

La longue-vue

Numéro spécial PPCR-RIFSEEP



L'ÉDITO

PPCR-RIFSEEP
KESAKO ?

PPCR est l'abréviation du projet d'accord soumis aux Organisations Syndicales intitulé: modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations.

Après des mois de discussion, CGT, FO et Solidaires des 3 versants de la Fonction Publique (représentant la majorité des fonctionnaires) ont refusé d'apposer leur signature, et donc de valider cet accord, pour les raisons que nous allons évoquer dans ce numéro.

Mais, bafouant la démocratie, le gouvernement a passé outre l'avis des OS et décide d'appliquer les dispositions de ce protocole car « *il est indispensable pour améliorer la mobilité parce qu'il y a beaucoup trop de rigidité dans la fonction publique* ».

On ne peut pas être plus clair ! La mobilité forcée, ça vous dit quelque chose ?

Et quel rapport avec le RIFSEEP ?

Ce nouveau Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, commun à tous les fonctionnaires, a vocation à remplacer l'ensemble des primes ayant le caractère de supplément de rémunération.

Comment ? Nous allons y revenir dans ce numéro. Pourquoi ? Pour supprimer les différences de régimes indemnitaires et favoriser ainsi les mobilités suite à restructuration.

CQFD ! ●

MOBILITE FORCEE, LE RETOUR !

C'est le cœur de PPCR et c'est Valls qui le dit ! Le statut général et les statuts particuliers des fonctionnaires constituent des obstacles aux restructurations alors que le gouvernement entend démanteler l'ensemble des services publics au nom de la sacro-sainte réduction des dépenses publiques.

A titre d'exemples :

↳ dans la fonction publique d'état, la loi NOTRÉ va remettre en cause le statut de plus de 10.000 agents, les démarches stratégiques et autres « revues des missions » vont privatiser de nombreuses tâches et justifier de nouvelles suppressions de postes. A la DGFIP, avec le prélèvement à la source, ce sont 15.000 Emplois à Temps Plein qui pourraient disparaître selon la DG !

↳ dans la fonction publique territoriale, l'acte 3 de la décentralisation, la régionalisation, la constitution de métropoles et l'accélération de l'intercommunalité justifie déjà des mutualisations et la suppression de « doublons » à très grande échelle.

↳ dans la fonction publique hospitalière, la réforme Tournaine prévoit 22.000 suppressions de postes dans le cadre des Agences Régionales de Santé.

Face à un plan massif de suppression d'emplois, le gouvernement avait besoin de se doter d'un outil pour pouvoir déplacer les agents à sa guise : c'est le rôle de PPCR « *les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique seront facilités : la mobilité entre employeurs sera fluidifiée..., les bourses d'emplois seront articulées entre les versants de la fonction publique, les dispositifs de conseil carrière et mobilité seront généralisés* ». ●



A grand renfort de communication, la ministre Lebranchu essayait de convaincre les fonctionnaires que le protocole leur sera bénéfique (« PPCR pour les nuls »).

revaloriser ?!

La refonte des grilles qui s'étale jusqu'en 2020 ne compensera jamais les pertes de pouvoir d'achat qui nous sont imposées depuis des années, en particulier par le gel du point d'indice depuis le 01/07/2010.

De plus, ces grilles vont allonger les carrières par la modification de la durée de séjour dans certains échelon (par exemple à terme il faudra rester 2 ans dans le premier échelon pour les contrôleurs 2ème classe) et par la suppression des avancements accélérés (suppression des un mois et deux mois de bonification par l'instauration d'un cadencement unique d'avancement d'échelon).

Enfin, la revalorisation du point d'indice va être au centre d'un « rendez vous salarial » prévu en février 2016 mais dont on ne connaît toujours pas la date. Est-ce à mettre en lien avec la forte mobilisation des fonctionnaires de ce 26 janvier pour l'augmentation du point d'indice ? Nous le pensons. Surtout que PPCR conditionne cette revalorisation aux indicateurs macro économiques !

La lutte qui s'est engagée va faire rage !

La revalorisation des salaires passe par une hausse du point d'indice immédiate ! Et non par les miettes distribuées dans une soi-disant refonte comme les exemples ci-dessous le prouvent :

Catégorie C

(refonte mise en œuvre de 2017 à 2020)

=> Un agent administratif au dernier échelon passerait de l'indice 462 à 473 soit 11 points moins les **4 points** financés par la conversion de primes.

Solde : + **7 pts** x 4.63€ = 32 € bruts en ...2020 ! En net le gain serait d'environ **25 €** auxquels il faudra soustraire les nouvelles augmentations des cotisations retraites...

=> Un AAP2, 7^e échelon passerait de l'indice 346 à 354 mais en étant rétrogradé au 6^e échelon ! Le gain de 8 pts est réduit par les 4 pts de conversion des primes.

Solde : + 4 pts x 4.63 = 19 € bruts en 2020, soit **15.20 €** en net moins les réajustements de nos cotisations sociales retraites ...

Catégorie B

(refonte mise en œuvre de 2016 à 2018)

=> Un contrôleur principal au 11^e échelon passerait de l'indice 562 à 587 soit 25 points moins les **6 points** financés par la conversion de primes.

Solde : + **19 pts** x 4.63€ = 88 € bruts.

En net le gain serait d'environ **70 €** auxquels il faudra soustraire les nouvelles augmentations des cotisations retraites...

=> Un CP, 7^e échelon passerait de l'indice 471 à 484, soit 13 pts de plus mais auquel il faut soustraire les 6 pts de conversion des primes.

Solde : + 7 pts x 4.63 = 32 € bruts en 2018, soit **25 €** en net moins les cotisations sociales retraites...

Catégorie A

(refonte mise en œuvre de 2017 à 2020)

=> Un inspecteur au dernier échelon passerait de l'indice 658 à 673 soit 15 points moins les **9 points** financés par la conversion de primes.

Solde : + **6 pts** x 4.63€ = 27.78 € bruts en ...2020 ! En net le gain serait d'environ **22 €** auxquels il faudra soustraire les nouvelles augmentations des cotisations retraites...

=> Un inspecteur, 9^e échelon passerait de l'indice 545 à 575 mais en étant rétrogradé au 8^e échelon ! Le gain de 30 pts est réduit par les 9 pts de conversion des primes.

Solde : + 21 pts x 4.63 = 97 € bruts en 2020, soit **77 €** en net moins les réajustements de nos cotisations sociales retraites ...



RIFSEEP : l'indemnitaire selon le mérite

Au nom de la non concurrence entre les fonctionnaires (dixit la ministre Lebranchu), ce nouveau régime indemnitaire doit remplacer tous les autres régimes indemnitaires en cours dans la fonction publique, et devrait être le même pour tous. Or, ne serait-ce qu'à la DGFIP, nos primes sont, pour la plupart, le résultats de luttes importantes qui n'ont pas d'équivalence dans une autre administration. Un « lissage » sera forcément négatif pour nous du fait du niveau élevé de nos primes qui représentent près de 30% de notre salaire net.

L'indemnité mensuelle de technicité, les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires, l'ACF technicité et la prime de rendement intégreront donc le RIFSEEP qui comporte une partie fixe et une partie facultative, variable et annuelle.

L'**IFSE** (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise) est la partie fixe. Elle est déterminée par les fonctions exercées par l'agent. Des groupes de fonctions sont instaurés par catégorie et déterminent le plafond de la nouvelle indemnité. Ainsi, les postes auraient une « côte » déterminée par les fonctions, les niveaux de responsabilité et d'expertise. Chaque cotation serait complétée par des paliers allant de « débutant » à « expert » dont le franchissement se traduit par une augmentation de l'IFSE.

Le **CIA** (Complément Indemnitaire Annuel) est la partie facultative, variable et annuelle. Elle est déterminée par la manière de servir et l'engagement professionnel. Il est donc complètement lié aux résultats et à l'implication de l'agent dans les projets de l'administration. Ces éléments seraient appréciés par le chef de service dans le cadre de l'entretien professionnel. Le montant du CIA est fixé par groupe de fonctions et modulable de 0 à 100 ! C'est la prime au mérite !



Les agents des services centraux du ministère se voient appliquer depuis le 1/01/2016 le RIFSEEP parce qu'ils étaient déjà assujettis à la PRF (la DGFIP y a échappé !). On peut donc se faire une idée des conséquences du RIFSEEP.

⊗ Les cadres C ont été répartis en 2 groupes : les encadrants et informaticiens (15%) et les autres (85%). Les premiers bénéficient d'une cotation supérieure donc d'un plafond budgétaire plus important.

Le tout se faisant à budget constant, les économies réalisées sur le dos des agents « lambda » permettront de récompenser les agents du groupe supérieur.

Ex : actuellement, un agent C des services centraux finit AAP1 à 9286 € de primes annuelles. Avec le dispositif IFSE, le montant ne serait que de 7500 €, soit une perte de 1786 €.

⊗ Le rythme de franchissement des paliers (débutant à expert) serait de 4 ans pour les agents restant sur leur poste, mais plus rapide pour ceux qui changeraient d'affectation. Ainsi, il faudrait être mobile sous peine de voir son régime indemnitaire stagner.



⊗ Le CIA est remis en cause chaque année dans le cadre de l'entretien professionnel. Il pourrait se réduire à peau de chagrin du fait de la modulation. Rappelons ici que si notre prime de rendement est elle aussi modulable, nos différentes luttes ont permis une application égalitaire entre tous les agents.

Ainsi, c'est tout le système du RIFSEEP qui a vocation à devenir arbitraire et inégalitaire.

Il va être l'outil de la mobilité forcée pour accompagner les futures suppressions d'emplois prévues dans la mise en place de la retenue à la source, de la télé déclaration obligatoire pour les particuliers, des fusions de services (SIE et SIP notamment), des regroupements de services (SPF et Enregistrement), de la mutualisation des services RH au niveau régional, etc.

Mais rien n'est joué puisque dans plusieurs administrations le RIFSEEP ne s'appliquera qu'au 1/01/2017 à la DGFIP, comme dans beaucoup de ministères. Des luttes sont déjà par ailleurs engagées notamment à l'INRA (Institut National de la Recherche Agronomique) et une pétition DGFIP est en cours d'élaboration. ●



L'entretien professionnel, l'outil indispensable du RIFSEEP et de PPCR

Dans ce nouvel environnement, l'entretien professionnel devient l'outil de management indispensable pour évaluer les agents sur leur manière de servir, sur leur capacité à s'adapter aux réformes et à accepter la polyvalence et la mobilité.

Il s'inscrit aujourd'hui comme un « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables. Et, même si les besoins en formation et les perspectives de carrière sont évoqués, l'agent ne sait plus vraiment sur quoi il est évalué.



L'évaluation individuelle n'a plus de sens car elle se réalise sans réflexion sur le collectif de travail, les effectifs, les moyens, évolutions et les objectifs du service, les difficultés rencontrées.

L'entretien professionnel va prendre un poids non négligeable dans la mise en concurrence des agents. Il peut casser les solidarités et exacerber les tensions entre les personnels. Il devient l'outil de l'individualisation du salaire et de la carrière au mérite, de la remise en cause des droits et garanties collectives et individuelles.

Dans ce contexte, comment l'administration reconnaîtra la valeur professionnelle de ses agents ? C'est elle-même qui le précise, cette reconnaissance pourra se faire tout au long de la carrière d'un agent par le biais :

↳ du régime indemnitaire à court terme (RIFSEEP et son arbitraire)

↳ de la durée d'échelon raccourcie à moyen terme (sauf que la loi de finance 2016 vient d'instaurer un cadencement unique d'avancement d'échelon commun aux trois versants de la Fonction Publique)

↳ du passage au grade supérieur à long terme (sauf que les plans de qualifications se réduisent à peau de chagrin).

On le voit bien, aucune reconnaissance professionnelle n'est prévue par l'administration si ce n'est pour une « élite » qu'elle aura triée sur le volet. Son seul objectif, c'est la poursuite des réductions des dépenses publiques dans lesquelles la masse salariale des fonctionnaires pèse toujours trop pour certains. Pour preuve : le gel du point d'indice depuis 2010 a permis une économie de 7 milliards d'€ sur le dos des fonctionnaires.

Pour la CGT Finances Publiques, il est urgent :

- ☒ d'augmenter le point d'indice
- ☒ d'abandonner PPCR et RISFEEP
- ☒ de défendre nos régimes indemnitaires
- ☒ de défendre notre statut général et nos statuts particuliers ●



Venez nombreux en discuter dans nos HMI

CGT Var Finances publiques 83
Hôtel des Finances,
20 place Noël BLACHE, 83000 TOULON
Tel: 04.94.22.82.65
mail: cgt.ddfip83@dgifp.finances.gouv.fr
Site : www.financespubliques.cgt.fr/83/



Retrouvez nos positions, nos analyses, nos comptes rendus sur le site local de la CGT Finances Publiques VAR

ULYSSE VAR ==> VIE PRATIQUE ==> ORGANISATIONS SYNDICALES

CGT Finances Publiques