



PPCR – RIFSEEP

Des orientations dangereuses pour les fonctionnaires

Le gouvernement a décidé de passer en force le protocole PPCR - Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations - non signé par la majorité des organisations syndicales représentatives (CGT, Solidaires et FO), bafouant ainsi la démocratie sociale.

Le dispositif PPCR présente deux axes essentiels pour le gouvernement :

- renforcer l'unité de la Fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique ;
- améliorer la politique de rémunération.

Si les fondements de la fonction publique de carrière (neutralité, continuité, adaptabilité, égalité d'accès et de traitement...) sont réaffirmés, plusieurs évolutions proposées, conduisent à les remettre en cause en instaurant une logique de carrière de « métiers ».

Si chaque agent aspire, après 5 ans de gel du point d'indice à la revalorisation de sa rémunération, les objectifs de PPCR conduisent à une individualisation de la carrière et de la rémunération au « mérite ».

Et si aucune référence directe n'est faite à la LOI MOBILITE et au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), personne n'est dupe (sauf les signataires de l'accord) sur leur imbrication dans PPCR.

PPCR = Renforcer la mobilité des fonctionnaires

Le protocole développe une liste d'objectifs visant à renforcer et adapter le statut général de la fonction publique : adapter le statut aux besoins

de la société auxquels doit répondre l'action publique et mieux répondre aux besoins du service public.

Dans un cadre de plein emploi et de respect des missions de service public, ces objectifs pourraient être partagés par les fonctionnaires. Mais à l'analyse des textes, la CGT démontre bien qu'il s'agit là de s'adapter aux politiques d'austérité, à la poursuite des suppressions d'emploi, aux réformes en cours, aux fusions/restructurations de service. Pour la CGT, le manque total de réflexion sur l'emploi public et le service public, amène à un protocole essentiellement basé sur la recherche d'économie budgétaire et d'adaptabilité à une conception de la société et du service public que la CGT ne partage pas. Ainsi, l'unité des 3 versants de la Fonction publique n'a pas pour objectif d'harmoniser les carrières des fonctionnaires en leur apportant plus de droits et garanties.

Au contraire, PPCR s'inscrit dans la loi mobilité de 2008 et la réforme territoriale avec la fusion de certains services de l'Etat. Le protocole dévoile les objectifs réels : développer des passerelles entre les trois versants, créer des dispositions communes à plusieurs corps, moderniser la gestion des ressources humaines et simplifier les règles de gestion (nous en mesurons

déjà les effets à la DGFIP), revoir les outils statutaires et indemnitaires pour inciter les agents à la mobilité.

A la DGFIP, la réforme territoriale a modifié l'organisation des directions. Neuf DRFIP sont devenues DDFIP et le périmètre de compétence de 7 DRFIP s'est élargi des missions/structures suivantes : Paieries régionales, politique immobilière de l'Etat (RRPIE), missions d'expertise économiques et financières (MEEF), contrôle budgétaire régional (CBR). Si à ce jour, 324 agents sont concernés, le CTR sur les missions n'a pas caché l'objectif d'avancer vers d'autres restructurations. En cela, la loi Notre, réforme des sous-préfectures avec création de maisons de l'Etat pour regrouper les services administratifs, doit être combattue. La DGFIP ne sera pas exclue de ces dispositifs avec le danger de voir instaurer des corps interministériels, par exemple sur les missions informatiques, les ressources humaines, les missions des agents techniques.

La CGT n'a pas signé PPCR et le combat, comme elle combat depuis 2008, la loi mobilité qui facilite les fusions de services de l'Etat et remet en cause le service public de proximité dont les citoyens ont besoin et les droits et garanties des fonctionnaires qui l'exercent.



PPCR = Une refonte des carrières sans ambition

L'axe 2 de PPCR présente deux orientations soi-disant « pour améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique » dont les principales mesures s'appliqueront de 2016 à 2020.

L'objectif est :

- ▶ D'harmoniser les carrières et les grilles dans les 3 versants de la Fonction publique avec des revalorisations indiciaires et 1^{re} étape d'intégration des primes dans le traitement ;
- ▶ De revoir le dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle, dans le déroulement de carrière et dans le régime indemnitaire.

Dix textes, constituant la 1^{re} vague de mise en œuvre du dispositif PPCR ont été présentés au CS FPE (Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat) du 9 février, dont cinq s'appliqueront à la DGFIP :

- ▶ Le décret portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes / points » ;
- ▶ Le décret relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPE ;
- ▶ Le décret modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la FPE, dont le NES de 2009 et nos statuts particuliers ;
- ▶ Le décret modifiant l'échelonnement indiciaire et le décret relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains corps.

Nous ne connaissons pas encore le projet de décret pour la catégorie A et les modalités de classement.

Pas d'amélioration du déroulement de carrière

PPCR ne conduit pas à une véritable refonte des carrières C et B au 1^{er} janvier 2017. Les durées dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1^{er} janvier 2017 des agents déjà en poste conduiront pour beaucoup d'agents à un allongement de leur carrière, particulièrement important pour les agents de l'échelle 4. Au final peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière !

Les amplitudes de carrière dans les grades restent faibles, stagnent ou diminuent. L'amplitude de carrière dans le corps, de 1,4 pour le C et 1,7 pour le B, maintient un tassement des grilles indiciaires.

Des dispositions transitoires sont prévues dans les décrets pour que les agents devant bénéficier d'un tableau d'avancement ne soient pas lésés suite aux reclassements au 1^{er} janvier 2017.

La carrière C – 2016 à 2020

La nouvelle carrière C comportera trois grades avec **un reclassement au 1^{er} janv. 2017** :

- Échelle 6 (AAP et ATP de 1^{re} classe) dans le grade C 3 ;
- Échelle 5 (AAP et ATP de 2^e classe) dans le grade C 2 ;
- Échelle 4 (AA et AT de 1^{re} classe) dans le grade C 2 : niveau de recrutement avec concours ;
- Échelle 3 (AA et AT de 2^e classe) dans le grade C 1 : niveau de recrutement sans concours.

L'avancement de grade se fera uniquement par Tableau d'avancement : l'examen du 1^{er} au 2^e grade est supprimé ce qui est un vrai recul pour

les agents recrutés sans concours au 1^{er} grade. La durée de carrière baisse un peu : de 20 à 19 ans pour le C 3 avec un 10^e échelon, de 26 à 25 ans pour le C 2, de 22 à 21 ans pour le C 1 (à 25 ans en 2020 avec un 12^e échelon).

Les amplitudes indiciaires de début et fin de grade, à terme en 2020, restent faibles :

- C 3 : de 350 à 473 points (123 points contre 124 en 2016) ;
- C 2 : de 332 à 420 points (88 points contre 81 en échelle 5 en 2016) – (88 points contre 59 en échelle 4 en 2016, mais avec une durée dans le grade prolongée pour les agents en poste) ;
- C 1 : de 330 à 382 points (52 points contre 42 en échelle 3 en 2016 mais avec 11 échelons).

La carrière B – 2015 à 2018

La carrière B comportera les mêmes grades avec **un reclassement au 1^{er} janv. 2017**.

L'avancement de grade se fera toujours par Tableau d'avancement et par concours/examen professionnels, mais les conditions statutaires d'avancement seront modifiées pour tenir compte des nouvelles grilles.

La durée de carrière évolue peu : de 23 à 24 ans pour le 3^e grade, de 31 à 30 ans pour les 1^{er} et 2^e grades.

Les amplitudes indiciaires de début et fin de grade, à terme en 2018, stagnent ou diminuent :

- 3^e grade : de 392 à 587 points (195 points contre 197 points en 2015) ;
- 2^e grade : de 356 à 534 points (178 points contre 188 points en 2015) ;
- 1^{er} grade : de 343 à 503 points (160 points comme en 2015).



Intégration des primes dans le traitement

Cette mesure dite du « transfert primes / points », précisée dans l'article 148 de la loi de Finances 2016, ne va pas revaloriser le montant des pensions de retraite : le gouvernement n'a pas mené une réflexion de fond sur l'intégration des primes dans le traitement et parle simplement d'une 1^{re} étape en 2016 pour la catégorie B, en 2017 pour la catégorie C, en 2017 et 2018 pour la catégorie A.

Le décret fixe, pour chaque catégorie, un montant maximal annuel brut de cet abattement, soit :

- catégorie A : 167 € en 2017 et 389 € en 2018 équivalent à 3 et 7 points d'indice majoré (IM) ;

- catégorie B : 278 € équivalent à 5 points d'IM ;

- catégorie C : 167 € équivalent à 3 points d'IM.

L'abattement se fera mensuellement, sans cibler une prime particulière, et viendra en déduction du total du régime indemnitaire, à l'exclusion de l'indemnité de résidence, du SFT, des indemnités de remboursements de frais, des prises en charges des frais de transport, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et de l'indemnisation du service d'astreintes.

Il aura pour effet de rendre quasiment nul les revalorisations indiciaires l'année du transfert !

Des revalorisations indiciaires : loin du compte !

Après six années de gel du point d'indice, qui ont permis à l'Etat de faire une économie de 7 milliards d'euros, les revalorisations indiciaires ne feront que rattraper partiellement la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2010.

Si le point d'indice avait suivi l'inflation, sa valeur aurait été au 31/12/2015 de 4,86 € au lieu de 4,63 €, avec un « gain » brut mensuel, à l'échelon de fin de grade, de : 84 € à 107 € pour un C, de 113 € à 130 € pour un B et de 153 € pour un Inspecteur.

Et à ce jour, dixit l'ancienne ministre « le rendez-vous salarial ne devrait conduire qu'à une faible augmentation de la valeur du point d'indice », et rien n'est assuré !

Catégorie B	Revalorisation en 2016 [2]		Gain à terme 2015 – 2018	
	Nombre de points	Montant brut ⁽¹⁾	Nombre de points	Montant brut ⁽¹⁾
3 ^e grade	+ 6 points	27,78 €	+ 9 à + 27 points	41,67 € à 125,02 €
2 ^e grade	+ 6 points	27,78 €	+ 7 à + 29 points	32,41 € à 134,28 €
1 ^{er} grade	+ 6 points	27,78 €	+ 9 à + 20 points	41,67 € à 92,60 €
Catégorie C	Revalorisation en 2017 [2]		Gain à terme 2016 à 2020	
	Nombre de points	Montant brut ⁽¹⁾	Nombre de points	Montant brut ⁽¹⁾
Echelle 6 à C 3	+ 5 à 20 points	23,15 à 92,60 €	+ 8 à 23 points	37,04 à 106,50 €
Echelle 5 à C 2	+ 4 à 6 points	18,52 à 27,78 €	+ 4 à 9 points	18,52 à 41,67 €
Echelle 4 à C 2	+ 4 à 12 points	18,52 à 55,56 €	+ 5 à 14 points	23,15 à 64,82 €
Echelle 3 à C 1	+ 4 points	18,52 €	+ 9 à 16 points	41,67 à 74,08 €

(1) montant mensuel avec une valeur du point d'indice à 4,6303 € brut depuis le 1^{er} juillet 2010.

(2) le gain est atténué voir annulé par le transfert d'une part de prime dans le traitement : il faut soustraire du traitement net mensuel, 13,92 € pour la catégorie C et 23,17 € pour la catégorie B, qui seront déduits du régime indemnitaire. S'ajoutent aussi les retenues sociales sur les revalorisations indiciaires brutes.

Les revalorisations indiciaires à terme sont à relativiser car elles ne tiennent pas compte des changements d'échelon sur la période. Il faut aussi tenir compte des reclassements en 2017, qui auront pour effet d'écarter des agents du bénéfice de la GIPA ou d'en diminuer le montant.



La CGT Finances Publiques revendique :

- La revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice de traitement, indexé sur un nouvel outil de référence prenant mieux en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution du coût de la vie ;
- Le rattrapage de la perte accumulée par les faibles revalorisations et le gel du point depuis 2010 ;
- Le minimum de la grille C fixé à 120 % du SMIC revendiqué à 1700 € brut, de la grille B à 140 % et de la grille A à 160 % ;
- L'intégration des régimes indemnitaires communs dans le traitement, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension ;
- La revalorisation des régimes indemnitaires, avec prise en compte des spécificités des fonctions exercées.

PPCR = Carrière et rémunération au mérite

Le protocole PPCR présente de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur deux leviers, l'avancement dans la carrière et le régime indemnitaire.

L'individualisation de la carrière

Le gouvernement estime que les dispositifs existants bénéficient à trop d'agents, dénaturant ainsi le sens même d'une reconnaissance. L'objectif est de revoir les conditions d'avancement (d'échelon, de grade, de corps) en faisant la part belle à l'individualisation des carrières avec un système de bonification qui bénéficierait au plus « méritants ».

Une 1^{re} étape, actée dès le PLF de 2016, instaure un avancement d'échelon, à cadencement unique, selon le seul critère de l'ancienneté ;

- Au 1/1/2016 pour la catégorie B et les corps de catégorie A (paramédical et social) ;
- Au 1/1/2017 pour les autres corps de catégories C et A.

Le décret pour la catégorie B, examiné au CSFPE le 9 février 2016 :

- l'art. 1 a pour effet immédiat de supprimer la notion de durée moyenne dans l'échelon dans le statut B de la FPE et les statuts particuliers. Cela signifie que les réductions/ majorations (R/M) sont supprimées.

- l'art. 4 précise : les fonctionnaires « conservent les réductions et majorations d'ancienneté accordées au titre des années antérieures à l'année 2016 pour un avancement d'échelon et non utilisées ».

Cet article est sujet à interprétation diverse sur la notion d'années antérieures à 2016. La DGFIP affirme avoir eu l'accord du ministère des Finances pour attribuer en 2016 des R/M aux agents B. Mais sur quelle base ? Si c'est sur la notion d'année de gestion, cela signifie que la même logique s'appliquerait aux C et A en 2017, et aux autres ministères.

Pour la CGT cela serait positif pour les agents, mais reste à préciser l'année et les conditions d'utilisations de ces attributions, et à quel prix la DGFIP a obtenu ce dispositif contraire à l'objectif de la loi de finances. La CGT attend une réponse de la DGAFP.

La Fonction publique peut-elle renoncer à une partie des économies budgétaires attendues (le coût annuel des R/M est de 400 millions d'€ pour la Fonction publique) ? Le risque est de voir cette mesure financée sur les mesures catégorielles prévues en 2016-2017 !

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui !

Le RIFSEEP = rémunération au «profil»

Même si le protocole ne le nomme pas, l'outil de la modulation du régime indemnitaire est bien le RIFSEEP (Régime indemnitaire des Fonctions, Sujétions,

Expertise et de l'Engagement Professionnel). Il instaure une remise en cause profonde du système de rémunération avec :

- **Une indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (IFSE)** s'appuyant sur plusieurs critères, dont notamment « la technicité, l'expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ». Dans chaque groupe de fonctions, sont créés 5 paliers allant de « débutant » à « expert » dont chaque franchissement se traduit par une augmentation de l'IFSE. Basée sur la situation individuelle, l'IFSE est révisable tous les 4 ans pour les agents restant sur leur poste (sauf avis contraire du chef de service qui peut bloquer le passage d'un palier à l'autre), ou plus rapidement lors d'un changement de fonction de l'agent. C'est le critère de mobilité dans la prime !

- **Un complément indemnitaire annuel (CIA)** qui « tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir ». Celui-ci est complètement lié aux résultats et à l'implication dans les projets de l'administration. Surtout, comme pour les réductions d'ancienneté, il obéit à une logique « d'enveloppe fermée » et de répartition par quotas.

Autrement dit, ce complément indemnitaire ne sera pas destiné à tout le monde, et surtout pas dans les mêmes proportions pour ses heureux bénéficiaires. C'est la modulation du régime indemnitaire !

A la DGFIP, le risque est réel de voir appliquer rapidement la logique du RIFSEEP, car nous avons déjà un régime indemnitaire, avec la prime de rendement et l'allocation complémentaire de fonction, dont les décrets prévoient une modulation sur l'engagement professionnel et la manière de servir. L'action des personnels est indispensable pour empêcher sa mise en œuvre !