

Le rôle de l'entretien professionnel dans la déclinaison de PPCR et la mise en application du RIFSEEP

Dans sa réunion du 15 octobre, la CEN a analysé les politiques mises en œuvre par le gouvernement pour réduire le coût de fonctionnement de l'Etat. La réforme territoriale est un des leviers qu'il entend utiliser à cette fin, poursuivant ainsi la réduction des dépenses immobilières grâce aux restructurations, et surtout les suppressions d'emplois et la remise en cause des régimes indemnitaires des fonctionnaires pour en diminuer la masse salariale. C'est donc la poursuite des politiques d'austérité, la remise en cause des droits et garanties des fonctionnaires et à terme la remise en cause des statuts particuliers.

Outre la loi mobilité de 2008 jamais abrogée (et pour cause), le gouvernement a créé deux outils lui permettant de casser ce qu'il considère comme des blocages identifiés dans les différents ministères de la Fonction publique, le protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunération) et le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) pour « harmoniser » les trois versants de la Fonction publique et mettre en œuvre la réforme territoriale immédiatement et créer un « véritable marché de l'emploi public transparent » selon les termes du livre blanc de Jean Ludovic SILICANI (2008).

Dans ce contexte la CEN a estimé qu'il fallait inscrire, dans le processus d'action, l'appel au boycott de l'entretien professionnel en riposte au rôle essentiel que va jouer l'évaluation dans la carrière et la rémunération des personnels.

► L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, L'OUTIL DU RIFSEEP ET DE PPCR

Dans ce contexte, les carrières doivent être individualisées au maximum, et les agents seront constamment mis en concurrence. L'entretien individuel d'évaluation (l'entretien professionnel) va alors prendre un poids non négligeable, cassant les solidarités et exacerbant les tensions entre les personnels. Il est donc indispensable d'amorcer collectivement une riposte.

Comment aborder le rôle de l'entretien professionnel, dans le contexte RIFSEEP et PPCR, sans y voir l'outil de management indispensable pour évaluer les agents sur leur manière de servir, sur leur capacité à s'adapter aux réformes en cours et à accepter la polyvalence et la mobilité (ou la stabilité forcée quand cela arrange la DGFIP).

Pour les cadres, c'est un moyen de leur imposer la culture de la performance, de jauger leurs aptitudes à mettre en œuvre la réforme de l'Etat, et surtout de tester leur loyauté sans faille aux orientations.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels des agents.

L'entretien professionnel s'inscrit donc aujourd'hui, plus dans la logique d'un « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables : même si les besoins en formation et en perspective 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, les évolutions et les objectifs du service, les difficultés rencontrées.

Dans ce contexte nouveau, l'entretien professionnel devient encore plus 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. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques appelle tous les agents à débattre collectivement, service par service, pour inscrire le boycott de l'entretien professionnel dans le processus d'action engagé à la DGFIP.

Montreuil 25/01/ 2016

**Syndicat national
CGT Finances Publiques**

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• mails : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

Les éléments qui suivent vous présentent :

- Les effets de l'accord PPCR, non signé par la CGT Fonction publique, connus à la date d'aujourd'hui suite aux réunions avec la DGAFP des 17 décembre et 11 janvier 2016. Des discussions sont encore en cours et nous vous tiendrons informés à chaque étape de la mise en œuvre de cet accord dangereux pour les droits et garanties des personnels, mais nous disposons des projets de décrets pour la catégorie C et la catégorie B ainsi que des futures grilles ;
- Un rappel du régime indemnitaire (RIFSEEP) en lien direct avec la carrière et la rémunération présentées dans l'accord PPCR.

▶ PPCR OUTIL DE L'INDIVIDUALISATION DES CARRIÈRES ET DE LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE

PPCR (Parcours Professionnel des Carrières et des Rémunérations)

L'objectif du gouvernement est d'aligner les carrières, les grilles de rémunérations et les parcours professionnels dans toute la Fonction publique.

Le but est de faciliter les passerelles entre ministères et entre versants au plan régional, tout en conférant des pouvoirs accrus aux préfets. Pour cela, le préalable est de détruire les règles de gestion élaborées dans les administrations (qui sont un facteur de blocage à la mobilité), pour les remplacer par des directives moins contraignantes. C'est ce que la DGFIP a entamé avec le recul du droit à mutation et des règles d'affectation pour 2016.

Après la décision du 1^{er} ministre de passer en force l'accord PPCR, une première étape a été franchie par l'adoption d'amendements dans le cadre de la loi mobilité. Ils visent à instaurer des «*lignes directrices de gestion*», disposition prévue dans PPCR.

Des réunions techniques ont eu lieu en novembre/décembre avec les employeurs des 3 versants de la FP et un projet de décret a été présenté aux organisations syndicales le 17 décembre et le 11 janvier 2016.

La réunion du 17 décembre animée par le directeur de la DGAFP amène un éclairage sur deux enjeux de mise en œuvre de PPCR :

- La reconnaissance de la « valeur professionnelle » ;
- La revalorisation indiciaire avec l'intégration d'une part de primes dans le traitement.

Ce dispositif, **dans ces deux aspects**, entrera en vigueur :

- en 2016** : pour les personnels de catégorie B (à la DGFIP sont donc concernés les contrôleurs et géomètres cadastrés) et de catégorie A (paramédical et social uniquement) ;
- en 2017 : pour les autres catégories de personnels C et A.

Si le dispositif de revalorisation indiciaire avec intégration des primes avance de façon claire, les modalités de mise en œuvre de la reconnaissance de la valeur professionnelle sont pour le moins ambiguës et non finalisées. Toutefois sur ce dernier point, des décisions sont mises en œuvre des 2016 pour la catégorie B.

I – RECONNAISSANCE DE LA « VALEUR PROFESSIONNELLE »

Il s'agit de revoir la logique de l'avancement (d'échelon, de grade et de corps) en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et des rémunérations, et en harmonisant les taux de promotions entre les administrations.

En attendant de faire sauter le verrou du Statut, pour avancer sur la réforme de l'Etat et engager les transferts d'emplois grâce à la loi mobilité, le Gouvernement a compris l'opportunité que lui offrait la négociation PPCR de rendre le processus irréversible, quelle que soit la majorité en 2017.

Le 17 décembre, le directeur de la DGAFP a annoncé qu'à chaque temps de la carrière pouvait correspondre un mode de reconnaissance de la valeur professionnelle :

- l'indemnitaire pour le court terme ;
- la durée d'échelon raccourcie pour le moyen terme ; 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.
- le passage de grade pour le long terme.

Pour autant, des décisions immédiates sont prises concernant l'avancement d'échelon.

A -Les modalités d'avancement d'échelon :

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 (PLF) pour 2016.

Sous l'expression « cadence unique d'avancement d'échelon » se cache une mesure qui va remettre en cause une pratique de gestion dans la Fonction publique territoriale et la Fonction publique hospitalière, où il est possible de réduire de trois mois chaque année la durée de l'échelon pour la majorité des agents, sans contingentement. Même si cela constitue une interprétation contestable du Statut général, cela permet surtout pour une partie des agents les moins bien rémunérés de bénéficier systématiquement de la durée minimum des échelons.

C'est cette pratique à laquelle le gouvernement veut mettre un terme, alors que dans la FP d'Etat les réductions sont contingentées et à la DGFIP les réductions sont de un ou deux mois.

L'article 148 (modifie l'article 57) du projet de loi de finances 2016 permet au gouvernement de mettre en œuvre les mesures prévues par le dispositif PPCR.

L'article 57 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat est ainsi rédigé :

« 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'Etat, 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. »

- **1^{ère} mesure : suppression des réductions d'ancienneté d'échelon dans le PLF 2016**

Les notions d'ancienneté réduite et d'ancienneté minimale sont supprimées du Statut des fonctionnaires. Les durées moyennes des décrets statutaires sont désormais sans objet, et les avancements d'échelon se font selon un cadencement unique.

Un projet de décret a été remis par la DGAFP à la réunion du 11 janvier 2016 :

Projet de décret, pour ce qui concerne les B de la DGFIP :

1) article 1 : cela a pour effet immédiat de modifier certains articles en supprimant la notion de durée moyenne dans l'échelon dans les statuts, comme suit :

- Dans les articles 13 (§ IV et V), 15, 24 et 28 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique d'Etat ;

- Dans l'article 14 des décrets 2010-982 (contrôleurs) et 2010-983 (géomètres) du 26 août 2010.

2) article 4 précise : « les fonctionnaires relevant des corps régis par les décrets mentionnés aux articles 1 (qui nous concerne) à 3 conservent les réductions et majorations d'ancienneté accordées au titre des années antérieures à l'année 2016 pour un avancement d'échelon et non utilisées.

A ce jour, la DGFIP n'a pas encore pris en compte ces nouveautés et a sorti l'instruction sur l'évaluation afin de lancer la campagne des entretiens professionnels sans tenir compte de la modification apportée à l'article 57.

Pour résumé, la DG ne sait pas encore comment faire et pour la CGT Finances Publiques c'est inadmissible de ne pas encore pouvoir informer correctement les agents de leur sort !

L'avancement d'échelon s'opèrera, par défaut, selon le seul critère de l'ancienneté ;

- En 2016 (au plus tard le 1^{er} juillet) pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B (contrôleurs et géomètres à la DGFIP) et de catégorie A à caractère paramédical et social ;

- En 2017 pour les autres corps et cadres d'emplois (catégories C et A à la DGFIP).

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 ».

Les discussions ne sont pas encore abouties sur ce point.



- **Aucun autre système de réduction d'ancienneté n'est présenté :**

A l'évidence, le ministère du Budget n'est pas pressé de trouver un autre système se substituant aux réductions d'ancienneté annuelles, qui 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.

- **Quel dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle :**

Toutefois, cet article 57 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 nouveau dispositif 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.

Les réflexions sont donc encore en cours sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

B - Les autres leviers de reconnaissance

L'intérêt de différencier la progression de la carrière des agents au regard de leur valeur professionnelle serait, pour l'administration :

- Un facteur de motivation des agents à servir l'intérêt général, à tous les niveaux de la hiérarchie ;
- Un facteur de reconnaissance dont font preuve les agents pour rendre un service aux usagers.

Les 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.

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.

• La modulation du régime indemnitaire :

La modulation 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).

Le RIFSEEP est une remise en cause profonde du système de rémunération et de carrière. Le RIFSEEP va être l'outil indemnitaire de la mobilité induite par l'accompagnement du plan social qu'on nous prépare dans le cadre de la révision des missions et de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat.

Pour appel, il se compose des éléments suivants :

- **Une indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (IFSE)** s'appuyant sur plusieurs critères, dont notamment « *la technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions* ».

À l'intérieur de chaque groupe de fonctions, il est créé 5 paliers allant de « débutant » à « expert » dont le franchissement se traduit à chaque fois par une augmentation de l'IFSE. Cette indemnité, basée sur la situation individuelle, est révisable tous les 4 ans pour les agents restant sur leur poste (sauf avis contraire du chef de service qui peut bloquer le passage d'un palier à l'autre). Toutefois, elle peut être revue plus rapidement, du fait d'un changement de fonctions de l'agent. C'est donc l'intégration du critère de mobilité dans la prime !

Au ministère, le décret n°2002-710 du 2 mai 2002 de l'allocation complémentaire de fonction (ACF) précise que :

« *chaque critère est affecté de taux de référence annuels en points auxquels est appliqué un coefficient multiplicateur d'ajustement pouvant varier entre 0 et 3 pour tenir compte des caractéristiques des fonctions exercées ou de la manière de servir de l'agent* ».

A la DGFIP, les différents critères d'ACF (technicité, sujétions ou contraintes particulières, expertise/encadrement, responsabilité) précisés par l'arrêté de juillet 2014, ne s'appliquent pas aujourd'hui à la « manière de servir » de l'agent sauf pour certains A+.

Pour autant, rien n'est jamais acquis, et la modulation pourrait s'appliquer avec le RIFSEEP dès 2017 sur certaines ACF (par exemple sur l'ACF « technicité » qui est identique à corps/grade/échelon équivalent).

• Un complément indemnitaire annuel (CIA) :

Il « *tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir* ». Celui-ci est complètement lié aux résultats et à l'implication dans les projets de l'administration. Surtout, comme pour les réductions d'ancienneté, il obéit à une logique « d'enveloppe fermée » et de répartition par quotas.

Autrement dit, ce complément indemnitaire ne sera pas destiné à tout le monde, et surtout pas dans les mêmes proportions pour ses heureux bénéficiaires.

Au ministère ce complément indemnitaire pourrait être comparé à la Prime de rendement, fixée par le décret n°45-1753 du 6 août 1945 qui précise :

« *ces primes, essentiellement variables et personnelles, sont attribuées par décision du ministre des finances, compte tenu de la valeur et de l'action de chacun des agents appelés à en bénéficier.../... Ces primes sont révisées chaque année, sans que les intéressés puissent se prévaloir de la prime allouée au titre de l'année précédente* ».

A la DGFIP, la base de répartition est fixée par un barème de points selon le grade, voire l'échelon et la situation géographique (en fonction en RIF ou Hors RIF), d'un coefficient de présence et le cas échéant de la manière de servir.

Comme pour l'ACF, la PR pourrait être un outil du RIFSEEP dès 2017.

Pour la DGFIP, nul besoin d'inventer de nouveaux « trucs » : les outils de la modulation indemnitaire existent déjà. Jusqu'à maintenant l'intervention syndicale et le rapport de force ont bloqué son application pour la très grande majorité des agents.

Pour la DGAFP, l'outil indemnitaire présente toutefois des limites pour une application immédiate aux trois versants de la FP : il n'est pas mis en œuvre par tous les employeurs, notamment dans la FPT, certains régimes ne sont pas modulables, il est révisable chaque année, et surtout il n'offre pas la même sécurité qu'un avantage de carrière qui revêt un caractère définitif.

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

Les réflexions à ce stade de la DGAFP sur des outils de reconnaissance de la valeur professionnelle :

- Ils auraient un impact significatif sur la carrière et une valeur symbolique forte pour le fonctionnaire ;
- Mais, au regard des structures de carrière des fonctionnaires, et de la réduction du nombre de paliers au cours de ces dix dernières années (le NES par exemple) 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.

Pour l'heure, le gouvernement utilise les taux de promotions pour empêcher les promotions des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement par TA et réduit les promotions par LA. Mais son objectif demeure celui de l'avancement de grade ou de corps sur la reconnaissance de la valeur professionnelle

- **Un nouveau dispositif envisagé :**

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

Il s'agirait de combiner 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 (par un système de bonification de mois);
- Une reconnaissance ... par une autorité qui connaît l'agent.



II – REVALORISATION INDICIAIRE ET INTÉGRATION D'UNE PART DE PRIMES DANS LE TRAITEMENT

Le dispositif « Parcours professionnels, carrière et rémunérations » repris dans le PLF, prévoit :

- des revalorisations indiciaires (avec, dicit le directeur de la DGAFP, la garantie d'une carrière complète sur deux grades, qui est explicite dans l'accord PPCR) ;
- un dispositif de rééquilibrage entre le traitement indiciaire et les indemnités perçues

Un article du Projet de loi de Finances (PLF) 2016 instaure « *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* » ;

Pour les agents de la DGFIP, bénéficiant d'un régime indemnitaire important dans la part de la rémunération, ces revalorisations indiciaires seront neutralisées par l'intégration de primes dans le traitement. Si cela est positif dans le calcul de la pension, c'est PERDANT pour le salaire.

Ce dispositif sera institué par un seul décret d'application qui sera valable pour les 3 versants de la Fonction publique : il fixera 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 du dit transfert.

Le projet de décret fixe :

1) Les montants concernés :

Un montant plafond du transfert de prime est instauré afin que les agents de la Fonction publique d'Etat aient un montant transféré inférieur aux rémunérations indemnitaires effectivement perçues.

Les agents non ou peu primés (plus particulièrement agents de la FPT et FPH) 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 € brut annuel pour les agents de catégorie A (équivalent à 7 pts d'Indice Majoré) ;
- 278 € brut annuel pour les agents de catégorie B (équivalent à 5 pts d'IM) ;
- 167 € brut annuel pour les agents de catégorie C (équivalent à 3 pts d'IM).

2) L'absence de fléchage des primes :

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 ligné 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 :

Un « bouclier indemnitaire utile » est fixé. Il a pour but de distinguer les indemnités « classiques » :

- des compléments de rémunérations (Indemnité de résidence, Supplément familial) ;
- 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 :

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

Pour tenir compte des cotisations assises sur le traitement indiciaire et pour éviter une baisse de rémunération, le transfert de prime en point d'indice générera une revalorisation indiciaire de 9 points pour les A, de 6 points pour les B (voir grille B page suivante) et de 4 points pour les C.

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

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

Nous vous informerons lorsque des éléments plus concrets seront arrêtés.

Les nouvelles échelles Fonction publique pour la catégorie C

Les nouvelles grilles sont dénommées : C1 (ex échelle 3), C2 (ex échelle 4 et 5), C3 (ex échelle 6).

D'une part, les revalorisations indiciaires avec le dispositif d'intégration d'une part des primes dans le traitement, seront mises en œuvre sur 4 années - 2017 à 2020.

Pour 2017 :

- Echelle 3 à C1 : + 4 points d'IM, dont 3 points d'IM déduits du régime indemnitaire ;
- Echelle 4 à C2 : + 2 à 20 points d'IM, dont 3 points d'IM déduits du RI (sauf échelons 1 et 2) ;
- Echelle 5 à C2 : + 2 à 20 points d'IM, dont 3 points d'IM déduits du RI (sauf échelons 1 et 2) ;
- Echelle 6 à C3 : passage de 9 à 10 échelons (voir le reclassement dans la nouvelle grille).

D'autre part, le projet de décret présente :

- les nouvelles grilles C1, C2 et C3 avec les conditions de reclassement et d'avancement dans ces nouvelles grilles ;
- les durées dans les échelons et le grade. Elles sont revues et les échelles C1 et C2 ont été légèrement modifiées par rapport à la version issue du protocole :
 - ✓ l'échelle C3 aura dès 2017, 10 échelons sur une durée de 19 ans (aujourd'hui l'échelle 6 comporte 9 échelons sur 20 ans) ;
 - ✓ l'échelle C2 (fusion échelles 4 et 5) aura dès 2017, 12 échelons sur une durée de 25 ans (aujourd'hui les échelles 5 et 6 comportent 12 échelons sur 26 ans) ;
 - ✓ l'échelle C1 aura de 2017 à 2019 une durée de 21 ans avec 11 échelons et à terme en 2020 une durée de 25 ans avec 12 échelons (aujourd'hui l'échelle 3 comporte 11 échelons sur 22 ans).

En annexe, la nouvelle grille C remise par la DGAFP le 16 janvier.



Les nouvelles grilles Fonction publique pour la catégorie B :

D'une part, les revalorisations indiciaires avec le dispositif d'intégration d'une part des primes dans le traitement, **s'appliquent dès 2016** pour les contrôleurs et géomètres.

En 2016, le gain en points d'indice majoré n'est que de 6 points, dont 5 points qui seront déduits sur la fiche de paie sur l'assiette du régime indemnitaire. Ce sera donc ZERO pour le pouvoir d'achat !

Ci-dessous le tableau comparatif 2015/2016 et en annexe la grille B sur la période 2016-2020.

Exemple pour un contrôleur 1^{ère} classe ou géomètre 7^{ème} échelon :

- Indice majoré 2015 : 390 - Indice majoré 2016 : 396, soit + 6 points
- Augmentation mensuelle sur le traitement indiciaire : 6 points d'IM x 4,6303 (valeur du point d'indice) = 27,7818 € brut ;
- Déduction sur une part du régime indemnitaire intégrée dans le traitement : 5 points d'IM x 4,6303 = 23,1515 € brut ;
- Reste en « gain » 1 point d'IM de 4,6303 € brut pour compenser les cotisations assises sur le traitement indiciaire et éviter une baisse de rémunération.

D'autre part, en plus des nouveautés sur l'avancement d'échelon (voir ci-dessus page 3), le décret présente le dispositif de reclassement au 1^{er} janvier 2017 :

- article 90, les conditions de reclassement de C en B ;
- article 91, les modifications des modalités de classement dans le 2^{ème} grade ;
- article 93, les trois grades avec les modifications de durée d'échelon et de carrière :
 - ✓ 3^{ème} grade : toujours 11 échelons mais sur 23 ans en 2016 et 24 dès 2017 (actuellement 23 ans) ;
 - ✓ 1^{er} et 2^{ème} grade : toujours 13 échelons mais sur 31 ans en 2016 (comme actuellement) et 30 dès 2017 ;
- article 94 et 95, les modifications aux conditions d'avancement de grade ;
- articles 96 et 97 présentent :
 - ✓ un dispositif transitoire instauré pour les fonctionnaires relevant de ces grades au 1/1/2017 ;
 - ✓ les modalités d'avancement par TA et EP des agents qui auraient été reclassés en bénéficiant des conditions du décret de 2009.



LE CALENDRIER FONCTION PUBLIQUE :

Consultation des Conseils supérieurs des 3 versants (pour avis) : CSFP Hospitalière le 28 janvier, CSFP Territoriale le 3 février et CSFP Etat (statutaire / plénière) la 1^{ère} quinzaine de février.

- Consultation du Conseil National d'Evaluation des Normes (CNEN) : séances les 4 février et 3 mars.
- Publication au début du printemps (mise en contreseing et publication mi-mars) avec effet rétroactif.
- Communication : sur le portail de la FP pour les agents, par une circulaire de la DGAFP pour les services gestionnaires, et par une instruction de la DGFIP à l'égard des comptables.

Evolution de la grille de la catégorie B Fonction publique pour 2016

| GRILLE 2015 | | | | | | | GRILLE 2016 | | | | | | |
|--|-------------|---------------|---------|---------|-----------|-------------|--|-------------|---------------|---------|---------|-----------|-------------|
| Ech | Indice brut | Indice majoré | Gain IB | Gain IM | Durée éch | Durée grade | Ech | Indice brut | Indice majoré | Gain IB | Gain IM | Durée éch | Durée grade |
| 3^{ème} grade – Contrôleur et Géomètre principal | | | | | | | 3^{ÈME} GRADE – CONTRÔLEUR ET GÉOMÈTRE PRINCIPAL | | | | | | |
| 11 | 675 | 562 | 29 | 22 | | 23 | 11 | 683 | 568 | 28 | 22 | | 23 |
| 10 | 646 | 540 | 27 | 21 | 3 | 20 | 10 | 655 | 546 | 29 | 21 | 3 | 20 |
| 9 | 619 | 519 | 34 | 25 | 3 | 17 | 9 | 626 | 525 | 33 | 25 | 3 | 17 |
| 8 | 585 | 494 | 30 | 23 | 3 | 14 | 8 | 593 | 500 | 30 | 23 | 3 | 14 |
| 7 | 555 | 471 | 31 | 22 | 3 | 11 | 7 | 563 | 477 | 31 | 22 | 3 | 11 |
| 6 | 524 | 449 | 27 | 21 | 2 | 9 | 6 | 532 | 455 | 28 | 21 | 2 | 9 |
| 5 | 497 | 428 | 28 | 18 | 2 | 7 | 5 | 504 | 434 | 24 | 18 | 2 | 7 |
| 4 | 469 | 410 | 19 | 15 | 2 | 5 | 4 | 480 | 416 | 22 | 15 | 2 | 5 |
| 3 | 450 | 395 | 20 | 15 | 2 | 3 | 3 | 458 | 401 | 20 | 15 | 2 | 3 |
| 2 | 430 | 380 | 26 | 15 | 2 | 1 | 2 | 438 | 386 | 20 | 15 | 2 | 1 |
| 1 | 404 | 365 | | | 1 | | 1 | 418 | 371 | | | 1 | |
| 2^{ÈME} GRADE – CONTRÔLEUR 1^{ÈRE} CLASSE ET GÉOMÈTRE | | | | | | | 2^{ÈME} GRADE – CONTRÔLEUR 1^{ÈRE} CLASSE ET GÉOMÈTRE | | | | | | |
| 13 | 614 | 515 | 33 | 24 | | 31 | 13 | 621 | 521 | 32 | 24 | | 31 |
| 12 | 581 | 491 | 30 | 23 | 4 | 27 | 12 | 589 | 497 | 30 | 23 | 4 | 27 |
| 11 | 551 | 468 | 33 | 23 | 4 | 23 | 11 | 559 | 474 | 32 | 23 | 4 | 23 |
| 10 | 518 | 445 | 25 | 20 | 4 | 19 | 10 | 527 | 451 | 27 | 20 | 4 | 19 |
| 9 | 493 | 425 | 30 | 20 | 3 | 16 | 9 | 500 | 431 | 29 | 20 | 3 | 16 |
| 8 | 463 | 405 | 19 | 15 | 3 | 13 | 8 | 471 | 411 | 19 | 15 | 3 | 13 |
| 7 | 444 | 390 | 22 | 15 | 2 | 11 | 7 | 452 | 396 | 21 | 15 | 2 | 11 |
| 6 | 422 | 375 | 25 | 14 | 2 | 9 | 6 | 431 | 381 | 23 | 14 | 2 | 9 |
| 5 | 397 | 361 | 19 | 13 | 2 | 7 | 5 | 408 | 367 | 21 | 13 | 2 | 7 |
| 4 | 378 | 348 | 11 | 8 | 2 | 5 | 4 | 387 | 354 | 11 | 8 | 2 | 5 |
| 3 | 367 | 340 | 10 | 8 | 2 | 3 | 3 | 376 | 346 | 11 | 8 | 2 | 3 |
| 2 | 357 | 332 | 7 | 5 | 2 | 1 | 2 | 365 | 338 | 7 | 5 | 2 | 1 |
| 1 | 350 | 327 | | | 1 | | 1 | 358 | 333 | | | 1 | |
| 1^{ER} GRADE – CONTRÔLEUR 2^{ÈME} CLASSE ET TECHNICIEN GÉOMÈTRE | | | | | | | 1^{ER} GRADE – CONTRÔLEUR 2^{ÈME} CLASSE ET TECHNICIEN GÉOMÈTRE | | | | | | |
| 13 | 576 | 486 | 28 | 20 | | 31 | 13 | 582 | 492 | 25 | 20 | | 31 |
| 12 | 548 | 466 | 32 | 23 | 4 | 27 | 12 | 557 | 472 | 33 | 23 | 4 | 27 |
| 11 | 516 | 443 | 28 | 21 | 4 | 23 | 11 | 524 | 449 | 27 | 21 | 4 | 23 |
| 10 | 488 | 422 | 31 | 22 | 4 | 19 | 10 | 497 | 428 | 33 | 22 | 4 | 19 |
| 9 | 457 | 400 | 19 | 14 | 3 | 16 | 9 | 464 | 406 | 18 | 14 | 3 | 16 |
| 8 | 438 | 386 | 20 | 15 | 3 | 13 | 8 | 446 | 392 | 21 | 15 | 3 | 13 |
| 7 | 418 | 371 | 25 | 13 | 2 | 11 | 7 | 425 | 377 | 22 | 13 | 2 | 11 |
| 6 | 393 | 358 | 19 | 13 | 2 | 9 | 6 | 403 | 364 | 22 | 13 | 2 | 9 |
| 5 | 374 | 345 | 14 | 10 | 2 | 7 | 5 | 381 | 351 | 12 | 10 | 2 | 7 |
| 4 | 360 | 335 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 369 | 341 | 4 | 3 | 2 | 5 |
| 3 | 356 | 332 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 365 | 338 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 352 | 329 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 361 | 335 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 348 | 326 | | | 1 | | 1 | 357 | 332 | | | 1 | |