



PROTOCOLE PPCR : VOUS VOULEZ VRAIMENT DÉBATTRE ?

Au cours du mois de janvier 2016, Mme LEBRANCHU Maryse, ministre de la Fonction Publique, via le portail Ulysse a communiqué sur les « bienfaits » du protocole PPCR.

Tout ceci est présenté comme une avancée sociale, *« gain de pouvoir d'achat avec des grilles indiciaires rénovées, des fins de carrières améliorées, des mobilités favorisées, plus de transparence, moins d'inégalité entre les hommes et les femmes et un rendez-vous salarial en février 2016 sur le point d'indice »*.

N'en jetez plus, la coupe est pleine.

Résumons donc, il faudrait donc être complètement stupide pour refuser pareille aubaine. **Et pourtant, trois centrales syndicales (FO, Solidaires et la CGT) ont refusé de signer ce protocole.** Peu importe que ces syndicats fussent majoritaires dans la Fonction publique, le gouvernement a décidé de se passer d'accord. Autrement dit, ce gouvernement résume le dialogue social à la concertation sociale c'est-à-dire à un simple devoir d'information. Si tu dis oui c'est oui, si tu dis non, c'est quand même oui !

Dès le départ, notre section s'est positionnée contre le PPCR et tout au long de l'année 2015 à relayer les dangers de ce protocole et les risques sur notre statut particulier.

[Le rapport de la Cour des comptes du 09/09/2015](#) explique que le coût de cette réforme à l'horizon 2020 représenterait un montant supplémentaire de 4 à 5 milliards d'euros pour l'ensemble des fonctionnaires (État, *Collectivités Territoriales, et hôpital*).

À première vue, nous lisons les mêmes choses mais nous n'en tirons absolument pas les mêmes conclusions.

Par exemple, ce rapport (page 9) explique que le coût annuel du PPCR se situerait en 2020 entre 2,5 milliards d'euros et 3 milliards d'euros pour les seuls fonctionnaires d'État. Rappelons que la masse salariale distribuée aux fonctionnaires d'État est de 120 milliards d'euros (toujours page 9). En conséquence, l'agent lambda doit s'attendre à une augmentation de son salaire brut de 2,5% étalé jusqu'en 2020. Sauf, que les agents de la DGFIP bénéficient tous grades confondus de primes plus importantes que dans d'autres administrations notamment à l'Éducation Nationale.

Cette opération de transfert de primes sur le traitement ne se traduira pas forcément par une augmentation mais bien par une opération quasi nulle (*cf tract CGT Finances Publiques*). Par contre, il est tout à fait vrai que le transfert de primes en points d'indice permet au final d'améliorer le montant des pensions.

Ceci c'est la partie cadeau, la partie de l'iceberg que l'on nous met sous les yeux.

Mais dans le PPCR, on ne parle pas que de rémunérations.

On discute surtout de nos parcours professionnels, c'est-à-dire de la notation, des règles de gestion et de la mobilité entre les trois versants de la Fonction publique. Pour nous, la mobilité doit être choisie et non imposée. Nous conseillons donc fortement à tous les agents de lire ce fameux [rapport de la cour des comptes du 09/09/2015](#). Les rapporteurs réclament avant tout une meilleure mobilité entre les trois versants publique en précisant que celle-ci ne peut se faire que par une harmonisation des rémunérations. Ils expliquent « gentiment » qu'il faut trouver des économies pour pallier au surcoût de cette réforme (PPCR) notamment en s'occupant du temps du travail dans la Fonction publique et de la GIPA.

Rappelons au passage que le PPCR rallonge les durées dans les échelons, supprime certains échelons (les derniers) et augmente sensiblement la durée de la carrière (en moyenne 1,5 an de plus pour atteindre le dernier échelon du grade, avec des conséquences parfois non négligeables pour les agents qui vont ainsi « redescendre » d'un échelon !

Dès cette année, nous voyons les premiers effets du PPCR se décliner à la DGFIP pour la catégorie B.

Le projet de décret est clair et il entre en application avec effet au 1er janvier 2016 : « *les dispositions de ce texte entrent en vigueur le 1er janvier 2016 pour les dispositions relatives aux modalités d'avancement d'échelon des fonctionnaires de catégorie B* ».

« Il vise, à compter du 1er janvier 2016, à instituer un cadencement unique d'avancement d'échelon, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique ».

La notion de durée moyenne dans l'échelon est supprimée (Cadencement unique d'avancement d'échelon à l'ancienneté). Il n'y a donc plus de prise en compte de réduction/majoration dans l'avancement d'échelon à compter du 1er janvier 2016. Seul exception, un article (article 4 du décret) précise que les réductions/majorations acquises aux titres des années antérieures à 2016, sont conservées : cela concerne les R/M acquises en 2015 pour la notation 2015 (gestion 2014).

Les mêmes règles s'appliqueront en 2017 pour les catégories A et C.

De plus, le PPCR s'accompagne de la mise en place de la RIFSEEP qui **a vocation à se substituer tant aux ACF qu'à la prime de rendement.**

C'est une modification radicale, car elle introduit l'aléa à hauteur du tiers de la rémunération à raison d'un classement fonctionnel arbitraire.

À ce petit jeu, nous avons beaucoup à perdre dans cette administration quand on sait que nous allons devoir faire face :

- **à une réduction drastique du nombre de sites DGFIP,**
- **à une régionalisation à moyen terme des directions départementales,**
- **à une départementalisation de certaines tâches,**
- **au transfert vers la sphère privée d'une partie de nos missions considérées comme non régaliennes, voire à abandonner des missions par manque d'effectifs, car jugées non rentables par les hiérarques.**