



Groupe de travail 8^{ème} échelon du 25 novembre 2011

La parution du décret n°2011-1445 le 3 novembre 2011 introduit un nouvel échelon terminal à l'échelle 6 de la catégorie C administrative (grade d'Agent Administratif Principal de 1^{ère} classe). Cet échelon spécial, comme pour la catégorie C technique, se situe à l'indice brut 499, soit à l'indice net majoré 430 (c'est ce dernier qui est pris en compte pour la liquidation de la paie).

Selon les termes mêmes du décret, cet échelon spécial présente toutes les caractéristiques d'un grade. Le décret indique notamment que l'accès à celui-ci sera contingenté et s'organiserà au choix parmi les agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon de l'échelle 6, selon un taux à déterminer pour chaque corps. Les modalités pratiques sont laissées à l'appréciation des directions.

DECLARATION LIMINAIRE CGT

On ne peut pas commencer ce groupe de travail sans rappeler que l'ensemble des 8 fédérations syndicales de la Fonction Publique a refusé ce projet de décret et a demandé la création d'un 8^{ème} échelon terminal totalement banalisé.

Pour la CGT Finances Publiques un 8^{ème} échelon de l'échelle 6 doit être mis en place. Il doit permettre d'accéder à l'indice majoré 430 de façon linéaire, à l'ancienneté, comme pour n'importe quel passage d'échelon, comme c'est déjà le cas pour les agents techniques. La CGT Finances Publiques condamne donc d'avance, les propositions de l'administration en la matière qui visent à contingentiser l'accès à celui-ci au moyen d'un tableau d'avancement.

Dans l'exercice qui nous est contraint pas décision gouvernementale, vous nous proposez de reprendre les modalités des tableaux d'avancement que nous avons discuté au cours de cette année. Nous ne reviendrons pas en détail sur celles-ci puisque tout à été dit. Cependant, la CGT Finances Publiques vous rappelle qu'il n'est pas acceptable de prioriser des agents pour quelques motifs que ce soit. Cela va aussi bien pour la notion de mérite que pour celle de l'âge (61 ans au moins au 31 décembre de l'année d'inscription au tableau). Nous sommes contre la priorité au bénéfice de l'âge ce qui ne s'oppose pas à une promotion au bénéfice de l'âge mais hors contingentement (pour les agents se situant à 6 mois de leur départ en retraite).

Pour la CGT le gouvernement cherche encore une fois de plus à faire des économies sur le dos des personnels les moins rémunérés, nous ne pouvons dans ces conditions accepter vos propositions.

Il est un fait que les agents les plus anciens sont le plus souvent jugés méritants. Cependant la saturation professionnelle, l'empilement des réformes, peuvent altérer leur capacité au changement et avoir pour conséquence de nier leurs mérites.

De plus pour les agents proche de la retraite, les conséquences de la loi 2010, le plan de rigueur et l'accélération du calendrier sur le sujet des retraites font que plus ils approchent de la retraite plus ils s'en éloignent !!

A ce jour, nous sommes dans l'ignorance du volume de promotion de ce plan de qualification. L'enveloppe restreinte des possibilités de promotion dont nous n'avons pas encore connaissance ne permet pas de savoir quels agents seront effectivement promus. Cela revient à opposer « jeunes agents » et « agents plus expérimentés ».

Montreuil, le 7 décembre 2011

Syndicat national CGT Finances Publiques
Case 450 ou 451
263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

- www.financespubliques.cgt.fr
- cgt@dgfip.finances.gouv.fr
- dgfip@cgt.fr

Filière fiscale : 01.48.18.80.16

Filière gestion publique : 01.48.18. 81.56

Compte rendu

Cette réunion a démarré par une présentation par Philippe Rambal, secrétaire général adjoint, du contexte de mise en place de ce nouvel échelon. Il a indiqué que la création de celui-ci par le décret n°2011-1445 devait beaucoup à la DGFIP qui avait fait écho aux revendications des organisations syndicales.

Il a indiqué que cela constituait selon lui une grande avancée dans la reconnaissance des qualités des agents, la DGFIP se voulant en pointe en la matière en étant précurseur dans la mise en application de cet échelon spécial au 1^{er} janvier 2012. Il a insisté sur la « générosité » de la DGFIP en la matière, puisque cet échelon spécial, qui se combinera à la mise en paiement de la GIPA 2011, rapportera 861€ à chaque agent y accédant en 2012, pour un coût brut pour la DGFIP de 1541€, son bénéficiaire entraînant des incidences sur la future pension des agents concernés.

Les conditions d'accès retenues par la DGFIP sont de prioriser les agents de 61 ans et plus au 31 décembre de l'année d'inscription au TA parmi ceux ayant 3 ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon d'AAP1, ceci afin de leur apporter un plus dans la liquidation de leur pension. Les agents plus âgés étant selon le directeur général adjoint a priori ceux dont la carrière est la plus longue, le directeur général adjoint estime donc respecter à sa façon une certaine linéarité.

La direction a ainsi arrêté un volume de promotion d'environ 1000 agents pour l'année 2012 (volume reconduit a priori en 2013), ce qui correspond au nombre d'agents remplissant à la fois les conditions statutaires et les conditions utiles pour cette année.

L'évolution de la pyramide des âges portera néanmoins la question de la pérennité de ce volume au regard du taux de promotion devant être retenu. La DGFIP a donc demandé à la DGAFP la possibilité d'une évolution de celui-ci, ce qui permettrait dans le futur une ouverture de cet échelon spécial aux agents plus jeunes. L'année 2012 permettrait alors de discuter au sein des directions sur les critères de sélection à ce tableau d'avancement.

La seule interrogation que la direction se posait encore était le calendrier des CAP, et notamment le passage ou pas devant les CAP locales en préparation de la CAP Nationale. Ce passage impliquerait pour l'année 2012 que le tableau d'avancement ne serait arrêté qu'en juin, avec effet rétroactif sur le traitement à compter de janvier. Ne pas passer devant les CAPL permettrait toutefois de rendre effectif ce tableau d'avancement dès mars, facilitant ainsi la prise en compte du nouvel échelon dans la liquidation de la pension des agents retraitables.

Réponses et analyse de la CGT

La CGT a indiqué qu'elle ne partageait pas l'appréciation du directeur général adjoint. Elle a rappelé sa revendication d'un véritable 8^{ème} échelon, accessible sans contingentement et dans le cadre d'un déroulement de carrière linéaire pour une réelle reconnaissance des agents. Elle a indiqué que les agents ne sont pas dupes de la pseudo-générosité dont la DGFIP prétendait faire preuve. Il ne s'agit en réalité que d'une mesure de correction du fait de la politique salariale dans la fonction publique.

Ainsi, contrairement à la présentation du directeur général adjoint les mesures combinées de la GIPA et de ce tableau d'avancement ne sont pas un coût pour l'Etat, mais de fait moins d'économies. Comme le rapport de la Cour des Comptes l'a pointé sur les coûts de la fusion, les gains de productivité identifiés par cette dernière étant financés par les agents eux-mêmes au travers des suppressions d'emploi.

Le volume de promotion annoncé d'environ 1000 possibilités par an pour 2012 et 2013 est insatisfaisant, car il bloque l'accès au 8^{ème} échelon à la plus grande partie des agents remplissant les conditions statutaires. Seule une minorité d'agents pourra alors bénéficier de cet échelon.

Dans ce contexte, la CGT ne partage pas la vision d'un « bâton de maréchal » destiné aux seuls agents proches de la retraite, et ce d'autant que beaucoup d'agents « jeunes » plafonnent aujourd'hui au 7^{ème} échelon (voir pyramide des âges).

La mise en place d'un tableau d'avancement voulu par l'administration seule nécessite donc de cadrer les modalités de celui-ci sur celles discutées lors du cycle relatif aux nouvelles règles de gestion. Ceci implique le passage devant une CAP Locale pour l'examen des situations particulières (baisse de note ou discipline au titre d'une année antérieure, agents notés au moins une fois dans le grade de sélection à la note pivot mais non noté au titre des 3 dernières années pour motif de maladie, maternité...).

Pour la CGT, les garanties apportées aux agents par les CAPL ne doivent pas être opposées au droit à la retraite sur la base de l'indice lié à cet échelon spécial. La CGT a donc indiqué que l'exemption de tenue des CAPL pour le TA 2012 devait donc rester exceptionnel. Les futurs tableaux d'avancement devront faire l'objet de la réunion d'une CAPL préparatoire en même temps que les autres tableaux d'avancement de la catégorie C.



PÉTITION

Pour la création d'un véritable 8^{ème} échelon sans barrage ni contingentement

Le décret n°2011-1445 du 3 novembre 2011 a créé un échelon spécial en fin de grille pour les agents administratifs en échelle 6. Les modalités d'accès à cet échelon telles que définies dans ce décret limitent les possibilités aux agents d'atteindre ce nouvel échelon en créant un barrage au travers d'un tableau d'avancement. Les conditions de mise en œuvre à la DGFIP, outre qu'elles ne donnent aucune visibilité sur les taux de promotion retenus, instaurent une sélection par l'âge qui est loin de donner satisfaction à l'ensemble des agents concernés par ce dispositif. Ni grade, ni échelon, l'indice net majoré 430 ne donne aucune perspective de carrière digne de ce nom aux agents administratifs de catégorie C.

C'est pourquoi les personnels signataires de la présente pétition exigent la levée de tout contingentement dans les modalités d'accès à l'indice net majoré 430, et la création d'un réel 8^{ème} échelon pour permettre la mise en place d'un déroulement de carrière linéaire au sein de l'échelle 6.

| Nom | Prénom | Direction | Signature |
|-----|--------|-----------|-----------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |