



LIMINAIRE GT du 27 novembre 2020 « PPCR Suites »

QUOI QU'IL EN COÛTE

Madame la présidente,

Nous sommes ici réunis pour enfin avancer sur un sujet maintes fois repoussé concernant notamment l'accès aux échelons spéciaux de la catégorie A.

A la lecture des documents de ce GT, la délégation CFDT/CFTC s'interroge pour savoir si c'est une certaine pudeur qui vous a retenu jusque-là pour afficher une telle copie ou si la stratégie conduite par la DGFIP n'est, une nouvelle fois, qu'un reflet du travail de dévoiement d'un texte ou d'une réforme au détriment de ces personnels.

Le dispositif PPCR est un formidable outil devant nous permettre de construire une DGFIP bienveillante pour ses personnels dans le respect des orientations de la Fonction publique. Malheureusement, vous avez du mal à vous débarrasser des démons qui vous animent.

L'objectif du PPCR, ce sont des grilles indiciaires améliorées et harmonisées au niveau fonction publique, des carrières valorisant la promotion et la reconnaissance de la valeur professionnelle des collègues de tous grades.

Ce n'est pas un simple effet de manche que de prévoir qu'une personne entrant dans nos services doit dérouler une carrière sur deux grades minimum. Et quand nous exprimons une notion de déroulé de carrière sur deux grades, nous ne saurions nous contenter d'un simple accès à un grade de fin de carrière. Oui, la délégation CFDT/CFTC est favorable à toute volonté de l'administration de porter une réelle politique de promotion pour nos collègues méritants, mais cela signifie que ces derniers doivent pouvoir accéder à un troisième grade ou à un niveau supérieur, HEA à HEC, pour reconnaître leurs mérites professionnels.

Le PPCR prévoit deux grades minimum dans une carrière. Il est loin d'imposer la limite que vous vous fixez avec une approche comptable. Il est d'ailleurs assez cocasse de constater que pour une administration inscrite dans une logique comptable, cette dernière n'a de cesse depuis des années de mettre à mal ses comptables.

Le dispositif ici présenté n'est qu'une pierre d'un mur que vous construisez contre des personnels qui ne semblent vous inspirer qu'une forme de dédain.

La délégation CFDT/CFTC est inquiète de voir les mesures que vous mettez en œuvre pour construire vos dispositifs. Pour le financement de l'échelon spécial Idiv, qui n'est qu'une mesure individuelle, vous envisagez la suppression des emplois comptables de la catégorie CSC5. Pour financer la carrière des AFIPA, vous préparez un déclassement massif des indices comptables et ainsi alimenter l'échelon spécial.

La délégation CFDT/CFTC vous rappelle que, lors de la fusion, nous avons été les seuls à défendre la création d'emplois indicés pour les administratifs et que cette mesure avait été rejetée par les mêmes responsables nationaux et locaux qui aujourd'hui réclament de l'attractivité financière sur les emplois qu'ils ont à pourvoir.

Alors oui, la délégation CFDT/CFTC est pour la création d'indices et de carrières administratives attractives. Tous les cadres n'ont, ni la vocation, ni l'appétence à devenir comptables. Nous demandons donc un réel plan de qualification des emplois déconnecté du financement des indices liés aux échelons spéciaux.

Par ailleurs, nous vous rappelons que tous les décrets publiés à ce jour ne font jamais référence à un grade mais seulement aux agents du corps de la catégorie A.

Pour ce qui concerne plus particulièrement les inspecteurs divisionnaires, vous vous référez à un décret de 2017 qui, sauf erreur de notre part, ne concerne pas le grade évoqué dans la fiche n°1 de ce GT.

En effet, l'article 4-2 du décret de 2010 concerne le grade d'IP et non celui d'Idiv. Mais peut-être souhaitez-vous prendre en compte la situation des Idiv ex IP ? Il semble donc qu'aucune limite d'accès à l'échelon spécial d'Idiv ne soit à appliquer. L'administration semble donc pouvoir disposer pour les cadres de cette catégorie d'une marge de manœuvre illimitée.

La délégation CFDT/CFTC reconnaît à l'administration une volonté de bonne gestion en permettant à cette catégorie de cadre de partir en retraite avec l'indice maximal attaché au grade. Cependant, le vide juridique créé sur une éventuelle limitation des accès permet d'améliorer l'attribution des indices à accorder. Par ailleurs, comme à son habitude, l'administration méconnaît ses propres règles en matière de conséquences de la fin de détachement pour les cadres en statut d'emploi CSC. En effet, si la garantie de rémunération nous est vendue dans cette fiche N°1, elle ne constitue pas une garantie d'indice terminal de retraite. Notre délégation vous rappelle que depuis votre note de service de 2018, les cadres perdant leur poste pour déclassement doivent libérer leur emploi. De plus, s'ils gardent une garantie de rémunération, ils ne sont autorisés à ne cotiser que pendant 10 ans pour maintenir leur indice de retraite et, seulement, à la condition d'avoir réalisé 4 ans dans l'indice concerné. Ceux ne pouvant justifier de cette durée de cotisation reviennent à l'indice de leur grade sans possibilité de surcotiser. Vous devrez donc veiller à ce que ces collègues ne se retrouvent pas dans une situation moins favorable que ceux n'ayant jamais occupé d'emploi d'une catégorie supérieure.

En ce qui concerne la fiche n° 2, la délégation CFDT/CFTC vous rappelle que le grade d'AFiPA de la DGFIP correspond au grade d'attaché hors classe de la fonction publique.

L'accès à l'échelon HEA.

La présentation des situations de cadres de ce grade est incomplète et votre copie supprime la possibilité d'accéder à cet échelon spécial pour de nombreux collègues.

La délégation CFDT/CFTC vous rappelle que le décret de mise en œuvre du PPCR et des différents échelons n'analyse pas la catégorie A par grade mais par corps. Nous revendiquons de fait l'application du quota de 20 % calculé sur le corps de catégorie A et non sur le seul grade d'AFiPA. Dans le cadre de ce dispositif, tout AFiPA doit pouvoir à minima prétendre à un accès au niveau HEA, sachant que les AFiPA doivent pouvoir dérouler une carrière sur les lettres B et C de la Hors Échelle.

Par ailleurs, le grade d'AFIPA disposait d'une centaine d'indices HEA administratifs attribués avant la mise en place de l'échelon spécial. Votre présentation ne fait référence qu'à 21 cadres. Ces indices n'ont pas vocation à disparaître et doivent vous permettre à minima d'améliorer le volume de cadres bénéficiaires de l'accès à ce niveau d'indice.

De plus, dans le cadre de vos orientations en matière d'amélioration des carrières administratives avec des emplois de niveau hors échelle, les indices qui seront attribués à ce titre aux différents grades de la catégorie A doit aussi bénéficier aux AFIPA hors contingence liée à l'échelon spécial et hors les 100 postes déjà fléchés sur ce grade.

La délégation CFDT/CFTC rappelle que les AFIPA ont toujours fait l'objet d'une gestion par tableau. Nous revendiquons donc dans le cadre de cet accès à l'échelon spécial que cette logique de tableau soit maintenue dans l'ordre des priorités d'accès. Le dispositif a pour vocation d'améliorer la carrière et l'indice terminal de retraite de nos collègues, Pour notre délégation, plus aucun cadre de ce grade ne doit terminer à un niveau inférieur au troisième chevron de la HEA.

Enfin, concernant la fiche n°3, la délégation CFDT/CFTC ne peut que rejeter le principe arrêté par l'administration de se limiter à un pseudo objectif de moyens et non de répondre à un objectif de résultats.

Notre délégation tient à rappeler qu'un inspecteur stagiaire, qui entre à la DGFIP, est rémunéré à l'indice 321, ce qui conduit à calculer un traitement brut indiciaire (1 504,21€) inférieur au SMIC (1 539,42€ au 01/01/2020) et aussi inférieur au traitement indiciaire brut d'un contrôleur stagiaire (indice 343, soit 1 607,30€). Cette situation incroyable oblige d'ailleurs la DGFIP à mettre en œuvre le mécanisme de l'indemnité différentielle.

Avant même d'évoquer plus avant les sujets liés à cette fiche, notre délégation constate qu'au-delà de la réflexion sur les suites du PPCR, une revalorisation du point d'indice de la fonction publique en lien avec l'évolution du SMIC devient urgente.

Dans ce contexte de paupérisation des revenus d'une majorité de personnels de la DGFIP, dont notamment les inspecteurs, il n'est pas surprenant de constater que plus de la moitié des inscrits aux concours externes ne se présentent même pas aux épreuves. De plus, la promotion des inspecteurs externes devient majoritairement composée désormais de candidats issus de nos service. Il semblerait donc que la sécurité de l'emploi sous statut ne soit plus suffisante, même en période de crise, pour susciter des vocations.

A l'heure où l'administration se lance dans la recherche de contractuels et vers un recrutement externe sans concours, la délégation CFDT/CFTC rappelle que depuis plusieurs décennies elle sollicite une réflexion sur les modèles de sélection des lauréats aux concours.

Comme souvent, la DGFIP se singularise en assumant le fait de ne pas offrir un déroulé de carrière sur 2 grades aux inspecteurs entrés via le concours externe. Ils étaient 2200 en 2020.

Rappelons qu'il faut 26 ans pour atteindre l'échelon terminal du grade des inspecteurs soit, pour un inspecteur entré à 24 ans, via le concours externe, seize années en échelon terminal avant de pouvoir faire valoir ses droits à la retraite. Pour compenser cette stagnation, le dispositif de GIPA a été instauré. Depuis la mise en place du PPCR, l'évolution des indices lissée sur quatre ans a permis à l'administration de limiter sa mise en œuvre. Il faut pourtant avoir à l'esprit que nos collègues inspecteurs étaient les premiers bénéficiaires de ce dispositif.

La délégation CFDT/CFTC vous propose de repenser la carrière de la catégorie A en permettant l'accès au grade d'Idiv de classe normale après 3 ans dans le dernier échelon d'inspecteur sans changement de leurs fonctions ou de leur affectation. La disparition progressive des emplois d'encadrement ou d'expertise, que ce soit en administratif ou en comptable, limitera la sélection à ces fonctions aux grades d'AFIPA, d'IP et d'IDIV hors classe avec une seule sélection au niveau d'entrée pour ces grades. Il y aura donc à prévoir un dispositif transitoire qui pourrait se mettre en place pour les IDiv CN actuellement sélectionnés ou dans le vivier pour qu'ils évoluent vers la HC sans nouvelle sélection.

Les évolutions enclenchées, tant sur la diminution des emplois comptables que sur le repyramidage des emplois administratifs, peut permettre avec un tel système de donner vie à une proposition de ce type - pour rappel suppression quasi actée des postes C4 et des CSC5.

Cette proposition d'évolution aurait aussi le mérite de dissiper notre inquiétude de voir disparaître la promotion Idiv fin de carrière que votre fiche semble vouloir initier.

Notre délégation vous rappelle enfin qu'elle sollicite depuis des années la définition d'une doctrine d'emploi des différents grades de la catégorie A. Si des engagements ont été pris de la part de l'administration de travailler sur ce préalable à la mise en œuvre de toute réforme sur les structures, emplois et règles de gestion, force est de constater que vous n'avez jamais affiché votre vision sur le sujet.

Nous aurons l'occasion de développer les différents points évoqués dans cette déclaration lors de l'examen des fiches.

ENFIN QUOI QU'IL COÛTE, AUX PERSONNELS DE LA DGFIP !