



## 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 01.39

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

Adresse mail : [cgcdgfp.bn@dgfp.finances.gouv.fr](mailto:cgcdgfp.bn@dgfp.finances.gouv.fr)

Le + syndical

**PPCR - partie 2**

septembre 2021

## PPCR sur deux grades : les propositions CGC !

**Notre 1<sup>er</sup> article intitulé « PPCR sur deux grades : mascarade à la DGFIP » paru le 31 août dernier formulait le constat que notre administration n'avait rien fait de concret sur le sujet sauf sauver les apparences. La CGC propose de faire évoluer substantiellement le dispositif pour un déroulement de carrière complet sur au moins deux grades, mais pas seulement.**

### Nos propositions pour la valorisation des parcours inspecteurs :

La carrière d'un inspecteur se déroule sur 26 ans pour atteindre le 11<sup>ème</sup> et dernier échelon de son grade. Or, dans la législation actuelle, il est nécessaire de cotiser 42 ans pour obtenir une retraite à taux plein si l'on est né après 1960. Cette durée est graduellement portée jusqu'à 43 ans (ceux nés après 1973).

Que se passe-t-il entre ces deux dates pour les inspecteurs qui ne souhaitent pas passer au « tourniquet » de la sélection Idiv ? Absolument Rien ! Pendant plus de 15 années supplémentaires, le « plafond » indiciaire s'applique. Cette situation, vécue comme une sanction, est profondément injuste et inacceptable.

**La CGC prône l'instauration d'un « nouvel élan » professionnel gagnant-gagnant reposant sur la construction d'un parcours de valorisation, sans nécessairement des changements statutaires.**

### 1. Une rénovation du dispositif d'évaluation professionnelle :

Nous avons démontré le caractère absurde de l'« Avis pour l'avancement de grade par tableau d'avancement », de fait rendu inopérant. A cet égard, l'administration rejoint l'appréciation globale de la CGC jugeant sclérosé le dispositif actuel d'évaluation, bien éloigné d'un processus participant à la dynamisation des carrières.

La CGC estime que l'entretien d'évaluation doit s'inscrire dans un parcours professionnel, balisé par des points d'étape marqués à plusieurs moments de la carrière, destiné à accompagner le cadre, lui donner de la visibilité, l'orienter pour mieux le valoriser.

Pour nous, le processus doit être plus « engageant » pour l'avenir, ne faisant pas l'impasse sur les marges de progrès restant à accomplir, mais ne refusant pas non plus la reconnaissance objective des qualités professionnelles et des points forts de l'agent/cadre évalué.

A cet égard, nous ne refusons pas la prise en compte du mérite et de l'engagement professionnel. Mais nous ne sommes pas apôtres d'un élitisme forcené, voie sur laquelle la DGFIP s'engage résolument.

La course d'obstacle des sélections instituée à la DGFIP, comme sa devancière DGI, laisse sur le bord de la route, au sein de la catégorie A, nombre de collègues. On ne doit pourtant pas irrévocablement condamner un avenir professionnel parce que l'agent n'a pas voulu, ou pu passer une sélection.

Tout le monde ne va pas au même rythme de « maturité » professionnelle. Ce que nous voulons exprimer ici, c'est que l'appétence pour progresser dans sa carrière peut être différée dans le temps, dépendre du moment : exigences familiales, mobilité géographique, circonstances de la vie...

Avec un processus d'évaluation plus constructif, il y aurait moins de nécessité de créer autant de « barrages » au fil de la carrière.

## **2. Une nécessaire amélioration des taux de promotion des cadres A :**

Le dernier groupe de travail tenu sur le sujet l'a démontré, la catégorie A est le « *parent pauvre* » du processus de promotion interne à la DGFIP. Pour preuve, un parcours de carrière sur au moins deux grades, s'il était rendu obligatoire, ne s'appliquerait qu'à un nombre résiduel et infime d'agents C et B alors que plusieurs milliers de cadres A inspecteurs sont concernés. Quels en sont les raisons ?

Outre les différences existantes au sein de chaque corps, le facteur le plus important réside dans le niveau de saturation des taux prévisionnels de promotion se traduisant par les promotions effectivement réalisées.

Pour la catégorie A, le bilan est sans appel : à la DGFIP, selon les chiffres ministériels, moins de 50 % des potentialités sont utilisées. En réponse, la DG invoque que les besoins de gestion sont assez faibles en notamment pour les Idiv. Donc, une partie des potentialités sont reportées en nomination de fin de carrière, pour six mois. C'est commode en termes d'affichage et cela coûte beaucoup moins cher...

## **3. Une « 2ème voie » expertise à développer**

**Un point d'étape « charnière » pour les Ifip ayant atteint une durée de séjour de 3 ans dans le 11ème échelon, soit 29 ans de carrière théorique, devrait être réellement institué.** Il serait l'occasion de promouvoir - sur dossier - un certain nombre d'inspecteurs en qualité d'IDiV Expert, en raison de leurs qualités et de leur engagement démontrés tout au long de leur vie professionnelle.

**En conséquence, nous proposons l'instauration d'une 2ème voie de recrutement au titre de la filière Idiv expert, avec comme critère de sélection le mérite et l'expertise reconnue. La sélection par TA s'effectuerait sur la base du dossier et des avis formulés dans les compte-rendus d'évaluation.**

Cette « seconde voie » s'inscrirait bien dans les conditions prévues par le décret 2019-722 du 4 mai 2019, à savoir une ancienneté minimale de 3 ans dans l'échelon terminal du grade d'inspecteur.

La possibilité d'accéder au grade d'Idiv par la voie de la sélection s'ouvre quant à elle dès le 8ème échelon du grade d'inspecteur, soit après 16 ans de carrière.

**Il existerait donc bien une différenciation dans le temps entre ces deux tableaux d'avancement, d'autant que les nominations au TA « seconde voie » pourraient s'échelonner à partir de la 29ème année de carrière et se poursuivre au fil du temps.**

Avantages :

=> Ce dispositif "2ème voie" permettrait de redonner de l'élan et de remobiliser des cadres compétents qui n'ont pas passé les sélections ;

=> La nomination "Idiv expert" sans oral de sélection permettrait de contourner la problématique "encadrement" à laquelle certains collègues ne souhaitent pas être exposés ;

=> Ces nominations s'inscriraient de manière adéquate dans la logique de PPCR sur 2 grades, en permettant à des cadres ayant fait leur preuve, de dérouler une carrière réellement étendue sur deux grades, et non un raccourci sur les 6 derniers mois.

La « 2ème voie » permettrait notamment de valoriser les volets d'activité suivants :

=> **formateur** : actions qualitatives observées en matière de formation professionnelle, implication ;

=> **réfèrent métier** : qualité d'expert démontrée dans les divers domaines professionnels de la DGFIP ouvrant sur une qualification d'expert "réfèrent métier".

=> **moniteur** : acteur de la transmission d'un savoir dans les différents métiers de la DGFIP au bénéfice de collègues débutants ou changeant de métier.

Cette dernière catégorie pourrait viser des inspecteurs très expérimentés, plus proches de la retraite, leur permettant une réorientation de la fin de leur carrière plutôt que d'être à plein temps sur le terrain, valorisant leur savoir faire et leur grande expérience.

-- -- -- --

**Le but de PPCR, à la fois selon ses concepteurs et ses signataires, était bien d'offrir de meilleures perspectives de déroulement de carrière.**

**La DGFIP se veut depuis toujours l'image de la modernité. Mais dans le même temps, elle peine à recruter des « talents ».**

**Parallèlement, l'administration refuse de valoriser tout un pan de l'expertise de ses forces vives constituées par des cadres expérimentés qui ne sont pas reconnus à leur juste valeur. Mettre ainsi « aux oubliettes » autant de collègues est un très mauvais marqueur social.**

**=> Nous réclamons donc la ré-inscription de « PPCR sur deux grades » dans l'agenda social en vue du ré-examen du dispositif. Nous attendons de l'administration qu'elle joue vraiment le jeu vis à vis des inspecteurs situés au 2/3 de leur parcours et dont les perspectives actuelles sont bouchées.**

**La DGFIP dispose bien, d'ores et déjà, d'une réserve de « talents » qui n'est pas suffisamment exploitée. La CGC demande qu'elle soit plus intelligemment valorisée.**