



SUITES PPCR :

Compte-rendu du 17 décembre 2015

Cette réunion était animée par le directeur de la DGAFP, Thierry Le Goff.

Elle comportait deux sujets :

- 1° - La reconnaissance de « la valeur professionnelle »
- 2° - La traduction sur la feuille de paye de l'intégration d'une part de primes dans le traitement (point initialement non prévu).

1° - LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Le contexte : suppression des réductions d'ancienneté d'échelon dans le PLF 2016

L'article 148 (ex-57-ter, voir en annexe) du projet de loi de finances 2016 permet au gouvernement de mettre en œuvre les mesures prévues par le dispositif, dont il est prévu qu'il s'applique « à la virgule près ». Le protocole prévoyait une mesure législative à l'automne 2015 harmonisant la durée des échelons entre les versants.

Les notions d'ancienneté réduite et d'ancienneté minimale sont supprimées du Statut des fonctionnaires. Les durées minimales des décrets statutaires sont désormais sans objet, et les avancements d'échelon se font selon un cadencement unique (durée moyenne...), à partir au plus tard du 1^{er} juillet 2016, pour la catégorie B et le « petit A » des filières paramédicales et sociales, et pour les autres fonctionnaires à partir au plus tard du 1^{er} janvier 2017.

Une possibilité d'accélération de carrière raccourcissant la durée des échelons reste toujours prévue, mais à plusieurs conditions :

- qu'elle soit définie par un décret en Conseil d'Etat,
- qu'elle soit contingentée,
- qu'elle soit fonction de la « valeur professionnelle ».

Il n'est donc plus possible dans les versants territoriaux et hospitaliers de la Fonction publique de réduire de trois mois chaque année la durée de l'échelon pour la majorité des agents, sans contingentement. Pour l'Etat, le contingentement était de 90 mois pour 100 agents et par an. Rappelons (voir déclaration de la CGT) qu'il s'agit là d'un des points les plus dénoncés dans la négociation par notre organisation syndicale.

A l'évidence, le ministère du Budget souhaite qu'aucun système ne se substitue aux réductions d'ancienneté annuelles. Aujourd'hui, les réductions d'ancienneté représentent autour de 400 millions d'euros de dépenses annuelles dans les trois versants (100 millions dans l'Etat). Une extension aux trois versants d'une réduction moyenne d'un mois par an, comme dans l'Etat, représenterait aux alentours de 250 millions de dépenses annuelles.

Surtout, les réductions d'ancienneté étant acquises une fois pour toutes, l'économie budgétaire générée se cumule année après année : 250 millions la 1^{ère} année, 500 millions la 2^{ème}, un milliard la quatrième, réduisant ainsi de façon importante la masse salariale des fonctionnaires, dans sa composante GVT.

Pendant la négociation, la Fonction publique a proposé, puis retiré sans discussion, un dispositif pluriannuel (<http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article5057> « bonification carrière »).

Face à ces enjeux, c'est surtout la CGT qui affiche une position claire.

L'intervention liminaire de la CGT

L'enjeu qui nous réunit aujourd'hui est très important.

La suppression, de fait, des réductions d'ancienneté – ou bonification – pour gravir les échelons a constitué un des points rédhibitoires qui a conduit au jugement « *globalement négatif* » que la CGT a porté sur le protocole PPCR.

Au moment, où nous nous réunissons, l'amendement gouvernemental de suppression des dispositifs existants, tant dans le Titre II, le Titre III que le Titre IV, contenu dans le projet de loi de Finances 2016, constitue à nos yeux la confirmation d'un recul majeur. Et ce, d'autant qu'aucun mécanisme de substitution n'est arrêté à ce jour.

Sur les grands principes, la CGT veut redire qu'elle est favorable à des accélérateurs de carrière. D'ailleurs ceux-ci, quel que soit le nom qu'on leur donne, ont toujours constitué un élément important du socle du Statut Général, que ce soit en 1946 ou en 1983.

Pour notre part, plutôt que la reconnaissance de la « *la manière de servir* » appellation retenue en 1946 et prolongée en 1983, et plutôt que « *la valeur professionnelle* » mise en avant aujourd'hui, nous préférons retenir « *la manière de rendre le service public* ». Ce n'est pas un problème de sémantique : c'est parce que nous considérons que, derrière les mots, il y a une orientation qu'on souhaite donner à la Fonction publique et à ses missions. Et, mettre le service public en avant, cela fait sens à la CGT.

Favorable donc à transcrire dans le déroulement de carrière la manière de rendre le service public, la CGT réaffirme, en toute logique, qu'elle est opposée à sa transcription dans le régime indemnitaire. Loin de se compléter, les deux systèmes s'opposent et se contredisent. De surcroît, nous voulons réaffirmer que les sanctions dans les primes – même atténuées et même mineures – sont discriminatoires, porteuses d'iniquité et d'une méritocratie que nous condamnons.

C'est pourquoi, nous continuons à revendiquer l'abrogation du RIFSEEP et de toutes les modulations de prime.

La CGT continue d'estimer que la reconnaissance de la manière de rendre le service public ne peut pas se traduire uniquement au moment des changements de grade, voire de corps.

Outre que de tels dispositifs seraient très compliqués à mettre en place, ils risquent d'être trop contingentés et donc d'être inefficaces et injustes.

De surcroît, pour n'en rester qu'au changement de grade, cela conduira nécessairement à des séquences – 8 ou 9 ans au minimum – qui seront considérées comme trop longues. Et, parce que trop espacées, elles conduiront nombre d'acteurs, en particulier les employeurs publics, à privilégier d'autres mesures, telle que l'accroissement de la part variable des primes qu'encore une fois nous condamnons.

La CGT revendique donc de rénover le dispositif lié aux réductions d'ancienneté. Nous avons fait des propositions par écrit durant la négociation PPCR : toujours valables, elle nous évite d'y revenir en détail aujourd'hui.

Ceci étant, quelles que soient les dispositions retenues, il y a un sujet complètement corrélé sur lequel on ne peut pas faire l'impasse. Il s'agit évidemment du système qui permet de juger les agents.

Pour la CGT, la notation d'hier et l'évaluation d'aujourd'hui, avec toute leur hétérogénéité, n'étaient pas et ne sont pas satisfaisantes. Il faut réfléchir à de nouvelles dispositions, plus objectives, plus transparentes, plus collectives et basées sur des critères transversaux. Ces derniers doivent être conformes à l'intérêt général et donc, en aucun cas, ne doivent s'inspirer des règles du secteur marchand ou privilégier un quelconque caractère quantitatif.

Dernier point, les sujets majeurs que nous évoquons aujourd'hui, ne peuvent se résoudre convenablement avec 2 ou 3 réunions. Sans sombrer le moins du monde dans une attitude dilatoire, il convient cependant de se laisser le temps nécessaire à la concertation.

Des positions syndicales très hétérogènes

La CFDT considère que la concertation autour d'un dispositif de remplacement n'est pas prioritaire. Elle refuse tout lien entre l'évaluation et les réductions d'ancienneté d'échelon, et se satisfait de la disparition du dispositif des réductions d'ancienneté annuelles.

Elle préfère que l'effet de l'évaluation se répercute en partie sur le niveau des primes et en partie par une priorité sur les passages de grade.

Elle considère que les corps interministériels dans l'Etat, qui ont vu leur durée d'échelon réduite d'un mois pour tout le monde sans lien avec l'évaluation, n'ont pas connu de baisse du service rendu.

Elle préférerait que la DGAFP avance sur la concrétisation de la garantie d'une carrière complète sur deux grades.

FO critique la suppression des réductions d'ancienneté, qui font partie des raisons du refus de signature de Force Ouvrière. Il n'y avait pas d'urgence à l'amendement gouvernemental au PLF 2016, car le système ancien et imparfait de réductions d'ancienneté d'échelon liées à l'évaluation pouvait être amélioré.

La première réalité est que 50% des agents de la Fonction publique n'ont pas d'évaluation de leur travail, et que la Fonction publique ne cherche pas à savoir pourquoi.

Ceci étant, **FO** ne fait pas une priorité revendicative de mettre en place un nouveau dispositif « d'accélération de carrière » et ne fait strictement aucune proposition.

L'UNSA accepte la mise en œuvre d'un projet d'accord qu'elle avait décidé de signer.

Ce projet prévoyait que le système se substituant aux réductions d'ancienneté annuelles serait concerté après qu'un bilan de l'évaluation professionnelle ait été présenté. Elle réclame ce bilan. La valeur professionnelle ne doit pas être confondue avec le mérite, ni avec une politique du chiffre.

L'évaluation doit avoir un lien avec le métier, la mission et son contenu. L'entretien professionnel est une occasion de reconnaître le travail et doit prendre en compte le collectif de travail. Cette reconnaissance parfois n'existe pas, de même que l'entretien d'évaluation. La question des recours mérite d'être traitée.

L'objectivation de l'évaluation est nécessaire.

La FSU a pour priorité le passage à deux grades pour une carrière complète, et pas celle de renégocier un dispositif se substituant aux réductions d'ancienneté. Le système actuel est perçu comme injuste et l'avancement à une cadence unique comme plus juste.

Solidaires s'interroge sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle et désapprouve que seule une minorité soit « récompensée ».

La CFTC a comme priorité les deux grades pour une carrière complète.

La CGC est favorable à la mise en place d'un nouveau système d'accélération de carrière, car il faut prendre le « bonus » proposé et ne pas le laisser filer.

La FA-FP refuse la performance individuelle mais considère prioritaire de remotiver les agents à mieux rendre le service public.

La FHF (employeurs hospitaliers) souhaite la mise en place d'un système cohérent de reconnaissance de la valeur professionnelle, qui ne soit pas la recopie d'une évaluation objectifs/résultats, et qui soit parallèle au déploiement de l'entretien d'évaluation à la place de la note chiffrée dans l'hospitalière.

La Fonction publique prudente et incertaine

Le directeur de la DGAFP convient que le délai de fin janvier n'est pas gravé dans le marbre. Aborder la question des réductions d'ancienneté ne revient pas, pour lui, sur la priorité de mise en œuvre de la garantie d'une carrière complète sur deux grades, qui est explicite dans le projet d'accord PPCR.

Il envisage qu'à chaque temps de la carrière corresponde un mode de reconnaissance :

- l'indemnitaires pour le temps court,
- la durée d'échelon raccourcie pour le moyen terme,
- le passage de grade pour le temps long.

Selon lui, un système se substituant aux réductions annuelles ne doit ni aboutir à distribuer 2 mois pour tous ni opposer les agents entre eux.

En conclusion

Le moins que l'on puisse dire, c'est que le dossier n'est pas sur de bons rails.

Face à l'éparpillement des positions syndicales (certaines comme celles de la CFDT validant de fait la situation telle que résultant des dispositifs du PLF 2016), le gouvernement pourrait avoir beau jeu de plaider pour le statu quo. Ainsi, de nouvelles économies budgétaires seraient entérinées sur le dos des personnels.

Raison de plus pour la CGT, de maintenir sa vigilance.

2° - L'INTÉGRATION D'UNE PART DE PRIMES DANS LE TRAITEMENT

Pour ce point de la réunion du 17 décembre, le document joint de la DGAFP est relativement explicite (en tout cas, à ce stade) et permet d'éviter les trop larges développements.

Juste 2 précisions importantes :

- les « montants plafond du transfert », tels que transcrits en points majorés (7,5 et 3 points), seront bien dans la réalité concrète augmentés pour tenir compte du changement d'assiette des cotisations et donc s'établir à 9, 7 et 4 points comme annoncé dans le projet de protocole.
- Ce dispositif sera bien institué par un seul décret valable pour les 3 versants de la Fonction publique.

Ceci étant, quelques points techniques -mais importants- sont encore à détailler et à éclaircir (dénomination de la mesure sur la feuille de paie, modalités précises d'application dans les cas notamment où les agents ne perçoivent pas de régime indemnitaire...).

Bien entendu, nous y reviendrons lorsque des éléments plus concrets seront arrêtés.

3° - RÉAMÉNAGEMENT DES ÉCHELLES DE LA CATÉGORIE C

Enfin, vous trouverez également ci-joint les futures échelles de la catégorie C telles qu'elles ont été légèrement modifiées par rapport à la version issue du protocole.

Vous pourrez constater qu'une petite amélioration a été apportée puisque, à terme, les échelles C1 et C2 n'auront pas une durée de 26 ans mais de 25 ans.

ANNEXES

SUR LES AVANCEMENTS D'ÉCHELONS

Amendement gouvernemental au PLF 2016 : 17/12/2015 Article 148 (ex-57 ter)

II. – L'article 57 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est ainsi rédigé :

« Art. 57. – L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

« Il est fonction de l'ancienneté. Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'État, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. Les statuts particuliers peuvent en outre prévoir des échelons spéciaux dont l'accès peut être contingenté selon des conditions et des modalités spécifiques.

« Il se traduit par une augmentation de traitement. »

(ancienne rédaction Article 57 : L'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle des fonctionnaires, telle qu'elle est définie à l'article 17 du titre Ier du statut général. Il se traduit par une augmentation de traitement.)

III. – L'article 78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi rédigé :

« Art. 78. – L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté.

« Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'État, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale et se traduit par une augmentation de traitement. »

(Ancienne rédaction Article 78 : L'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, telle qu'elle est définie à l'article 17 du titre Ier du statut général, du fonctionnaire. Il se traduit par une augmentation de traitement.

L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale. L'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale est accordé de plein droit. L'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale peut être accordé au fonctionnaire dont la valeur professionnelle le justifie.)

IV. – L'article 67 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi rédigé :

« Art. 67. – L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté.

« Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'État, il peut être également fonction de la valeur professionnelle.

« Les statuts particuliers peuvent en outre prévoir des échelons spéciaux dont l'accès peut être contingenté selon des conditions et des modalités spécifiques.

« Il se traduit par une augmentation de traitement. »

(Ancienne rédaction Article 67 : L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement et a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle des fonctionnaires, telle qu'elle est définie à l'article 17 du titre Ier du statut général. Toutefois, l'accès à certains échelons peut être subordonné à des conditions spécifiques précisées dans les statuts particuliers.

L'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale est accordé de plein droit. L'avancement d'échelon à l'ancienneté réduite peut être accordé au fonctionnaire dont la valeur professionnelle le justifie)

V. – Toutefois, l'avancement d'échelon reste fonction, dans le corps ou le cadre d'emplois considéré, de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, conformément aux dispositions statutaires applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi :

1° Jusqu'à la publication des statuts particuliers et au plus tard jusqu'au 1er juillet 2016, pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B et ceux, relevant de la catégorie A, d'infirmiers et de personnels paramédicaux et des cadres de santé ainsi que ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801 ;

2° Jusqu'au 1er janvier 2017, pour les autres corps et cadres d'emplois ainsi que pour les personnels sous statut spécial.

SUR LES AVANCEMENTS D'ÉCHELONS

La plate-forme revendicative CGT Fonction publique commune aux trois versants transmise au ministère pendant les négociations PPCR

↳ 2 grades par corps

↳ Carrière complète

maximum	minimum
C 35 ans	2/3 durée maximale
B1 34 ans	2/3 durée maximale
B2 33 ans	2/3 durée maximale
A1 32 ans	2/3 durée maximale
A2 31 ans	2/3 durée maximale
A3 30 ans	2/3 durée maximale

↳ Passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade.

→ La manière de rendre le service public du fonctionnaire doit mieux être retranscrite dans son déroulement de carrière.

L'agent s'acquittant au mieux de ses tâches doit globalement voir sa durée carrière réduite de un tiers.

→ La manière de rendre le service public doit être appréciée à partir de 5 critères maximum.

Ceux-ci doivent exclure tout ce qui relève de la discipline, du zèle, d'objectifs quantifiables.

→ Une partie des critères (2 ou 3) doivent être commune à tous les agents de la Fonction publique.

→ Ces critères doivent tous être définis de manière nationale.

→ Des entretiens préalables obligatoires doivent être systématiques.

→ En cas de contestation de l'agent, un complément d'information contradictoire doit avoir lieu **avant** la CAP concernée.

→ Des échelons à durée courte (en moyenne 2 ans et pas plus de 3 ans).

→ Les réductions d'ancienneté doivent être totalement décontingentées.

PPCR

La prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement d'échelon



Rappel des dispositions législatives prévues dans le projet de loi de finances pour 2016

Les dispositions relatives à l'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon au sein des trois versants de la fonction publique ont été introduites dans le **projet de loi de finances pour 2016**.

➔ **Une nouvelle version de l'article 57 ter a été adoptée par l'Assemblée nationale le 11 décembre qui clarifie l'articulation, en 2016, de la mise en place des cadences harmonisées et des délais d'élaboration des statuts particuliers revalorisés (B, A paramédical et social).**

Rappel des dispositions législatives prévues dans le projet de loi de finances pour 2016

Cet article prévoit par ailleurs la **possibilité** d'introduire, par décret en Conseil d'Etat, un **nouveau dispositif de prise en compte de la valeur professionnelle** pour l'avancement d'échelon.

Ce **nouvel avantage de carrière** reposerait sur un **principe de reconnaissance comparée et différenciée de la valeur professionnelle**, mis en œuvre de façon identique et transparente dans chacun des trois versants de la fonction publique, en application d'un **décret en Conseil d'Etat**.



Objectif de la première réunion du groupe de travail

Un dispositif de bonification de carrière en reconnaissance de la valeur professionnelle a été présenté aux organisations syndicales lors de la séquence 4 de la négociation PPCR.

L'objet de cette première réunion thématique PPCR est de s'interroger sur les principes généraux de construction d'un nouveau dispositif.

Pourquoi différencier la progression de la carrière des agents au regard de leur valeur professionnelle ? Sur quels fondements opérer cette différenciation ?

- **Pourquoi ? :**
 - Parmi d'autres leviers, il s'agirait d'une **facteur de motivation** des agents à servir l'intérêt général, à tous les niveaux de la hiérarchie ;
 - Et d'un **facteur de reconnaissance** dont font preuve les agents pour rendre un service aux usagers.
- **Conditions de mise en œuvre :**
 - Construction d'indicateurs de la mesure de la valeur professionnelle individuelle adaptés aux spécificités des missions de service public et à la reconnaissance du rôle essentiel des collectifs de travail ;
 - Analyse et prévention des dysfonctionnements qui ont pu résulter de la transposition de modes de management inspirés du secteur privé.



Les leviers existants sur la carrière et la rémunération des fonctionnaires

En 2016, pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B et de catégorie A à caractère paramédical et social et en 2017 pour les autres corps et cadres d'emplois, l'avancement d'échelon s'opèrera, par défaut, selon le seul critère de l'ancienneté ;

En l'absence d'outil de reconnaissance de la valeur professionnelle au sein d'un grade, la reconnaissance de la valeur professionnelle individuelle n'interviendrait qu'à travers les deux outils suivants :

- Le régime indemnitaire ;
- Les avancements de grade et promotions de corps / cadres d'emplois.

Les leviers existants sur la carrière et la rémunération des fonctionnaires

La **modulation du régime indemnitaire** fait intervenir de nombreux paramètres : la reconnaissance de l'engagement individuel constitue l'un des éléments, parmi d'autres, de différenciation des montants attribués entre agents d'un même grade (niveaux de fonctions différents, sujétions attachées à certains emplois, résultats collectifs)

L'outil indemnitaire présente toutefois les limites suivantes :

- Il n'est pas nécessairement mis en œuvre par tous les employeurs, notamment dans la fonction publique territoriale ;
- Certains régimes ne sont pas modulables ;
- Il est révisable chaque année, et n'offre pas la même sécurité qu'un avantage de carrière qui revêt un caractère définitif.

Les leviers existants sur la carrière et la rémunération des fonctionnaires

Les promotions de grade, de corps et de cadres d'emplois :

- Impact significatif sur la carrière et valeur symbolique forte pour le fonctionnaire ;
- Au regard des structures de carrière des fonctionnaires, et de la réduction du nombre de paliers au cours de ces dix dernières années (suppression de la promotion interne agents/adjoints ; suppression de la promotion interne B-type / B CII dans le cadre de l'unification de la structure de carrière des agents de catégorie B ; fusion des deux classes du principalat en catégorie A), **et dans le cadre de la mise en œuvre de PPCR** (trois grades en catégorie C) **ces outils ne sont cependant, par définition, pas mobilisables à échéance rapprochée.**

Les leviers existants sur la carrière et la rémunération des fonctionnaires

Entre la **modulation annuelle** du régime indemnitaire et les promotions de grade et de corps qui s'inscrivent sur **un temps long**, **un nouveau dispositif d'avantage de carrière pourrait :**

- permettre une **accélération de carrière significative** ;
- correspondre à un **temps d'évaluation intermédiaire** entre l'évaluation annuelle et la valorisation d'un parcours professionnel pris en compte pour une promotion de grade ou de corps/cadre d'emplois.

Principales caractéristiques du dispositif envisagé

- ✓ Combinaison de trois paramètres :
 - Fréquence / Nombre de bénéficiaires / Importance de l'avantage
- ✓ Un dispositif concernant des agents ayant acquis une certaine expérience, permettant de dresser un premier bilan de carrière et de laisser le temps à l'acquisition des compétences ;
- ✓ Une fréquence permettant de tenir compte de la valeur professionnelle dans la durée ;
- ✓ Une accélération significative de carrière traduisant un niveau de reconnaissance correspondant à un niveau d'engagement élevé ;
- ✓ Une reconnaissance ... par une autorité qui connaît l'agent.



Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)
GT du 17 décembre 2015
Projet de décret primes /points

I) CONTEXTE

- Le cadre : le protocole « Parcours professionnels, carrière et rémunérations » initie un mouvement de rééquilibrage entre le traitement indiciaire et les indemnités perçues.
- PLF 2016 : un article prévoit un « *abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires (...) ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique* ».
- Un décret d'application doit fixer la liste des indemnités non prises en compte pour le calcul du transfert indemnitaire ainsi que les montants, les modalités et le calendrier de mise en œuvre dudit transfert.
- Les militaires seront concernés par cette disposition (1^{er} janvier 2017).

II) LE PROJET DE DECRET : LES 5 PRINCIPES STRUCTURANTS DU TRANSFERT PRIMES / POINT

1) Les montants concernés : un transfert de primes réduit

Ces montants ont été déterminés de façon à ce que l'ensemble des catégories d'agents de la FPE aient un montant transféré inférieur aux rémunérations indemnitaires effectivement perçues.

Les agents non ou peu primés (agents de catégorie C de la FPT en particulier) bénéficieront des revalorisations indiciaires prévues par PPCR sans pour autant être impactés par le transfert primes / points ou partiellement.

Les montants plafonds du transfert seront les suivants :

- 389 € pour les agents de catégorie A (équivalent à 7 pts d'IM) ;
- 278 € pour les agents de catégorie B (équivalent à 5 pts d'IM) ;
- 167 € pour les agents de catégorie C (équivalent à 3 pts d'IM).

2) Absence de fléchage du transfert et prise en compte de situations particulières

Le transfert indemnitaire ne vise pas une prime en tant que telle, mais agit sur l'assiette indemnitaire globale.

Pris isolément, le montant de chaque indemnité n'est pas modifié.

Le transfert sera matérialisé sur la feuille de paye par une ligne dédiée.

Les situations particulières (congé longue maladie, changement de quotité de temps de travail, etc.) seront prises en compte : toute réduction du montant indemnitaire en raison de ces changements se traduira par une réduction à due proportion du transfert indemnitaire.

3) La détermination de l'assiette constituant le transfert de primes : la fixation d'une masse indemnitaire utile (sorte de « bouclier indemnitaire utile »).

Le « bouclier indemnitaire utile » a pour but de distinguer les indemnités « classiques » :

- des compléments de rémunérations (IR / SFT) ;
- des indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- ou encore des indemnités soumises à retenues pour pension de retraite (pour lesquelles la « bascule » ne présenterait aucun intérêt pour l'agent).

La liste des primes exclues de l'assiette a donc vocation à être réduite.

4) La mise en œuvre opérationnelle : un transfert mensualisé

Le transfert réalisé mensuellement n'entraînera aucune perte mensuelle pour l'agent puisque la revalorisation indiciaire sera dans tous les cas supérieure au transfert.

5) La simultanéité de l'entrée en vigueur de la revalorisation indiciaire et du transfert primes / point

Cette concomitance est nécessaire pour éviter les effets d'aubaine ou les pertes

III) LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

1) L'élaboration du projet de décret : Concilier l'esprit de la mesure et les contraintes techniques et opérationnelles

Fin novembre / 1^{ère} quinzaine Décembre 2015 : réunions techniques avec les employeurs des 3 versants de la FP et la DGFIP

17 décembre : présentation du projet aux organisations syndicales

2) La phase de concertation : le choix d'une concertation large

Consultation des CSFP de chacun des 3 versants (pour avis) :

- CSFPH (pour avis) : 28 janvier
- CSFPT (pour avis) : 3 février
- CSFPE statutaire / plénière (pour avis) : 1^{ère} quinzaine de février

Consultation du Conseil National d'Evaluation des Normes (CNEN) : séance du 4 février (suppose une transmission le 7 janvier au plus tard) ; prochaine séance : 3 mars (date limite d'envoi : 4 février).

3) Publication : au début du printemps mais avec effet rétroactif

Mise en contreseing et publication mi-mars.

4) Accompagnement : des actions plurielles et diversifiées.

À l'égard des agents :

- communication via le portail de la fonction publique.

À l'égard des services :

- une instruction de la DGFIP à l'égard des comptables ;
- une circulaire de la DGAFP à l'attention des services gestionnaires.

ANNEXE III
 ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS - AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

CATÉGORIE C

Grille actuelle 2015

2017

2018

2019

2020

Echelle 6						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
9	543	462	37	26		20
8	506	436	18	14	4	16
7	488	422	31	22	4	12
6	457	400	20	15	3	9
5	437	385	21	15	3	6
4	416	370	28	15	2	4
3	388	355	14	10	2	2
2	374	345	10	7	1	1
1	364	338			1	

C3						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
10	548	466	30	21		19
9	518	445	19	15	3	16
8	499	430	24	17	3	13
7	475	413	18	13	3	10
6	457	400	12	9	2	8
5	445	391	23	16	2	6
4	422	375	18	10	2	4
3	404	365	16	10	2	2
2	388	355	14	10	1	1
1	374	345			1	

C3						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
10	548	466	23	16		19
9	525	450	26	20	3	16
8	499	430	21	15	3	13
7	478	415	18	12	3	10
6	460	403	12	10	2	8
5	448	393	18	13	2	6
4	430	380	18	12	2	4
3	412	368	19	10	2	2
2	393	358	13	8	1	1
1	380	350			1	

C3						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
10	548	466	23	16		19
9	525	450	26	20	3	16
8	499	430	21	15	3	13
7	478	415	18	12	3	10
6	460	403	12	10	2	8
5	448	393	18	13	2	6
4	430	380	18	12	2	4
3	412	368	19	10	2	2
2	393	358	13	8	1	1
1	380	350			1	

C3						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
10	558	473	33	23		19
9	525	450	26	20	3	16
8	499	430	21	15	3	13
7	478	415	18	12	3	10
6	460	403	12	10	2	8
5	448	393	18	13	2	6
4	430	380	18	12	2	4
3	412	368	19	10	2	2
2	393	358	13	8	1	1
1	380	350			1	

Echelle 5						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
12	465	407	11	9		26
11	454	398	17	13	4	22
10	437	385	14	9	4	18
9	423	376	27	16	3	15
8	396	360	21	14	3	12
7	375	346	9	7	2	10
6	366	339	10	7	2	8
5	356	332	2	2	2	6
4	354	330	3	2	2	4
3	351	328	2	1	2	2
2	349	327	1	1	1	1
1	348	326			1	

C2						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
12	479	416	8	5		25
11	471	411	12	9	4	21
10	459	402	15	12	3	18
9	444	390	14	10	3	15
8	430	380	27	16	2	13
7	403	364	23	14	2	11
6	380	350	8	7	2	9
5	372	343	10	7	2	7
4	362	336	5	4	2	5
3	357	332	3	2	2	3
2	354	330	3	2	2	1
1	351	328			1	

C2						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
12	483	418	12	7		25
11	471	411	12	9	4	21
10	459	402	15	12	3	18
9	444	390	14	10	3	15
8	430	380	27	16	2	13
7	403	364	22	13	2	11
6	381	351	7	6	2	9
5	374	345	12	9	2	7
4	362	336	4	3	2	5
3	358	333	4	3	2	3
2	354	330	3	2	2	1
1	351	328			1	

C2						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
12	483	418	12	7		25
11	471	411	12	9	4	21
10	459	402	15	12	3	18
9	444	390	14	10	3	15
8	430	380	27	16	2	13
7	403	364	22	13	2	11
6	381	351	7	6	2	9
5	374	345	12	9	2	7
4	362	336	4	3	2	5
3	358	333	4	3	2	3
2	354	330	1	1	2	1
1	353	329			1	

C2						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
12	486	420	13	8		25
11	473	412	12	8	4	21
10	461	404	15	12	3	18
9	446	392	16	12	3	15
8	430	380	26	15	2	13
7	404	365	17	11	2	11
6	387	354	11	8	2	9
5	376	346	12	8	2	7
4	364	338	2	2	2	5
3	362	336	3	2	2	3
2	359	334	3	2	2	1
1	356	332			1	

Echelle 4						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
12	432	382	10	7		26
11	422	375	13	7	4	22
10	409	368	23	14	4	18
9	386	354	12	9	3	15
8	374	345	18	13	3	12
7	356	332	4	3	2	10
6	352	329	3	2	2	8
5	349	327	1	1	2	6
4	348	326	1	1	2	4
3	347	325	4	1	2	2
2	343	324	1	1	1	1
1	342	323			1	

C1						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
11	407	367	21	13		21
10	386	354	16	12	3	18
9	370	342	8	6	3	15
8	362	336	6	4	2	13
7	356	332	2	2	2	11
6	354	330	2	1	2	9
5	352	329	1	1	2	7
4	351	328	2	1	2	5
3	349	327	1	1	2	3
2	348	326	1	1	2	1
1	347	325			1	

C1						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
11	407	367	21	13		21
10	386	354	14	11	3	18
9	372	343	6	4	3	15
8	366	339	5	4	2	13
7	361	335	5	3	2	11
6	356	332	2	2	2	9
5	354	330	1	1	2	7
4	353	329	2	1	2	5
3	351	328	1	1	2	3
2	350	327	2	1	2	1
1	348	326			1	

C1						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
11	412	368	23	12		21
10	389	356	13	10	3	18
9	376	346	6	4	3	15
8	370	342	5	4	2	13
7	365	338	6	4	2	11
6	359	334	3	2	2	9
5	356	332	2	2	2	7
4	354	330	1	1	2	5
3	353	329	2	1	2	3
2	351	328	1	1	2	1
1	350	327			1	

C1						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
12	432	382	13	10		25
11	419	372	18	9	4	21
10	401	363	14	9	3	18
9	387	354	9	6	3	15
8	378	348	8	6	2	13
7	370	342	7	5	2	11
6	363	337	2	2	2	9
5	361	335	3	2	2	7
4	358	333	2	1	2	5
3	356	332	1	1	2	3
2	355	331	1	1	2	1
1	354	330			1	

Echelle 3						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée du grade
11	400	363	20	13		22
10	380	350	16	12	4	18
9	364	338	8	6	3	15
8	356	332	5	4	3	12
7	351	328	3	2	2	10
6	348	326	1	1	2	8
5	347	325	4	1	2	6
4	343	324	1	1	2	4
3	342	323	1	1	2	2
2	341	322	1	1	1	1
1	340	321			1	

A compter de la mise en oeuvre de la nouvelle grille, les promotions de grade seront réalisées selon un tableau de classement.