



PPCR: Le plus grand recul pour les agents de la DGFiP depuis la création de la DGI et la DGCP ?

**La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations
(PPCR)**

Accord relatif à l'avenir de la fonction publique

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* (CGT, **FO**, 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 applica-

tion prévue entre 2016 et 2020 pour les motifs suivants ¹ :

- « - 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.



1- <http://www.gouvernement.fr/l-accord-fonction-publique-un-accord-bon-pour-les-fonctionnaires-et-pour-le-pays-951>

Vaucluse

Après avoir unifié les régimes indemnitaires en 2012 avec le RIFSEEP (2), applicable également le 1er janvier 2017, le gouvernement poursuit dans cette voie d'harmonisation par le bas.



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 (3), vous trouverez un exemplaire de l'accord et ses annexes sur le site « action publique »(4).

Sa lecture récente nous a littéralement alarmés : 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(5) (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 1er janvier 2017, c'est un recul de 2 à 3 ans de vos perspectives de carrières.

2 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.

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

4 <http://www.action-publique.gouv.fr/projet-daccord-sur-les-parcours-carrieres-et-remunerations>

5 Le taux de cotisations salariales est supérieur sur le traitement brut par rapport à celui appliqués sur nos primes.

Vaucluse

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

AVANT/APRES

- si vous êtes **inspecteur au 5^{ème} échelon** en 2016, étant rétrogradé au 4^{ème} échelon de votre grade au 1^{er} 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^{ème} échelon** en 2016, étant rétrogradé au 8^e échelon de votre grade au 1^{er} 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 1^{ere} classe au 4^e échelon** en 2016, étant rétrogradé au 3^e échelon de votre grade au 1^{er} janvier 2017, vous ne pourrez plus vous présenter au concours professionnel de contrôleur principal au titre de l'année 2017 ;
- si vous êtes **contrôleur de 2^e classe au 4^e échelon** en 2016, étant rétrogradé au 3^e échelon de votre grade au 1^{er} janvier 2017, vous ne pourrez plus vous présenter au concours professionnel de contrôleur de 1^{ere} classe au titre de l'année 2017 .

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)

Vaucluse

Un autre dossier à surveiller de très près, celui du nouveau régime indemnitaire **(RIF-SEEP)** commun à l'ensemble de la fonction prévue qui trouvera à s'appliquer au 1er janvier 2017 également. Lui aussi risque de se révéler 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 !



Quelques extraits du
Petit lexique du protocole PPCR
(à retrouver en totalité sur notre site web)

B comme Catégorie B

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé. Les nouvelles carrières débuteront à l'IB 372 et culmineront à l'IB 707.

Cette revalorisation interviendra en trois étapes, entre 2016 et 2018.

Au 1^{er} janvier 2016, la grille sera revalorisée de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 277,80 € de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

L'avis de F.O.-DGFIP

La transformation de primes ne sera pas significative sur le futur niveau de la pension et sera compensée par l'augmentation de la retenue pour pension, dont il faut rappeler qu'elle était principalement déjà programmée, la part due au transfert étant minime.

Il serait pourtant acceptable de voir mécaniquement augmenter la retenue pour pension si l'engagement de transfert progressif d'une part plus importante de l'indemnitaire vers l'indiciaire.

En revanche, il est plus difficile d'admettre un transfert minimal calculé pour être compensé.

Grades	Bornes indiciaires en vigueur	Nouvelles bornes indiciaires
B3	IB 404 - IB 675 IM 365 - IM 562	IB 446 - IB 707 IM 392 - IM 587
B2	IB 350 - IB 614 IM 327 - IM 515	IB 389 - IB 638 IM 356 - IM 534
B1	IB 348 - IB 576 IM 326 - IM 486	IB 372 - IB 597 IM 343 - IM 503

G comme Grille indiciaire

Le protocole annonce que la nouvelle politique de rémunération privilégiera les revalorisations de nature indiciaire.

Cela nécessite une restauration des grilles indiciaires : une attention particulière sera portée aux écarts de rémunération entre les catégories ainsi qu'aux traitements de début et de fin de carrière. Il convient également d'adapter la durée et les déroulements des carrières afin d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, mieux en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

L'avis de F.O.-DGFIP

Adapter la durée de carrière signifie surtout l'allongement de la durée des échelons.

Certes, des échelons attractifs sont proposés en fin de carrière mais, compte tenu de l'entrée de plus en plus tardive dans la vie professionnelle, beaucoup de fonctionnaires n'y arriveront jamais.

Au contraire, leur niveau de rémunération sera plus bas que ce qu'ils pourraient espérer aujourd'hui.

Vaucluse

G comme Grille indiciaire de la catégorie C (voir également C comme Catégorie C)

Les nouvelles carrières de la catégorie C, qui débiteront à l'IB 354 et culmineront à l'IB 558, seront revalorisées en plusieurs étapes entre 2017 et 2020.

Elle s'effectuera, au 1^{er} janvier 2017, par l'attribution de 4 points majorés dans la grille avec la transformation de 166 € de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Cette carrière se déroulant désormais sur trois grades, l'avancement de grade se traduira par l'application des règles de droit commun, soit un classement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront harmonisées et ne conduiront plus à faire de distinction selon la filière (administrative ou technique) ou le versant de la fonction publique concernée.

L'avis de F.O.-DGFIP

Le transfert de l'équivalent de 4 points d'indice de l'indemnitaire vers le traitement indiciaire n'est pas significatif sur le futur niveau de la pension. Il s'agira en outre d'une opération blanche sur le plan budgétaire, ce transfert étant compensé par l'augmentation du niveau de la retenue pour pension qui passera de 9,54 % du TIB en 2015 à 11,10 d'ici 2020.

Les évolutions des grilles sont à rapprocher des effectifs de la DGFIP. Ainsi, les AAP1, 2^e échelon se verraient attribuer 23 points d'indice, soit 661 € bruts annuels. Seul bémol : personne n'est concerné, aucun agent ne se trouve dans cet échelon et pour cause, il s'agit du premier échelon d'un grade d'avancement dans lequel personne ne se trouvera jamais.

Dans le même ordre d'idée, les AAP2, 6^e échelon perdraient 104,78 € annuels nets en gagnant 7 points d'indice. Il s'agit d'agents réels à la DGFIP, puisqu'ils sont 2 687. Les AA1, 5^e échelon, au nombre de 2 117, gagneraient 9 points pour 1,93 € de gain. Nous pourrions multiplier les exemples qui obèrent la crédibilité de ce projet en confirmant, s'il en était besoin, qu'il s'agit plus de communication que d'une véritable revalorisation.

Notons aussi que certaines conditions de reclassement sont aujourd'hui plus favorables que celles envisagées.

V comme Valeur professionnelle

Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constituent un principe fondamental de la fonction publique de carrière, seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un bilan de l'entretien professionnel aura été présenté en comité de suivi du présent accord.

L'avis de F.O.-DGFIP

Lorsque l'on veut cadenasser le système, on annonce des simplifications. Rappelons que la complication provient des réformes successives des procédés d'évaluation.

Pour F.O.-DGFIP, tous ces projets d'harmonisation et de simplification préfigurent une nouvelle fois les mobilités forcées.