

Groupe de travail «Mesures catégorielles»

PPCR (PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIERES REMUNERATIONS)

Mise en œuvre du PPCR en 2016

Pour la catégorie **B**,

la transposition de primes en points d'indice avec effet au 1er janvier est actée, mais le calendrier de mise en paiement n'est pas encore arrêté. Pour les nouveaux statuts particuliers, les textes sont en cours de modification par la DGAFP, d'examen au CSFPE, et tout ça doit être bouclé au plus tard pour le 1er juillet 2016.

Les évaluations portant sur l'année 2015,

les réductions ou majorations d'ancienneté, seront valables et effectives encore cette année, par dérogation.

A partir de 2017, pour les agents de catégorie B,

ce sera fini ; tous les échelons seront à durée fixe. Terminé, les réductions ou majorations d'ancienneté.

aucun autre dispositif de substitution permettant un avancement différencié des agents n'était à l'étude ou envisagé.

Le projet d'évaluation triennale,

Le projet d'une réduction de 8 mois pour 25% des agents, ne semble plus à l'ordre du jour,

Pour la catégorie **A**,

Les grilles prévues par le PPCR, correspondant à grille « **A type** » en Fonction Publique,

Problème ne sont pas directement transposables au sein de notre ministère. A Bercy nous avons des grades et des échelons supplémentaires. Il va donc falloir mouliner tout cela.

Là encore, Bercy sera à peine consulté, les fédérations syndicales encore moins, mis à part une présentation pour la forme en Comité Technique Ministériel.

Pour la catégorie **A** comme pour la catégorie **C**,

les reclassements et revalorisations entreront en vigueur au 1er janvier 2017.

Les évaluations portant sur l'année 2015 à 2017,

On peut supposer que les **A** comme les **C** « bénéficieront » encore en 2017 d'évaluations donnant lieu à réduction ou majoration d'ancienneté, par dérogation, comme les B cette année, avant de passer à la cadence unique d'avancement, mais rien ne semble clair, sûr ni définitif à ce sujet.

Les diverses revalorisations et transformations de primes en points d'indices s'échelonnent ensuite jusqu'en 2020 inclus

RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Censé se substituer à nos actuels régimes indemnitaires et lisser à terme les disparités des différents secteurs de la Fonction Publique, le RIFSEEP comporte,

la part fixe l'**indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)**
Supposée intégrer toute la base du régime indemnitaire,

la part modulable annuelle **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**
Attribuée au mérite. *C'est évidemment cette part modulable que notre fédération refuse de façon catégorique.*

Mais le **CIA** n'est pas obligatoire.

Mme Braun-Lemaire nous a indiqué que, si mise en place du RIFSEEP il y a avait à Bercy, les agents **B** et **C** ne seraient pas concernés par le **CIA**. Il s'agit d'un engagement ministériel (mais les ministres passent, et les engagements ne restent pas forcément !).

Le **RIFSEEP** est déjà appliqué à Bercy à certains corps d'administration centrale. Pour les agents qui y ont perdu, un mécanisme de garantie de maintien du régime indemnitaire précédent est appliqué.

A partir de 2017, les agents de la DG Trésor, de la DGCCRF, de l'INSEE et du SCL devraient intégrer le dispositif. *La DGFIP et la DGDDI pourraient bénéficier, à la demande de leurs directions, d'une exclusion provisoire du RIFSEEP.* La nature des indemnités actuellement versées dans une grande partie de ces corps semble incompatible à ce stade avec les principes du RIFSEEP, et justifieraient le maintien du statu quo actuel – mais jusqu'à quand ?

FIN DU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT LIE A LA PERFORMANCE COLLECTIVE

Encore un signe inquiétant : les simples termes d' « **intéressement collectif** » sont passés à la trappe. C'est devenu un simple « **versement indemnitaire exceptionnel 2016** ». Encore l'administration n'a-t-elle rien pu nous dire à ce sujet, elle souhaitait juste entendre les demandes des fédérations à ce sujet, lesquelles demandes seraient soumises à arbitrage ministériel. De leur côté, les fédérations souhaitent savoir, au plus tard pour le 6 avril, date du prochain CTM, ce que le ministre peut proposer. Vous avez dit dialogue social ?... Bref, aujourd'hui on ne sait rien à ce sujet, si ce n'est que le dispositif est probablement condamné à court terme, en compensation de la hausse du point d'indice.

EXTINCTION DU PLAN MINISTERIEL DE QUALIFICATION

Rappelons que depuis de nombreuses années, ces volants annuels de promotions, se rajoutant aux maigres contingents prévus par les seuls statuts, donnaient un ballon d'oxygène aux promotions internes (tous modes de promotions confondus) et offraient des perspectives de carrière à de nombreux agents.

Ces plans déclinent régulièrement depuis quelques années, mais ce qui nous a été présenté hier confirme la fin programmée de ce dispositif social interne à Bercy. Le nombre de promotions internes exceptionnelles **est en moyenne divisé par deux** par rapport **à l'an passé, par cinq par rapport à 2013**. Nous atteignons un niveau symbolique de promotions internes, qui nous rapproche inexorablement du « tout statutaire » et annonce, comme le reste des mesures (PPCR et RIFSEEP) l'extinction des particularités propres à Bercy, emportant sa tradition sociale, son héritage culturel, la prise en considération de ses contraintes et de ses responsabilités particulières.