



DÉCLARATION LIMINAIRE POUR LE GTM Pro-Pro du 23 Mars 2021

Nos fédérations tiennent en premier lieu à s'exprimer sur le sujet de la rémunération des agents du ministère.

Nous réaffirmons la nécessité d'ouvrir des négociations salariales rapidement afin d'améliorer le pouvoir d'achat de tous les agents et en particulier celui des agents les moins bien rémunérés. C'est également indispensable pour rétablir l'attractivité de la fonction publique.

Nous réclamons la réévaluation des grilles indiciaires et la fin du gel du point d'indice.

Durant l'année 2020 et encore en 2021, les agents et les cadres de ce ministère font preuve de beaucoup d'engagement professionnel pour répondre présents devant les différentes missions qui sont essentielles à l'économie du pays, à la préservation de l'emploi et au lien social.

A ce titre, le Ministre Bruno Lemaire accorde une augmentation d'un point sur les taux de promotions de grades (intra-catégorielles) B et C pour la seule année 2021.

Nous avons eu l'occasion de dire que ce n'était pas suffisant et loin de rattraper la diminution importante de ces mêmes taux durant les années passées, d'autant plus que les suppressions d'emplois font parfois baisser automatiquement le nombre de promotions.

Oui, les tableaux font apparaître un petit mieux dans le nombre de promouvables mais, dans la réalité, le nombre de promotions réelles ne suit pas.

Dans les catégories A et A+, les potentialités restent souvent sous utilisées. A quoi sert un taux de promotion s'il n'est pas saturé, et de loin ?!

C'est notamment le cas pour les corps de la catégorie A de la DGFIP.

A titre d'illustration édifiante, entre 2018 et 2020, pour les inspecteurs, ce sont au total 1386 potentialités d'accès à l'encadrement supérieur qui n'ont pas été utilisées. Et ils n'ont pas été les seuls...

Force est de constater que les inspecteurs de la DGFIP sont la catégorie sacrifiée avec une forte limitation de leurs perspectives de carrière, se cumulant avec une transposition très dérangeante de PPCR sur deux grades et de faibles gains indiciaires obtenus dans le cadre de ce protocole.

Des mesures fortes doivent être prises : meilleure saturation des taux de promotion, revalorisation de la carrière quitte à envisager un relèvement du niveau de leur recrutement (Master 2).

Plus généralement, il manque une visibilité plus globale des promotions, les informations sur les taux de promotion de corps (inter-catégorielles) étant manquantes.

Nous ne rappellerons jamais assez que la Fonction publique en général, et les MEFR en particulier, ont besoin d'agents et de cadres compétents, engagés, investis dans leurs missions. Pour ce faire, ils doivent bénéficier d'un parcours de carrière à la hauteur de leur implication.