Le dispositif sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR) a pour objectif l'harmonisation des rythmes de carrière des trois fonctions publiques, un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire et le renforcement de l'attractivité des carrières.

Il prévoit notamment dans son axe 2 § 1.2.L'harmonisation des déroulements de carrière :

« 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.Ils donneront obligatoirement lieu à consultation des instances représentatives des personnels compétentes. .. »

Ce GT est consacré à la déclinaison de la dernière phase du protocole à la DGFIP. Il comprend trois fiches: échelon spécial pour les IDIV HC, échelon spécial pour les AFIPA et déroulé de carrière sur deux grades (inspecteurs principalement).

La CGT a voté contre le protocole PPCR en raison notamment de son insuffisance notoire de valorisation des carrières. C'est selon cette même logique que nous boycottons ce GT , parce que les propositions ne garantissent pas l'attribution des indices terminaux, ni une carrière sur deux grades !

En cohérence, avec ses positions dès 2017, la CGT n'est jamais intervenue dans les discussions sur les indices terminaux des AFIPA, IDIV et IP. La CGT a donc seulement pris acte des propositions mises sur la table en la matière, qui respectaient la logique de grade. Pour autant, comme la Direction générale avait invité les syndicats à donner leur avis sur les modalités d'attribution de cet indice terminal, la CGT avait été formelle : la règle applicable doit être celle du bénéfice de l'âge. Cette règle doit également être le principe du déroulement de carrière sur deux grades !

Cette logique de l'ancienneté heurte évidemment de front celle du mérite propre à PPCR !

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

../..

En d'autres termes, les options proposées dans les fiches visant à combiner l'ancienneté et le mérite, à ne saturer les promotions que sur plusieurs années, voire à écarter les agents des sélections sur un simple avis porté dans le CREP ne peuvent être acceptées par la CGT.

Cette position est conforme à la logique qu'elle défend depuis plusieurs années, visant à faire profiter un maximum d'agents d'indices terminaux majorés pour les départs en retraite.

Cette façon de gérer les agents découle directement des dispositions prévues par le RIFSEEP instaurant la rémunération au mérite et se combine avec lignes directrices de gestion (LDG), qui détruisent les règles collectives .

PPCR, RIFSEEP, LDG c'est le laboratoire de la DGFIP du futur : INDIVIDUALISATION, EXTERNALISATION, FAIT DU PRINCE !

fichiers: Télécharger communique_gt_ppcr_du_27_11_2020.pdf (358.76 Ko)
Public: GT 2020
Carrières-Règles de gestion
Les cadres

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank