dont l'administration a pris l'habitude.

Mais le pire à redouter serait de sonner le glas des espoirs des trop nombreux collègues inspecteurs qui « stagnent » au dernier échelon de leur grade.

Un PPCR sur deux grades réduit à sa plus simple expression, dans une vision très restrictive, « sans engagement » en termes de taux de promotion, entraîneraient en effet une vague de profond découragement et de démotivation due à l'absence de perspectives de déroulement de carrière et de reconnaissance pour les inspecteurs.

Tel apparaît ainsi le projet PPCR sur deux grades actuellement posé sur la table :

=> une sélection fonctionnelle IDIV par tableau d'avancement, initiée en 2021 dans son principe mais d'ores et déjà promise à la portion congrue ;

=> le maintien des nominations IDIV « à titre personnel » au titre des 6 derniers mois (engagement de départ à la retraite) mais « avec l'introduction d'une sélectivité ».

Les inspecteurs de la DGFIP ont le sentiment d'être le grade des oubliés en matière de rémunération tout en ayant consacré tous leurs efforts au bon fonctionnement de la DGFIP.

S'agissant des IDiV et de l'accès à l'échelon spécial 1015 contingenté créé pour le grade d'IDiV HC (fiche 1), la solution proposée a au moins l'avantage de permettre à l'ensemble de la population du grade de bénéficier d'un indice « bonifié » avant leur départ à la retraite.

Cependant, nous portons une nouvelle fois à votre attention la situation particulière des IDIV ex IP. Le cas de 22 collègues qui ne disposent pas d'un poste surindicié mérite un traitement particulier eu égard à leur grade antérieur d'IP. Nous demandons que ces collègues puissent intégrer dès le 1^{er} janvier 2021 l'échelon spécial d'IDIV HC et ainsi atteindre l'indice 1015 dont ils auraient bénéficié s'ils étaient restés titulaires de leur grade d'inspecteur principal.

La situation actuelle permet un basculement complet. Cependant, nous souhaiterions connaître les projections opérées concernant l'incidence de la baisse du nombre de postes comptables et la réduction à due concurrence du nombre d'IDIV HC détenteur d'un poste surindicié ? Ces derniers n'entrent pas actuellement en concurrence avec la catégorie administrative.

Nous constatons que les conditions relatives à la mise en place de l'échelon spécial HEA pour les AFIPA s'articulent sur des dispositifs diversifiés dont les impacts sur la rémunération sont intéressants dans la durée et pas uniquement six mois avant le départ à la retraite.

Nous souhaiterions que ce qui est admis pour les AFIPA le soit également, à un moindre niveau indiciaire, pour la promotion des inspecteurs.