

Compte rendu du groupe de travail PPCR du 1^{er} juin 2016

La Direction générale a annoncé que ce groupe de travail serait le premier d'un cycle qui va se poursuivre, au fur et à mesure de la sortie des décrets, notamment pour les A et A+.

L'ordre du jour concerne des points actés au niveau de la Fonction publique qui s'imposent à la DGFIP :

- **Fiche 1** : le transfert prime-points ;
- **Fiche 2** : la situation des cadres B et C ;
- **Fiche 5** : le calendrier.

Il concerne d'autres points pour lesquels la DGFIP est à l'initiative mais n'a pas le pouvoir de décision :

- **Fiche 3** : les problématiques indemnitaires susceptibles d'apparaître avec la mise en œuvre de PPCR ;
- **Fiche 4** : l'harmonisation de la durée des carrières.

Enfin, certains sujets sont encore en cours de discussion au niveau de la Fonction publique, notamment les modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents pour remplacer le système actuel d'avancement d'échelon (les réductions/majorations de durée dans l'échelon) en lien avec le RIFSEEP.

DÉCLARATION LIMINAIRE

La CGT rappelle la forte mobilisation des salariés contre le projet de loi travail. La CGT Finances Publiques s'y inscrit pleinement, faisant le lien avec les attaques qui touchent les agents de la Fonction publique, au travers de PPCR et du RIFSEEP. Elle appelle les agents de la DGFIP à se mobiliser en portant leurs revendications propres.

La Direction générale nous convie à un 1^{er} GT sur les déclinaisons à la DGFIP du protocole PPCR, dont la mise en œuvre est un véritable déni de la démocratie sociale.

POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ CE PROTOCOLE ?

Si les fondements de la fonction publique de carrière (neutralité, continuité, adaptabilité, égalité d'accès et de traitement..) sont réaffirmés, plusieurs évolutions proposées, conduisent à les remettre en cause en instaurant une logique de carrière de « métiers ».

Si chaque agent aspire, après 6 ans de gel du point d'indice à la revalorisation de sa rémunération, les objectifs de PPCR conduisent à une individualisation de la carrière et de la rémunération au « mérite ». A cela s'ajoute un plan de qualification avec des mesures catégorielles réduites à « peau de chagrin ».

PPCR CONDUIRA À RENFORCER LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES

Le protocole développe une liste d'objectifs visant à renforcer et adapter le statut général de la fonction publique : adapter le statut aux besoins de la société auxquels doit répondre l'action publique et mieux répondre aux besoins du service public.

Dans un cadre de plein emploi et de respect des missions de service public, ces objectifs pourraient être partagés par les fonctionnaires. Mais à l'analyse des textes, la CGT démontre bien qu'il s'agit là de s'adapter aux politiques d'austérité, à la poursuite des suppressions d'emploi, aux réformes en cours, aux fusions/restructurations de service.

Pour la CGT, le manque total de réflexion sur l'emploi public et le service public, amène à un protocole essentiellement basé sur la recherche d'économie budgétaire et d'adaptabilité à une conception de la société et du service public que la CGT ne partage pas. Ainsi, l'unité des 3 versants de la Fonction publique n'a pas pour objectif d'harmoniser les carrières des fonctionnaires en leur apportant plus de droits et garanties.

Au contraire, PPCR s'inscrit dans la loi mobilité de 2008 et la réforme territoriale avec la fusion de certains services de l'Etat. Le protocole dévoile les objectifs réels : développer des passerelles entre les trois versants, créer des dispositions communes à plusieurs corps, moderniser la gestion des ressources humaines et simplifier les règles de gestion (nous en mesurons déjà les effets à la DGFIP), revoir les outils statutaires et indemnitaires pour inciter les agents à la mobilité.

Et à cela s'ajoutent les nouvelles orientations sur la politique de formation professionnelle.

PPCR C'EST UNE REFONTE DES CARRIÈRES SANS AMBITION

L'axe 2 de PPCR présente deux orientations soi-disant « *pour améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique* » dont les principales mesures s'appliqueront de 2016 à 2020. L'objectif est :

- d'harmoniser les carrières et les grilles dans les 3 versants de la Fonction publique avec des revalorisations indiciaires et 1^{ère} étape d'intégration des primes dans le traitement ;
- de revoir le dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle, dans le déroulement de carrière et dans le régime indemnitaire.

► Pas d'amélioration du déroulement de carrière

PPCR ne conduit pas à une véritable refonte des carrières au 1^{er} janvier 2017, ce que la CGT revendique depuis plusieurs années. Les durées dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1^{er} janvier 2017 des agents déjà en poste conduiront pour beaucoup d'agents à un allongement de leur carrière. Au final peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière pour les C et B ! Et les amplitudes de carrière dans les grades/corps restent faibles, stagnent ou diminuent.

Pour la CGT, ces nouvelles carrières présentent plusieurs reculs significatifs et conduisent à des interrogations et attentes fortes des personnels :

- Avec le passage de 4 à trois grades pour la carrière C, l'avancement de grade se ferait uniquement par Tableau d'avancement. Si l'examen du 1^{er} au 2^{ème} grade était supprimé ce serait un vrai recul pour les agents recrutés sans concours au 1^{er} grade. D'autre part, au-delà des taux pro-pro à revoir, nous aurons un gros sujet « règles de gestion » avec les interclassements autant sur les mutations que sur les tableaux d'avancement.

- Pour l'accès à la catégorie B, les simulations que nous avons faites avec les nouvelles carrières C et B au 1^{er} janvier 2017, font apparaître que les agents C (particulièrement au grade de C3) n'auront peu ou aucun intérêt à accéder à la catégorie B, par rapport à la carrière qu'ils dérouleraient en C. La CGT a interpellé la DGAFFP pour corriger cette situation inconcevable et revoir les conditions de reclassement en B tout en prenant des mesures qui ne lèsent pas les promotions antérieures.

- Pour la catégorie A si nous ne disposons pas encore des décrets définitifs et des conditions de classement des grades de la DGFIP, la CGT vous alerte sur les problématiques particulières déjà pointées par l'incohérence des grades actuels d'IDIV et d'IP suite à la fusion. D'autre part, la CGT vous demande d'examiner dès maintenant les modalités de sélection et d'accès au poste pour les promotions aux grades supérieurs, notamment au grade d'IDIV.

- Pour la GIPA, qu'en est-il de son attribution en 2016 ? Nous n'avons à ce jour encore aucune information sur ce point, ce qui n'est pas admissible.

- Pour les mesures liées aux QPV (Quartier prioritaire de la politique de la ville), quel impact la mise en place d'un cadencement unique aura-t-il sur et l'attribution des ASA (avantage spécifique d'ancienneté) prévue dans le décret ZUS.

- Enfin, et cela fait l'objet d'une de vos fiches, nous devons régler l'impact sur le régime indemnitaire, ACF et PR. Comme la CGT l'a déjà revendiqué les barèmes de la prime de rendement par échelons doivent être supprimés.

► Intégration des primes dans le traitement

La CGT revendique l'intégration d'une part des primes dans le traitement.

Mais cette mesure dite du « transfert primes / points », ne va pas revaloriser le montant des pensions de retraite : en effet, le gouvernement n'a pas mené une réflexion de fond sur l'intégration des primes dans le traitement et parle simplement d'une 1^{ère} étape en 2016 pour les B, en 2017 pour les C, en 2017 et 2018 pour les A.

D'une part, cette mesure aura pour effet de rendre quasiment nulles les revalorisations indiciaires l'année du transfert !

D'autre part, l'abattement se fera mensuellement, sans cibler une prime particulière, et viendra en déduction du total du régime indemnitaire, à l'exclusion de certaines primes ou indemnités.

Ce dispositif est une vraie usine à gaz, non lisible pour les agents, et il y aura aussi besoin de le préciser, notamment sur les modalités de services non faits.

► Des revalorisations indiciaires : loin du compte !

Après six années de gel du point d'indice, qui ont permis à l'Etat de faire une économie de 7 milliards d'euros, les revalorisations indiciaires ne feront que rattraper partiellement la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2010.

Si le point d'indice avait suivi l'inflation, sa valeur aurait été au 31/12/2015 de 4,86€ au lieu de 4,63€. Dans ce contexte, l'augmentation de 1,2% sur deux ans est notoirement insuffisante au regard des pertes cumulées et des besoins de l'économie en termes de relance par la consommation.

D'autre part le gain est, dans un 1^{er} temps, atténué voire annulé par le transfert d'une part de prime dans le traitement et les retenues sociales sur les revalorisations indiciaires brutes.

► L'instauration de la carrière au mérite

Le protocole PPCR présente de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur deux leviers, l'avancement dans la carrière et le régime indemnitaire.

Le gouvernement estime que les dispositifs existants bénéficient à trop d'agents, dénaturant ainsi le sens même d'une reconnaissance. L'objectif est de revoir les conditions d'avancement (d'échelon, de grade, de corps) en faisant la part belle à l'individualisation des carrières avec un système de bonification qui bénéficierait aux plus « méritants ».

Une 1^{ère} étape, actée dès le PLF de 2016, instaure un avancement d'échelon, à cadencement unique, selon le seul critère de l'ancienneté. Cela a pour effet immédiat de supprimer la notion de durée moyenne dans l'échelon dans les statuts B de la FPE et les statuts particuliers et les réductions/majorations.

Après quelques interrogations, nous actons positivement pour les agents le maintien du dispositif en 2016 pour les B et en 2017 pour les C et les A.

Pour autant il reste à préciser l'année et les conditions d'utilisations de ces attributions : seront-elles étalées dans le temps ou prises en compte de façon accélérée ?

Enfin la CGT est très inquiète sur la reprise des discussions sur la reconnaissance de la valeur professionnelle et rejette complètement les premières propositions lancées par la DGAFF qui consisteraient à « récompenser » de manière significative un petit nombre d'agent les plus « méritant » et casser ainsi les collectifs de travail.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui !

Et à cela pourrait s'ajouter la mise en œuvre du RIFSEEP qui conduirait dans la même logique à la rémunération au mérite.

En conclusion, la CGT Finances Publiques va continuer à interpeller la DGAFF sur les incohérences de PPCR et demande à la DG d'en faire de même.

Nous devons avoir d'autres groupes de travail mais dès le mois de juin pour la catégorie B la CGT vous demande de faire une note d'accompagnement (avec un exemple de calcul) avec la fiche de paie pour expliquer ces nouvelles mesures aux personnels (avec un exemple de calcul). »



EXAMEN DES FICHES ET RÉPONSES DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Suite aux déclarations liminaires, le directeur du bureau RH a pris un « joker » sur l'actualité sociale.

Il a ensuite contesté notre approche sur PPCR, notamment sur la mobilité et le coût budgétaire, en précisant qu'il y aura un effet immédiat même pour les collègues partant à la retraite.

Il souhaite pouvoir organiser un groupe de travail avant la mi-juillet pour les A et A+ et invite les organisations syndicales à donner leur avis avant la réunion.

A notre demande d'information des agents avec le bulletin de salaire de juin (pour la catégorie B), la DG précise qu'elle le fera uniquement via Ulysse. Par contre, lors du basculement dans les nouvelles carrières au 1^{er} janvier 2017, les agents auront en même temps que leur bulletin de salaire, une note explicative avec les modalités de reclassement.

Il confirme que le dispositif de revalorisation de la valeur professionnelle reste un vrai sujet d'actualité, notamment en lien avec le RIFSEEP.

Concernant la GIPA pour 2016, un décret est en cours de signature.

● FICHE 1 – TRANSFERT PRIME - POINTS

La CGT a rappelé sa revendication d'intégration des primes dans le traitement, indépendamment des revalorisations indiciaires. Elle a demandé d'interpeller la Fonction publique pour savoir si ce processus va se poursuivre au-delà des années 2016 (B), 2017 (C et A) et 2018 (A). Dans ce cas une réflexion de fond sur les primes impactées par ce dispositif serait indispensable. La CGT a insisté sur la nécessité de bien informer les agents de catégorie B avec leur bulletin de salaire de juin.

La DG a rappelé le dispositif mis en œuvre avec :

- un montant annuel de l'abattement fixé par catégorie (et une application mensuelle) ;
- une mise en œuvre en même temps que les revalorisations indiciaires ;
- l'abattement matérialisé sur la fiche de paie par une ligne intitulée « transfert prime-point » en déduction d'une partie du régime indemnitaire (conformément au décret) ; l'indemnité dégressive ne sera pas impactée et en cas de service non fait la déduction d'1/30 se fera sur le montant de l'abattement aussi).

Cette mesure prendra effet pour la catégorie B, y compris les stagiaires et les contractuels, sur la paie de juin avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016 (avec un léger différé pour Mayotte). Des informations précises seront mises uniquement sur Ulysse.

La DGFIP n'a pas de réponse sur la poursuite du dispositif au-delà des années déjà annoncées dans PPCR.

● FICHE 2 – LA SITUATION DES CADRES C ET B

La CGT a réaffirmé que ces nouvelles carrières ne répondaient pas à l'attente des personnels ! Au contraire, elles suscitent beaucoup d'interrogations et d'inquiétudes sur leur futur déroulement de carrière. Elle a réitéré sa demande d'une intervention de la DGFIP pour obtenir des correctifs.

Enfin elle a demandé des précisions sur le dispositif de reclassement des « PACTES » avec le maintien des acquis, soit un reclassement dans le 2^{ème} grade de la catégorie C.

Pour la catégorie B, la DG a rappelé qu'elle était dans un dispositif décidé au niveau Fonction publique avec modification du décret de 2009 (NES) et du décret de 2010 (statut particulier DGFIP). Il n'y a donc plus de texte en attente. Les mesures de revalorisation indiciaires avec transfert « prime-point » et la fin des réductions/majorations (année de gestion) s'appliquent dès 2016, et la nouvelle carrière au 1^{er} janvier 2017.

Pour la catégorie C, seul le décret modifiant celui de 2005

(C Fonction publique) est connu et publié et nous sommes encore en attente du décret qui modifiera celui de 2010 (statut particulier DGFIP). De fait, elle nous a confirmé que ce n'était pas prévu de supprimer l'examen d'accès du 1^{er} au 2^{ème} grade ce qui est une bonne chose pour les agents.

La DG rappelle que des mesures transitoires sont prévues dans les décrets, et des réponses seront connues avec la sortie du décret « balai » pour le C. Sur les « PACTE », elle regardera mais a priori les modalités à la DGFIP resteraient les mêmes. Enfin des explications personnalisées seront fournies en 2017.

● FICHE 3 – PROBLÉMATIQUES INDEMNITAIRES

La CGT a revendiqué des mesures qui ne lèsent aucun agent, a minima en modifiant les barèmes pour supprimer les effets négatifs de PPCR.

La DG a présenté les incidences indemnitaires liées aux changements d'échelon (*exemple* : barème de la prime de rendement avec des paliers différents d'échelon). Une nouvelle réunion sera programmée à la rentrée sur ce sujet. A la demande des organisations syndicales, la DG donnera des éléments précis sur les effets de PPCR sur la prime de rendement, et sur l'ACF (cela concerne des agents de la Centrale et certaines ACF sujétions particulières).

● FICHE 4 – DURÉE DE CARRIÈRES HARMONISÉES

Cette fiche confirme la fin de l'attribution des réductions/majorations et présente le dispositif confirmé en 2016 pour les B et maintenu en 2017 (année de gestion 2016) pour les C et les A. Elle a précisé que les R/M seront utilisées en une seule fois. La DG a confirmé qu'aucun dispositif de remplacement n'est encore connu mais que des réflexions sont en cours à la DGAFP.

A la demande de la CGT, la DG a répondu que le dispositif de « bonifications » ZUS était maintenu et indépendant.

De nouveaux groupes de travail auront lieu dès la rentrée sur toutes ces déclinaisons pour les catégories B et C, et avant la mi-juillet pour les A et A+.

