

1 FO pour tous

Septembre 2016 - n°19

Sommaire :

- 1) Vie quotidienne
- 2) Fiscalité
- 3) Social
- 4) Brève

Dossier du mois : PPCR : les 10 mesures principales

1) Vie quotidienne : Gaspillage alimentaire, les nouvelles mesures

Depuis le 1^{er} juillet, les moyennes et grandes surfaces doivent mettre en place une convention avec des associations pour préciser les modalités de dons de leurs invendus. Comment procéder ? [Consulter les mesures et obligations pour tous les acteurs.](#)

[Bercy infos Entreprise N° 27](#)**2) Fiscalité :***** Impôts locaux : marchandises données à des associations caritatives**

Les dons de produits alimentaires à des associations caritatives enregistrés par une société en comptes de variations de stocks sont déductibles de la valeur ajoutée pour le calcul du plafond de taxe professionnelle, cette solution étant transposable en matière de CVAE.

[CE 16-3-2016 n° 383536](#)*** Impôt sur le revenu (IR) : le système du quotient peut s'appliquer aux plus-values de cessions ponctuelles de titres**

Les plus-values des particuliers imposées au barème progressif depuis le 1^{er} janvier 2013, lors de cessions ponctuelles de titres peuvent bénéficier du quotient. Pour l'appréciation de la condition tenant au montant exceptionnel du revenu, il faut déduire du gain les abattements pour durée de détention.

[La Quotidienne - Editions Francis Lefebvre du 20/06/2016](#)**3) Social : Cessation du contrat de travail**

Preuve de l'usage abusif d'un badge professionnel par un dispositif de contrôle déclaré à la Cnil.

Un dispositif déclaré à la Cnil par une société autoroutière comme devant servir à lutter contre les fraudes au péage commises par les automobilistes peut permettre d'établir l'usage abusif, par un salarié de cette société, du badge de télépéage dont il disposait pour l'exécution de son travail.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 mai 2016, 14-23.150, Inédit](#)**4) Brève :**

* Dans un rapport paru en mars, le président du jury constate que les candidats aux épreuves d'entrée à l'ENA pour 2015 « ont eu des notes plutôt décevantes en finances publiques et en droit européen ». Ce qui, pour de futurs grands commis de l'État, est plutôt préoccupant ! Mais il regrette également que « les candidats présentent un profil « lisse » sans aspérité et, somme toute, dépourvu de toute originalité ». **Ce n'est plus ce qu'on attend d'un haut fonctionnaire ?** (source : le Syndicaliste n°27)

* [collectivites-locales.gouv.fr](#) : le site de référence des gestionnaires locaux (Source e-FiP, avril 2016, n° 41, p.3)



Dossier du mois : PPCR : les 10 mesures principales

(La Nouvelle Tribune n° 408, mai 2016)

PPCR est une réforme en trompe-l'œil. Au premier abord elle conforterait et améliorerait les carrières. A y regarder de plus près, ce n'est qu'une machine à faire des économies de masse salariale sur le moyen et long terme.

Elle s'attache à réduire l'effet G.V.T. (Glissement Vieillesse Technicité) qui fait que plus un fonctionnaire avance dans la carrière plus sa rémunération progresse. L'allongement des parcours, la réduction des possibilités d'avancement, l'enfermement dans les catégories en témoignent. Si les reclassements 2017/2020 offrent quelques opportunités, elles sont, en réalité, financées par des déroulements de carrière ralentis et par le transfert primes/points.

La revalorisation est loin de couvrir la perte du pouvoir d'achat générée par le gel du point d'indice (2010-2015) et l'amélioration des grilles est effective aux endroits (début et fin de carrière) où il y a peu d'agents. On retrouve ce choix, par exemple, dans la fusion des échelles 4 et 5 de la catégorie C alors qu'il aurait fallu, au moins, fusionner les échelles 3 et 4, pour offrir un début de gain à ceux dont les traitements sont plus faibles.

Les dix mesures détaillées ci-après sont celles prévues par l'ex-protocole devenu le plan «Valls». La sortie de nouveaux textes sera l'occasion pour FO de peser sur l'application de PPCR. Car, comme on dit : « le diable se cache dans les détails... ».

1) Restructuration et revalorisation de la catégorie C, soit 2,392 millions d'agents (2017-2020)

Le nombre de grades est réduit de 4 à 3, par fusion des échelles 4 et 5. En théorie, un fonctionnaire de catégorie C effectuant une carrière complète atteindra, au minimum, l'échelon et l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement. Ces nouvelles carrières seront revalorisées en plusieurs étapes en 2017 et 2020. À noter que la grille des agents de maîtrise fera l'objet d'une restructuration et d'une revalorisation spécifique. *Force Ouvrière fera des propositions pour que la Maîtrise ouvrière, ancrée en catégorie C, puisse être revalorisée au-delà de l'indice sommital du premier grade de la catégorie B.*

2) Restructuration et revalorisation de la catégorie A, soit 1,768 million d'agents (2017-2020)

La structure des 2 premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration est modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades. Les indices de pied de grilles et sommitaux sont améliorés pour éviter, d'une part la smicardisation du début de carrière, et d'autre part pour compenser la baisse programmée des taux d'avancement de grade - sans compter la suppression des Réductions de Temps de Service (RTS).

La revendication de FORCE OUVRIERE pour un accès au troisième grade (Hors Classe) par la voie du tableau d'avancement a abouti (dans un maximum de 20 % des promotions dans la FPE Fonction Publique d'État). Nous réclavons toujours le décontingement de l'échelon spécial du sommet de grade. Les corps et les cadres d'emplois de A - type doivent terminer véritablement au HEA avec une transposition sur les grilles des corps particuliers.

3) Pour les grilles de catégorie B, soit 1,04 million d'agents (2016-2018)

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B reste inchangé. L'écart entre les sommets de catégorie C et B est augmenté (100 points en 2015; 114 points en 2020).

4) La garantie d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades pour tous

Le protocole garantit pour chaque fonctionnaire un déroulement sur au moins deux grades et une fin de carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à son recrutement.

Pour FO, si les ratios d'avancement devraient permettre d'atteindre cet objectif, l'allongement et le ralentissement des déroulements de carrière ne permettront, en moyenne, qu'une entrée tardive dans le grade supérieur.

5) Transfert d'une partie du régime indemnitaire sur le traitement indiciaire (2016-2018)

La transformation d'une partie des primes en points d'indice interviendra à partir de 2016 pour les agents de la catégorie B (et A « sociaux ») et à partir de 2017 pour les catégories C et A. Pour cette dernière elle se fera en deux temps 4 points en 2017 et 5 en 2018.

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que peu ou pas de prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire :

- 4 points pour la catégorie C soit 18,76 € bruts mensuels,
- 6 points pour la catégorie B soit 28,14 € bruts mensuels,
- 9 points pour la catégorie A soit 42,21 € brut mensuels.

Pour les futurs retraités, le gain mensuel pour une pension complète sera de :

- 14 € en catégorie C,
- 21 € en catégorie B,
- 31 € en catégorie A.

En réalité, si l'on tient compte des écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire, le transfert primes/points par catégorie (C, B, A) est : 3,5 et 7 points.

Ce transfert permet en partie d'afficher une amélioration des traitements de début et de fin de carrière et d'augmenter les écarts entre les catégories C, B et A ; il est très loin de la moyenne des primes perçues par chaque catégorie.

6) Amélioration des procédures de recrutement

La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie pour les adapter au niveau de qualification, aux compétences attendues et tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi.

Le recours aux concours sur titres sera développé pour les professions réglementées.

Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la Fonction Publique.

Pour mettre fin aux « reçus-collés », des mesures seront prises (conservation du bénéfice du concours pendant quatre ans) pour permettre le recrutement effectif des lauréats sur des postes ouverts aux concours.

7) Simplification et harmonisation de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents

La DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) devrait prévoir un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, simple et harmonisée entre les trois versants de la Fonction Publique la valeur des fonctionnaires. Il s'appliquera de façon différenciée entre les catégories et permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés.

Pour FO, c'est lâcher la proie pour l'ombre. La suppression des RTS, de l'avancement au « mini » dans les FPH (Fonction publique hospitalière) et FPT (Fonction publique territoriale) est inadmissible. Les agents de catégorie C en seront clairement pénalisés. Nous rejetons fermement l'idée de coupler évaluation et avancement.

8) Revalorisation de la filière sociale et paramédicale (2016-2018)

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale seront repositionnés en catégorie A. FO dénonce que cette requalification se fasse sur le « petit A » (infirmiers de catégorie A et assimilés). Leur grille sera revalorisée à partir de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence.

FO revendique la parité des grilles-types de chaque catégorie. Les grilles indiciaires doivent reposer sur le diplôme de recrutement et non sur la « valeur » du métier.

9) Négociations salariales régulières (à partir de février 2016)

L'accord PPCR reprend les mesures déjà prévues par la loi du 05 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Il prévoit des négociations triennales sur les orientations en matière d'évolution des rémunérations et des carrières. Ainsi qu'une réunion annuelle destinée à dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et à définir, le cas échéant, les mesures d'ajustement à apporter au regard des principaux indicateurs macroéconomiques.

FO rejette l'idée de lier les négociations salariales au budget ou à l'économie (taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires...). C'est pourquoi, nous ne partageons pas la volonté affichée de s'appuyer sur des indicateurs multiples mélangeant des éléments de rémunération et de carrière, nous revendiquons a minima l'indexation du point d'indice sur l'évolution des prix.

10) Mobilités facilitées entre les trois fonctions publiques

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi des trois versants de la Fonction Publique seront mises en place dans les filières identifiées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission.

La mobilité entre employeurs sera fluidifiée, sur une même zone géographique, par une plus grande transparence des vacances d'emplois et la création de bourses d'emplois communes aux trois fonctions publiques. Des règles de mobilité simplifiées seront adaptées, notamment en matière de détachement. *La réalité risque d'être bien différente.*

La réforme territoriale qu'elle soit fondée sur la loi NoTré (Nouvelle organisation territoriale de la République) ou sur la loi MAPTAM (modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles) engendre déjà de profondes restructurations avec, à la clé, des mobilités forcées ou quasiment. PPCR, c'est aussi la boîte à outils RH d'un plan social d'envergure. Une raison majeure pour que FO ne signe pas le protocole d'accord !