



GROUPE DE TRAVAIL DU 21 MARS 2016 à BERCY :
HISTOIRE D'UNE TRANSITION ANNONCEE
PPCR et Mesures catégorielles

Ce groupe de travail, sous la présidence de M. de Jekhowski, Secrétaire Général du Ministère, et de Mme Braun-Lemaire, DRH du Ministère, à défaut de fournir des précisions claires sur la mise en œuvre du PPCR à Bercy, a eu le mérite de nous faire entrevoir la vision d'ensemble vers laquelle nous nous acheminons doucement : une vision hélas réductrice, tendant à gommer les particularités culturelles et historiques des Finances, au profit d'une gestion des ressources humaines transversale à la Fonction Publique, lisse et laminée.

PPCR (PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIERES REMUNERATIONS)

En ouverture de séance, le Secrétaire Général a tenu à rappeler le contexte budgétaire global très contraint dans lequel s'effectueraient toutes les opérations, ainsi que l'augmentation fraîchement décidée de 0,6 % du point d'indice au 1^{er} juillet prochain. C'était une manière facile de désamorcer d'avance toutes les velléités revendicatrices et mieux-disantes des fédérations syndicales.

Qu'avons-nous appris de plus sur la mise en œuvre du PPCR en 2016 ? Pas grand-chose. Pour la catégorie B, la transposition de primes en points d'indice avec effet au 1^{er} janvier est actée, mais le calendrier de mise en paiement n'est pas encore arrêté. Pour les nouveaux statuts particuliers, les textes sont en cours de modification par la DGAFP, d'examen au CSFPE, et tout ça doit être bouclé au plus tard pour le 1^{er} juillet 2016. L'intégration des agents dans les nouvelles grilles se fera au 1^{er} janvier 2017. En fait, le Ministère n'a quasiment pas son mot à dire.

Les évaluations portant sur l'année 2015, actuellement en cours, et qui ouvriraient à réduction ou majoration d'ancienneté, seront valables et effectives encore cette année, par dérogation. **A partir de 2017, pour les agents de catégorie B, ce sera fini ; tous les échelons seront à durée fixe. Terminé, les réductions ou majorations d'ancienneté.** Mme Braun-Lemaire nous a confirmé qu'à ce stade, aucun autre dispositif de substitution permettant un avancement différencié des agents n'était à l'étude ou envisagé. **Pour l'instant.** Le projet d'évaluation triennale, pouvant déboucher sur une réduction de 8 mois pour 25% des agents, ne semble

plus à l'ordre du jour, l'ancienne ministre de la Fonction Publique n'étant plus là pour en parler.

Pour la catégorie A, ce sera un peu plus compliqué. Les grilles prévues par le PPCR, correspondant à ce qui s'appelle le « A type » en Fonction Publique, ne sont pas directement transposables chez nous. Nous avons à Bercy des grades et des échelons supplémentaires. Il va donc falloir remouliner tout cela. Là encore, Bercy sera à peine consulté, les fédérations syndicales encore moins, mis à part une présentation pour la forme en Comité Technique Ministériel.

Pour le A comme pour le C, les reclassements et revalorisations entrèrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017. On peut supposer que les A comme les C « bénéficieront » encore en 2017 d'évaluations donnant lieu à réduction ou majoration d'ancienneté, par dérogation, comme les B cette année, avant de passer à la cadence unique d'avancement, mais rien ne semble clair, sûr ni définitif à ce sujet.

Les diverses revalorisations et transformations de primes en points d'indices s'échelonneront ensuite jusqu'en 2020 inclus. Rappelons qu'à l'issue de la réforme, les gains indiciaires nets des agents, ainsi que l'intégration des primes dans le traitement, seront globalement favorables à tous par rapport à la situation actuelle. C'est pourquoi la CFTC s'était prononcée en faveur du PPCR.

RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Le groupe de travail a été l'occasion pour nos deux fédérations et l'administration de repenser le RIFSEEP, cet épouvantail à moineaux fortement controversé à Bercy.

Censé se substituer à nos actuels régimes indemnitaires et lisser à terme les disparités des différents secteurs de la Fonction Publique, le RIFSEEP comporte, rappelons-le, une part fixe (IFSE) supposée intégrer toute la base du régime indemnitaire, et une part modulable annuelle (CIA) attribuée au mérite. *C'est évidemment cette part modulable que nos deux fédérations refusent de façon catégorique.*

Mais le CIA n'est pas obligatoire. Mme Braun-Lemaire nous a indiqué que, si mise en place du RIFSEEP il y avait à Bercy, les agents B et C ne seraient pas concernés par le CIA. Il s'agit d'un engagement ministériel (mais les ministres passent, et les engagements ne restent pas forcément !).

Le RIFSEEP est déjà appliqué à Bercy à certains corps d'administration centrale. Pour les agents qui y ont perdu, un mécanisme de garantie de maintien du régime indemnitaire précédent est appliqué.

A partir de 2017, les agents de la DG Trésor, de la DGCCRF, de l'INSEE et du SCL devraient intégrer le dispositif. ***La DGFIP et la DGDDI pourraient bénéficier, à la demande de leurs directions, d'une exclusion provisoire du RIFSEEP.*** La nature des indemnités actuellement versées dans une grande partie de ces corps semble incompatible à ce stade avec les principes du RIFSEEP, et justifieraient le maintien du statu quo actuel – mais jusqu'à quand ?

Pour les fédérations UNSA et CFTC, l'introduction du RIFSEEP à Bercy reviendrait à mettre un pied dans une porte donc nous souhaitons qu'elle reste, quoi qu'il arrive, fermée : celle des indemnités modulables attribuées au mérite. Dans la mesure où aucun dispositif d'avancement différencié de carrière ne serait plus proposé au-delà de 2017, la

tentation pour les gestionnaires pourrait être forte d'utiliser le levier du CIA comme « levier de motivation ».

FIN DU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT LIE A LA PERFORMANCE COLLECTIVE

Encore un signe inquiétant : les simples termes d' « intéressement collectif » sont passés à la trappe. C'est devenu un simple « versement indemnitaire exceptionnel 2016 ». Encore l'administration n'a-t-elle rien pu nous dire à ce sujet, elle souhaitait juste entendre les demandes des fédérations à ce sujet, lesquelles demandes seraient soumises à arbitrage ministériel. De leur côté, les fédérations souhaitent savoir, au plus tard pour le 6 avril, date du prochain CTM, ce que le ministre peut proposer. Vous avez dit dialogue social ?... Bref, aujourd'hui on ne sait rien à ce sujet, si ce n'est que le dispositif est probablement condamné à court terme, en compensation de la hausse du point d'indice.

EXTINCTION DU PLAN MINISTERIEL DE QUALIFICATION

Une feuille nous a été distribuée en séance, annonçant le nombre de promotions inter-catégorielles prévues en 2016, provoquant chez les fédérations une crispation immédiate et mettant un terme immédiat au groupe de travail.

Rappelons que depuis de nombreuses années, ces volants annuels de promotions, se rajoutant aux maigres contingents prévus par les seuls statuts, donnaient un ballon d'oxygène aux promotions internes (tous modes de promotions confondus) et offraient des perspectives de carrière à de nombreux agents.

Ces plans déclinent régulièrement depuis quelques années, mais ce qui nous a été présenté hier confirme la fin programmée de ce dispositif social interne à Bercy. ***Le nombre de promotions internes exceptionnelles est en moyenne divisé par deux par rapport à l'an passé, par cinq par rapport à 2013.*** Nous atteignons un niveau symbolique de promotions internes, qui nous rapproche inexorablement du « tout statutaire » et annonce, comme le reste des mesures (PPCR et RIFSEEP) l'extinction des particularités propres à Bercy, emportant sa tradition sociale, son héritage culturel, la prise en considération de ses contraintes et de ses responsabilités particulières.

Pour l'UNSA et la CFTC, nous nous trouvons dans une période de transition de l'histoire des personnels des Finances Publiques, alors qu'en filigrane se profilent les contours d'une future Fonction Publique d'Etat uniformisée dans ses modes de gestion, mettant un terme à des différences entre ministères devenus insupportables au regard d'un modèle aseptisé et transparent, sans surprise comme sans saveur.
