

Rendre tout plus facile !

Édition spéciale DGFIP

Le PPCR et le RIFSEEP

POUR
LES NULS[®]

Apprenez à :

- Créer des passerelles interministérielles afin de vous reconverter dans les commandos de marine
- Devenir l'employé du mois en écrasant vos collègues
- Faire bien avec rien, mieux avec peu
- Transformer le burn-out en énergie créative

Présenté par

Dr Manuel Valls



la
cggt
Finances
Publiques

Vive le dialogue social !

C'est en substance ce que Manuel Valls et consorts se sont dits après le passage en force du 30 septembre 2015, entérinant la mise en œuvre du PPCR. Foulée au pied la loi de 2010 sur la représentativité syndicale. Malgré le refus par la CGT, Solidaires et FO de le signer, représentant 50,2 % des agents, le protocole s'appliquera quand même et cela, dès 2016 pour les cadres B de la DGFIP ! L'article 49-3¹ s'étend maintenant au dialogue social. Mais que se cache-t-il vraiment derrière PPCR et RIFSEEP ? Quelles articulations et quelles conséquences dans notre quotidien ?

¹ L'article 49-3 : d'après l'alinéa 3 de l'article 49 de la Constitution de la Ve République, le gouvernement peut engager sa responsabilité sur un projet de loi en débat à l'Assemblée nationale. Il permet d'arrêter l'examen du texte immédiatement et il est considéré comme adopté sans vote, sauf si une motion de censure est déposée et adoptée par la majorité absolue des députés. Une décision de dernier recours...

Des instruments de destruction du statut de la Fonction publique

Le Parcours Professionnel des Carrières et Rémunérations (PPCR) constitue le 1er étage d'un missile destiné à détruire le statut des fonctionnaires. L'objectif gouvernemental est d'aligner les carrières, les grilles de rémunérations, les parcours professionnels dans toute la Fonction publique.



La mobilité coûte que coûte

Le « système cible » institue une Fonction publique interministérielle, sous l'autorité du préfet, couvrant les trois versants de la Fonction publique – État, Territoriale et Hospitalière –. L'harmonisation des règles de gestion, des grilles de rémunération, favorise les passerelles entre les trois versants, synonyme de mobilité fonctionnelle et géographique, permettant de redéployer les fonctionnaires en fonction des besoins d'un territoire. Les modifications des règles de mutations – disparition du mouvement complémentaire des A et B, maintien à

résidence pendant 3 ans des cadres C, etc. – en sont une manifestation tangible.

Le regroupement des Résidences d'Affectations Nationales (RAN) ouvre la voie à une notion de zonage, élargissant les possibilités de mobilités subies au plan local. Manuel Valls l'affirme : « Le PPCR est indispensable pour améliorer la mobilité parce qu'il y a beaucoup trop de rigidité dans la Fonction publique ». C'est très clairement la fin de nos règles de gestion, la disparition des statuts particuliers, la remise en cause des compétences et prérogatives des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN). Il n'est pas nécessaire d'être un génie pour comprendre que l'existence de garantie telle que « le maintien à résidence », lors des restructurations / fusions de service est un exemple de « rigidité administrative ». Créer un surnombre sur une résidence va devenir rapidement ingérable. Fort heureusement, « le PPCR est là, le fonctionnaire s'en va ! » dixit Manuel Valls.

Un « repyramidage » des carrières

La création de passerelles interministérielles s'accompagne de la création d'une grille unique Fonction publique. A l'intérieur de cette dernière, et dès 2016 pour les cadres B de la DGFIP, c'est désormais « une cadence unique d'avancement d'échelon » qui est instaurée. Fini le système des réductions/majorations, c'est l'ancienneté qui détermine le changement d'échelon. Les réductions accordées dans le cadre de l'entretien professionnel permettaient de diminuer la durée moyenne de maintien dans un échelon au sein d'un grade.

Ce système qui s'applique au titre de la gestion de l'évaluation professionnelle dès 2016 pour les cadres B, s'appliquera dès 2017 pour tous les corps et grades de la Fonction publique. Le volet budgétaire de ces réductions d'ancienneté a été supprimé au Projet de Loi de Finances 2016 (PLF). Par ailleurs, cette mesure annonce la fin des tableaux d'avancements tel que pratiqués jusqu'à



présent. Le dispositif d'entretien professionnel présenté par la direction locale dernièrement, tient, au moins pour les cadres B et les géomètres, d'une véritable escroquerie intellectuelle. Quel intérêt à participer à un entretien qui n'aura aucune résonance en termes d'avancement puisque celui-ci se fait selon un cadencement unique ?

Communication gouvernementale : l'art de la manipulation

Il faut reconnaître au moins une chose aux cabinets de communication ministériels : ils sont passés maître dans l'art de l'enfumage !! La « revalorisation » prend ici toute la force du mépris des agents de la Fonction publique. Admirons tout d'abord la force de persuasion à l'œuvre : deux schémas, des situations différentes dans le temps et bien sûr des montants qui diffèrent. On remarquera notamment qu'entre 2017 et 2020 la situation du cadre C se sera grandement améliorée, avec un gain en début de carrière de 9 € en 4 ans ! ça c'est de l'augmentation de rémunération ! D'autant qu'on oublie de préciser que, les prélèvements sociaux augmentant, il y a de forte chance qu'au mieux, l'augmentation se traduise par une stagnation, au pire par une diminution... Si l'on se penche sur la nouvelle grille indiciaire, les choses deviennent encore plus limpides.

Le système vise d'une part à harmoniser les grilles indiciaires et d'autre part à rapprocher le financement des retraites des fonctionnaires vers celui du privé. Pour y arriver, il est nécessaire de transformer certaines primes en points d'indices. Pour les cadres B cette situation se traduit par le système des vases communicants, augmentation de 6 points d'indice et par une diminution des primes à due concurrence.

Dans la nouvelle grille, le B principal, à l'échelon terminal passe de l'indice 562 à 587 – sur 3 ans- soit 25 points d'indice sous déduction de 6 points de financement par les primes. La première année aucune augmentation, la diminution des primes est compensée par l'augmentation de l'indice. La seconde année le cadre B gagne 14 points d'indice (de 568 à 582) soit 64,82 € bruts soit environ 52 € nets, pour finalement atteindre le graal de 5 points d'indice supplémentaire (de 582 à 587) pour une augmentation de $5 \times 4,63 = 23,15$ bruts soit 19 € nets. Nous raisonnons ici à charges sociales constantes. Ce que les communicants gouvernementaux oublient de préciser, c'est que le rapprochement des pensions publiques/privées va gommer, dans des proportions à déterminer, ces augmentations... Mais le pire reste à venir. Avec la mise en œuvre du RIFSEEP...

L'individualisation des carrières, la mise en concurrence des agents par le RIFSEEP

RIFSEEP ? Qu'est-ce que c'est que ça ? Il s'agit du régime indemnitaire applicable à l'ensemble de la Fonction publique à compter de 2017. Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est le second étage du missile destiné à vider de son contenu protecteur le statut de la Fonction publique.

Le RIFSEEP est composé de deux niveaux :

1. L'IFSE – Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise – versée mensuellement s'appuyant sur plusieurs critères dont : « la technicité, l'expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ».

Ces critères déterminent des groupes de fonctions à l'intérieur desquels, il est créé 5 paliers allant de « débutant » à « expert ».

L'IFSE est constituée par l'intégration de l'ensemble des primes ayant actuellement un caractère de « supplément de rémunération » : prime de rendement, allocation complémentaire de fonction, indemnité d'administration et de technicité, etc. En sont exclus, la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA), le supplément familial de traitement, les remboursements de frais, les heures supplémentaires et les primes d'intéressement collectif (qui ont vocation à disparaître).

Par ailleurs, l'IFSE est construite sur les fonctions exercées et par un classement par groupe en fonction des corps : 4 groupes pour les cadres A, 3 pour les cadres B et 2 pour les cadres C. Chaque groupe de fonction détermine un plafond et un seuil minimal de perception déconnecté du grade. Le changement de grade à l'intérieur d'un corps ne signifierait donc plus, une amélioration de la rémunération.

À titre d'exemple, dans les services centraux, le groupe 1 des secrétaires administratifs (cadre B) détermine un seuil d'IFSE de 17 480 €/annuel. Le montant minimal d'IFSE s'élève pour un secrétaire administratif ++ (équivalent Contrôleur principal) à 1 550 €, soit un rapport de 1 à 11. Aujourd'hui, le changement de grade – de B à B principal – entraîne automatiquement une augmentation de la prime de rendement, ce qui ne sera plus le cas dans la nouvelle configuration indemnitaire.

Mais ce n'est pas tout. Chaque agent classé dans un groupe de fonction est appelé à franchir des paliers – de « débutant » à « expert » – ces derniers augmentant le montant de l'IFSE. Or, ces franchissements ne sont pas automatiques mais validés par le Chef de service au cours de... l'entretien professionnel. Le rythme de franchissement serait de 4 ans pour les agents restant sur leur poste et plus rapide pour ceux qui changeraient d'affectation (à condition de changer de groupe...), constituant, de fait, une prime à la mobilité.

2. Un complément Indemnitaire Annuel (IA): « Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir ». La circulaire du 5 décembre 2014 portant sur la mise en œuvre du RIFSEEP précise en outre que : « (...) Le versement de complément est facultatif. Les modalités de son éventuelle mise en œuvre seront donc fonction de la politique de gestion des ressources humaines portées par chaque ministère et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles. » En terme clair, on raisonne à enveloppe fermée sans garantie de pérennité. Mais ce n'est pas tout...

Les préconisations en matière de versement de l'IA sont les suivantes : 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois fonctionnels relevant de la catégorie A, 12 % pour la catégorie B et 10 % pour la catégorie C.

« Par ailleurs, les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction. (...) Enfin les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.»

Là, également, « c'est l'entretien professionnel et l'engagement individuel » qui seront déterminants dans la mise en œuvre du régime indemnitaire.

Budgétairement, pour un ménage, on peut imaginer sans peine les conséquences dramatiques d'un système dans lequel une part variable de notre rémunération disparaît du jour au lendemain. Dans les services, cette disposition va mettre automatiquement en concurrence les agents sur des critères dont la validité reste à démontrer !

Et l'entretien professionnel dans tout ça ?

Le dernier étage de ce missile est, de fait, l'entretien individuel qui va permettre au Chef de service « d'apprécier souverainement la motivation et le degré d'engagement individuel de l'agent ». La transcription immédiate en « espèce sonnante et trébuchante » est un risque majeur de détérioration de nos conditions de vie au travail, cassant les solidarités, renforçant les tensions entre personnels.

Pour les agents, c'est un outil de mesure de la manière de servir, de leur capacité d'adaptation aux réformes, d'acceptation d'une mobilité contrainte ou d'une stabilité forcée – cas des agents C en première affectation en 2016. Pour les cadres, c'est un moyen d'imposer la culture de performance, de jauger leurs aptitudes à mettre en œuvre les réformes de l'État et tester leur loyauté.

Avec le RIFSEEP, il n'y a plus de régime indemnitaire garanti et progressant avec le déroulement de carrière. Peu importe le grade : tout dépendra du groupe auquel appartient l'agent.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, prenant en compte la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qu'on nous impose aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels. Dès aujourd'hui, l'entretien professionnel s'inscrit dans une logique de dialogue de performance, sur des objectifs non négociables, sans tenir compte de la dimension collective du travail, les effectifs, les moyens et objectifs du service.

La DGFIP joue la montre et attend la publication des textes pour réagir. Pour que cela ne s'applique pas à la DGFIP, il faudrait qu'elle obtienne après discussions avec la DGAFP un décret dérogatoire uniquement pour la DGFIP. Cela semble peu probable.

EXCLUSIF

Calcule toi-même
ta perte de pouvoir d'achat avec
le simulateur PPCR de la CGT :
<http://10.238.10.114/amiens/site/ppcr/ppcr.php>
(accessible depuis l'intranet uniquement)