



MOUVEMENTS SUR LES POSTES C1

Une [information](#) sur ce point est en ligne sur notre site.

GT d'application du PPCR à la DGFIP

LE CLONE TRISTE

PPCR : Parcours professionnels, carrière et rémunérations

Un premier groupe de travail (GT) sur le «protocole PPCR» s'est tenu en juin 2016 sous la présidence du Chef du Service des RH de la DGFIP. Celui-ci a tout d'abord précisé que ce GT était le début d'un cycle et qu'une autre réunion se tiendrait en juillet sur la problématique de la catégorie A, et notamment des A+.



PPCR CIRCUS

Dans ses premiers propos, **FO** a tenu à rappeler le contexte de mise en œuvre de ce «protocole» marqué par le passage en force du gouvernement, malgré un avis défavorable des syndicats représentant 51% des personnels.

Elle a souligné les conséquences négatives que le «protocole» aurait à terme pour les agents, puisqu'il implique un allongement de la durée de carrière, la disparition des réductions d'ancienneté, sans oublier une intégration ridicule du régime indemnitaire pour la prise en compte dans le calcul de la pension.

Le GT avait pour but de présenter la déclinaison en mode DGFIP. Il est très vite apparu que, fidèle à ses principes, la DGFIP ne ferait preuve d'aucune imagination. L'application pour toutes les catégories à la DGFIP sera donc la copie conforme du protocole PPCR.

Transformation prime-points d'indice

La transformation d'une partie du régime indemnitaire en points d'indices intégrés dans le traitement indiciaire des agents est une des conséquences du protocole, c'est aussi une opération blanche en principe puisque la rémunération ne doit pas être modifiée.

Cela se traduit donc par l'attribution de :

- pour la catégorie A : 9 points d'indice brut ;
- pour la catégorie B : 6 points d'indice brut ;
- pour la catégorie C : 4 points d'indice brut.

Le coût supplémentaire des cotisations sociales et de la retenue pour pension qu'entraîne cette transformation est compensé par l'attribution de points d'indice (1 point pour les catégories B et C, 2 points pour la catégorie A). En réalité, le transfert primes/points par catégorie est donc de :

- 3 points pour les C,

- 5 points pour les B

- 7 points pour les A.

Les premiers concernés seront les agents de catégorie B, et la mise en œuvre interviendra sur la paie du mois de juin 2016 avec un effet rétroactif à compter du 1er janvier 2016.

Parmi les réponses apportées aux questions de **FO**, la Direction Générale a confirmé que ces dispositions concerneront également les B stagiaires et Contractuels handicapés.

Dans le même temps, elle a précisé que le département de Mayotte aurait peut-être un retard dans la mise en œuvre du à un problème d'application informatique.

Pour les agents de catégorie C, le protocole entrera en vigueur dès la paie du mois de janvier 2017.

Par contre, il se fera de manière progressive pour les agents de catégorie A et prendra effet à compter de la paie de janvier 2017 pour la première phase et la paie de janvier 2018 pour la seconde phase.

Ces opérations de transfert seront traduites sur la fiche de paie par une nouvelle ligne de retenue sans cibler une indemnité plutôt qu'une autre.

Elles seront opérées mensuellement et proratisées si besoin en fonction du temps partiel ou des congés maladie par exemple.

Pour **FO**, qui revendique l'intégration de la totalité du régime indemnitaire dans le traitement indiciaire soumis à retenue pour pension, les dispositions mises en œuvre sont largement insuffisantes.

Mise en œuvre pour les agents de catégorie B au 1er janvier 2016

Les modifications sont prévues par le décret n°2016- 581 du 11 mai 2016 et l'ensemble de la catégorie B sera reclassé au 1er janvier 2017 dans les nouvelles grilles indiciaires.

Ce texte, qui transforme le déroulement de carrière des agents de catégorie B, conduit à procéder à la modification des conditions d'accès au grade supérieur par examen professionnel et tableaux d'avancement :

- Examen professionnel de B1 (Contrôleur 2ème classe) à B2 (Contrôleur 1ère classe) : «ayant au moins atteint le 4ème échelon...»
- Tableau d'Avancement de B1 (Contrôleur 2ème classe) à B2 (Contrôleur 1ère classe) : «justifiant d'au moins un an dans le 6ème échelon du premier grade»
- Examen professionnel de B2 (Contrôleur 1ère classe) à B3 (Contrôleur Principal) : «justifiant d'au moins un an dans le 5ème échelon du deuxième grade»
- Tableau d'Avancement de B2 (Contrôleur 1ère classe) à B3 (Contrôleur Principal) : «justifiant d'au moins un an dans le 6ème échelon du deuxième grade».



Le décret comporte des dispositions transitoires de reclassement des agents dans la nouvelle carrière, ainsi qu'une clause de maintien, au titre de 2017 et 2018, des précédentes modalités d'avancement de grade, permettant aux agents qui, par l'application des dispositions de reclassement auraient pu perdre temporairement leur éligibilité d'avancement, de faire partie du vivier des agents promouvables.

Ainsi les tableaux d'avancement 2017 se tiendront fin 2016. Les agents promus seront d'abord reclassés dans les anciennes grilles, puis dans les grilles PPCR au 01/01/2017



Mise en œuvre pour les agents de catégorie C au 1er janvier 2017

Un 1^{er} décret (n°2016-580) relatif à la catégorie C abrogera au 1er janvier 2017 le décret 2005-1228. Un 2nd décret, dit «décret balai», actualisera de nombreux statuts particuliers (ex : agents techniques et administratifs des finances publiques) avec nouvelles modalités applicables en matière d'avancement de grade (examen professionnel et tableau d'avancement).

La durée des échelons ne sera plus variable mais fixe. Toutefois, les agents de C pourront encore bénéficier d'une réduction d'ancienneté en 2017 (gestion 2016).

Comme pour les B, les tableaux d'avancement 2017 des C se tiendront fin 2016. Les agents promus seront d'abord reclassés dans les anciennes grilles puis dans les grilles PPCR au 1er janvier 2017.

NB : La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a déjà rédigé un projet de décret destiné à éviter les enjambements, qui prévoit des mesures transitoires de classement entre 2016 et 2019 permettant de pallier le décalage entre les dates de modifications des grilles (à partir de 2016 pour les B et 2017 pour les C et les A) pour éviter que les agents ayant bénéficié des premières mesures de revalorisation ne se trouvent mieux classés lors d'une promotion que ceux promus avant le 01/01/2016.

Domages indemnitaires collatéraux

FO avait déjà relevé plusieurs problématiques liées à l'indemnitaire, mais la DGFIP ayant déjà prévu un GT indemnitaire à l'automne 2016, ils seront abordés à ce moment là. D'une part, à l'issue du reclassement dans les nouvelles grilles, certains agents de catégorie A et B, seront reclassés dans l'échelon inférieur. Le passage à l'échelon supérieur sera ainsi retardé. Ces situations conduiraient à des impacts financiers sur leur régime indemnitaire compte tenu de la structuration des barèmes de Prime de Rendement (PR) et d'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) bâtis par grade, voire par échelon ou groupe d'échelon.

Ainsi l'avantage indemnitaire lié au passage d'échelon serait perçu plus tard alors que l'agent aura, parfois, déjà bénéficié du barème indemnitaire supérieur. S'agissant de la PR, cette problématique se présente notamment pour :

- Les contrôleurs 2^{ème} classe actuellement au 8^{ème} qui se verront reclassés au 7^{ème} échelon ;
- Les techniciens-géomètres 6^{ème} échelon reclassés au 5^{ème};
- Les inspecteurs 8^{ème} et 11^{ème} reclassés à l'échelon inférieur.



S'agissant de l'ACF, les reclassements en 2017 pourraient impacter pour les mêmes motifs, la rémunération de certains agents (ACF sujétions pour fonctions particulières).

D'autre part, pour les agents de catégorie C, le passage de 4 à 3 grades va nécessiter une nouvelle définition des barèmes indemnitaires tant pour la PR que pour l'ACF.

Harmonisation des durées de carrière

L'un des objectifs du protocole PPCR est d'harmoniser les durées de carrière et d'appliquer une cadence unique d'avancement d'échelon. Dès lors que les nouveaux textes entreront en vigueur, la durée d'avancement dans les échelons devient fixe dès le 1er janvier 2016 pour la catégorie B et au 1er janvier 2017 pour les catégories C et A. Toutefois, à l'instar de la catégorie B qui a pu bénéficier de réduction d'ancienneté en 2016 (gestion 2015), les catégories C et A pourront encore en bénéficier en 2017 au titre de la gestion 2016 pour la dernière année.

Les réductions et majorations d'ancienneté attribuées au titre des années antérieures à l'année 2016 pour les B et 2017 pour les C et A respectivement et non utilisées pour un avancement d'échelon seront conservées.

Elles seront utilisées lors du premier changement d'échelon qui suivra la mise en place des nouvelles grilles de la catégorie dont relève l'agent.

Les statuts particuliers seront modifiés en conséquence.

Dispositif de remplacement

de l'évaluation professionnelle

A ce jour, aucun dispositif destiné à différencier les agents en fonctions de leur valeur professionnelle n'a été retenu.

Nous devrions également en savoir un peu plus à l'automne 2016.



FO a rappelé l'importance des bonifications qui représentaient «une bouffée d'oxygène» pour permettre aux agents de gagner un peu de pouvoir d'achat.

FO a également demandé que la totalité des réserves locales de la catégorie B soit distribuée ou, à défaut, il serait utile de les faire remonter pour les CAPN. Dans le cas contraire, ces réserves seront perdues car elles ne sont pas fongibles entre les corps. En 2017, les entretiens professionnels se dérouleront comme les années précédentes mais sans les réductions d'ancienneté pour la catégorie B.

Pour conclure, la DGFIP appliquera donc un clone PPCR, ce qui relativise la portée du cycle de discussions.

Pour **FO**, le protocole PPCR est une réforme autofinancée par les fonctionnaires une fois encore !

D'ailleurs, le 1er ministre dans les lettres de cadrage du PLF 2017 a clairement érigé en principe la maîtrise de la masse salariale, PPCR ou pas. Allongeant les déroulements de carrière et freinant les promotions de corps, il a comme première finalité de réaliser des économies substantielles sur la masse salariale. Accessoirement, il servira d'outil pour accompagner la mobilité inter-fonction publique.

C'est bien parce qu'il comportait trop de dangers pour le statut et la rémunération des fonctionnaires que **FO** n'a pas validé ce protocole en septembre 2015.