



## Accord relatif à l'avenir de la fonction publique

### **La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations**

#### **(PPCR)**

[Le plus grand recul pour les agents de la DGFIP depuis la création de la DGI et la DGCP ?](#)

Résultat d'un an de négociation, conduite par Marylise Lebranchu, l'accord a été approuvé par six organisations syndicales sur neuf.

En terme de représentativité, si **les non signataires du projet d'accord** (FO, CGT, Solidaires) pèsent à eux trois 48,52 %, **les six organisations signataires** (CFDT, UNSA, FSU, CFE-CGC, CFTC, FA-FP) ne représentent que 46,67 %. Le gouvernement souligne lui que si l'on ne tient pas compte des syndicats non représentatifs qui n'ont pas été consultés pour cet accord, les signataires de l'accord représentent 49 %, les non signataires un peu plus de 50 % (en réalité 50,97%).

***Dès lors, quelle que soit la méthode de calcul prise en compte, conformément à l'article 8 bis de la loi Pors, la majorité n'étant pas atteinte, il n'y avait pas lieu de l'appliquer.***

Toutefois, le gouvernement a décidé le 30 septembre 2015 d'instaurer un 49-3 du dialogue social en imposant cet accord controversé avec une application prévue entre 2016 et 2020 pour les motifs suivants<sup>1</sup> :

« – Parce qu'il faut résorber des inégalités entre fonctionnaires d'État, hospitaliers et territoriaux ;

– Parce qu'il y a trop de rigidités aujourd'hui qui freinent la mobilité des fonctionnaires. L'accord simplifie les règles. Par exemple pour passer d'un ministère à un autre, en vue d'exercer les mêmes fonctions, il ne sera plus obligatoire de passer devant deux commissions comme aujourd'hui. »

Pour faciliter la mobilité dans la fonction publique dans son ensemble, une harmonisation des rémunérations est indispensable.

Après avoir unifié les régimes indemnitaires en 2012 avec le RIFSEP<sup>2</sup>, applicable également le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le gouvernement poursuit dans cette voie d'harmonisation par le bas.

<sup>1</sup> <http://www.gouvernement.fr/l-accord-fonction-publique-un-accord-bon-pour-les-fonctionnaires-et-pour-le-pays-2951>

<sup>2</sup> Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Il y a également un fort danger pour notre rémunération comme il sera rappelé à la fin de ce document.



La rénovation des grilles indiciaires de la fonction publique, issue de cet accord controversé, en est encore, il nous semble un bon exemple.

Mais à vous de juger en téléchargeant sur les sites indiqués, les documents du PPCR. Si vous le souhaitez faites nous part de vos propres interprétations et observations.

Comme l'invite la Ministre le 18 septembre 2015 sur le site de la fonction publique<sup>1</sup>, vous trouverez un exemplaire de l'accord et ses annexes sur le site « action publique »<sup>2</sup>.

Sa lecture récente nous a littéralement alarmés. Pour le bureau de la section FO de la DRFIP13, il s'agit d'un véritable recul des perspectives de carrières et de notre rémunération.

Comme vous pouvez le lire dans l'annexe de cet accord néfaste, le reclassement prévu dans les nouvelles grilles indiciaires, est synonyme presque pour tous (grade A +, A, B et C) d'une rétrogradation d'un échelon, compensée en partie seulement par la majoration des traitements bruts.

Pour vos calculs, n'oubliez pas qu'une grande partie de ce gain indiciaire provient du transfert d'une partie forfaitaire de nos primes et indemnités (4 points pour les C, 6 pour les B et 9 pour les A), majoré de la différence des cotisations salariales<sup>3</sup> (soit 1 à 2 points de plus pour compenser cet assujettissement à un taux supérieur). Au final, votre gain réel ne sera que de quelques euros au mieux.

Dans certains cas, cette rétrogradation d'un échelon, presque systématique, peut entraîner au final une perte de rémunération, car certaines primes et indemnités augmentent par palier selon l'échelon atteint dans le grade (les quelques euros de gains ne compensant pas la perte de la majoration de la prime de rendement par exemple).

L'autre effet néfaste de cet accord et du reclassement pour tous au 1<sup>er</sup> janvier 2017, c'est un recul de 2 à 3 ans de vos perspectives de carrières.

Par exemple (malheureusement ce raisonnement est identique pour presque tous les grades) :

- si vous êtes inspecteur au 5<sup>e</sup> échelon en 2016, étant rétrogradé au 4<sup>e</sup> échelon de votre grade au 1<sup>er</sup> janvier 2017, vous ne pourrez plus vous présenter au concours professionnel d'inspecteur principal au titre de l'année 2017 ;
- si vous êtes inspecteur au 9<sup>e</sup> échelon en 2016, étant rétrogradé au 8<sup>e</sup> échelon de votre grade au 1<sup>er</sup> janvier 2017, vous ne pourrez plus vous présenter à la sélection d'inspecteur divisionnaire de classe normale au titre de l'année 2017 ;
- si vous êtes contrôleur de 2<sup>e</sup> classe au 4<sup>e</sup> échelon en 2016, étant rétrogradé au 3<sup>e</sup> échelon de votre grade au 1<sup>er</sup> janvier 2017, vous ne pourrez plus vous présenter au concours professionnel de contrôleur de 1<sup>ère</sup> classe au titre de l'année 2017 .

<sup>1</sup><http://www.fonction-publique.gouv.fr/projet-daccord-sur-parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations-marylise-lebranchu-sadresse>

<sup>2</sup><http://www.action-publique.gouv.fr/projet-d-accord-sur-les-parcours-carrieres-et-remunerations>

<sup>3</sup>Le taux de cotisations salariales est supérieur sur le traitement brut par rapport à celui appliqués sur nos primes.



## **Messieurs les signataires, dans ces conditions, pouvez-vous nous expliquer les avantages de cet accord ?**

Pour FO, à la DGFIP du moins, le PPCR pénalise tous les agents immédiatement ou dans un avenir proche, à la fois sur leur perspective :

– de rémunération (si vous deviez passer à l'un de ces échelons dans le futur, il faudra maintenant compter sur un délai supplémentaire de 2 à 3 ans)

– de déroulement de carrière (si vous pensiez atteindre l'échelon nécessaire dans un avenir proche pour un concours interne ou une sélection prochainement, il faudra également compter sur un délai supplémentaire de 2 à 3 ans)

**Un autre dossier à surveiller de très près**, celui du nouveau **régime indemnitaire (RIFSEP)** commun à l'ensemble de la fonction prévue qui trouvera à s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2017 également. Lui aussi risque de se relever néfaste pour les agents des Finances

Il y aura deux niveaux d'indemnités et de primes :

– le premier reprendra le régime commun à tous les agents (à minima nous supposons) avec comme particularité la non possibilité d'une modulation en fonction de l'avancement d'échelon (que deviendra alors la prime de rendement ou l'ACF d'encadrement) ;

– le second niveau sera modulable en fonction de l'agent (c'est le retour de la notion d'individualisation).

**En conclusion**, la modernisation de la fonction publique mise en place par le gouvernement avec comme objectif double, une harmonisation des rémunérations et des contraintes budgétaires fortes, s'effectue sur notre dos. Étant un peu mieux lotis que nos collègues d'autres Ministères et ceux des deux autres fonctions publiques, nous sommes les grands perdants au jeu de ce transfert.

N'oublions pas que les petits avantages historiques de nos statuts particuliers sont le fruit de combats de nos aînés et s'ils nous ont été un jour octroyés, c'était non sans raison.

Depuis des années, la DGFIP subit plus que d'autres directions, les foudres des décisions politiques.

**Aussi réveillons-nous pour nous défendre et soyons vigilants, car sinon demain ça sera trop tard !  
Ils nous auront tout pris !**

