



**FINANCES
PUBLIQUES**

LIMINAIRE

TA & LA 2017 : LA DGFIP COLLE COURAGEUSEMENT TOUT SUR LE DOS DU PPCR

La DGFIP utilise PPCR pour mettre en place ses mesures régressives de sélection aux tableaux d'avancement et à la liste d'aptitude.

Une des avancées du PPCR, avec les augmentations des indices des grilles A, B et C, est la suppression des majorations ou réductions de 1 ou 2 mois dans l'échelon. Désormais l'avancement sera le même pour toutes et tous.

C'est une revendication forte de la CFDT qui a toujours lutté contre le lien entre l'évaluation et la fiche de paye.

Pourquoi ?

- Parce que subjectif : trop souvent le jugement de l'évaluateur porte sur l'agent et non sur son travail ;
- Parce que injuste : selon que le chef ramène des bonifications ou pas. Ou bien selon qu'il sache rédiger de bonnes appréciations ou qu'il bâcle l'exercice ;
- Parce qu'infantilisant : cela renvoie à l'école ; c'est un outil permettant d'asseoir l'autorité hiérarchique
- Parce que contre-productif : c'est une tâche chronophage, qui divise les agents du service et au final nuit à la productivité du collectif.

Ce lien n'existe plus, et demeure l'entretien annuel obligatoire entre un agent et son responsable pour échanger de manière responsable des éléments de travail.

En ce groupe de travail, la DGFIP nous réuni pour discuter des pseudo-conséquences du PPCR sur les TA et les LA.

LES LISTES D'APTITUDES

La CFDT réaffirme encore un fois son opposition à cette « promotion au choix » en ce qu'elle demeure subjective. S'agit-il de juger du travail de l'agent, ou bien l'agent lui-même. « De son travail ! Comment pouvez-vous imaginer l'inverse ! » allez-vous nous répondre. Et bien non seulement nous l'imaginons mais en avons des preuves à chacune des CAP. En fait, la liste d'aptitude est vue surtout comme un outil de management ; C'est le plus bas niveau du management, celui des années cinquante. Mais la DGFIP s'y accroche comme un outil d'affirmation du pouvoir hiérarchique. Parce qu'elle refuse de mettre en place d'autres formes de management que le pouvoir hiérarchique.

Ainsi, la CFDT réaffirme haut et fort sa volonté de supprimer cette voie de promotion et de basculer tous les emplois vers les examens professionnels. Et nous en profitons pour revendiquer encore la création

**La CFDT juge
rétrogrades les
nouvelles mesures
de la DG.**

**La CFDT demande à
la DG d'assumer
seule cette
régression qui n'a
aucun lien avec
PPCR.**



CFDT-FINANCES.FR

d'un examen professionnel pour la catégorie C.

Tout d'abord, les nouveaux critères que propose la DGFIP sont encore plus injustes et subjectifs qu'avant, et la CFDT les refuse tout net.

Ensuite la CFDT ne peut accepter que vous utilisiez le PPCR pour mettre en place de tels critères rétrogrades !

LES TABLEAUX D'AVANCEMENT

Venons-en ensuite aux tableaux d'avancement. La DGFIP écrit que « PPCR est l'occasion de revoir les critères de sélection des agents au TA ». La CFDT est extrêmement étonnée que la DGFIP se serve du PPCR pour placer des mesures que la CFDT juge rétrogrades.

En effet, dans l'ancien système, l'évaluation ne figurait pas dans les conditions d'accès au TA, et qu'en troisième rang pour le classement des agents au TA après le triptyque grade-échelon-ancienneté dans l'échelon et, en second rang, la date d'accès au corps. En troisième rang, donc l'évaluation et enfin l'âge de l'agent pour départager les improbables ex-aequo.

PPCR supprime de fait le troisième critère, et fait donc remonter le critère de l'âge en troisième et dernier rang. **Ces trois critères sont amplement suffisants pour classer les candidats sans doublons.**

CONCLUSION

En conséquence, la CFDT vous demande de retirer ces deux fiches en ce que le lien avec le PPCR que vous faites est un mensonge et est préjudiciable à celui-ci.

La CFDT ne laissera pas la DGFIP coller courageusement tout sur le dos du PPCR.