

## PPCR ET RIFSEEP DES ACRONYMES INDIGESTES

**PPCR** (Parcours Professionnel des Carrières et des Rémunérations)

Il s'agit d'aligner les carrières, les grilles de rémunérations et les parcours dans toute la fonction publique. L'objectif 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 GT mutations...

Une première étape est déjà 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.

Le protocole PPCR, non majoritaire (et non signé par les syndicats représentatifs à la DGFIP que sont la CGT, Solidaires et FO), va donc passer en force, dixit M. Valls qui bafoue la loi sur le dialogue social.

PPCR c'est :

. des revalorisations indiciaires avec la contrepartie d'un allongement des carrières sans garantie de dérouler a minima deux grades du corps. A la DGFIP, 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. « faciliter » les mobilités, par la généralisation des corps interministériels, des passerelles, des concours communs, des détachements. Tout cela implique de remettre en cause le rôle et le fonctionnement des CAP, et les règles de gestion déjà existantes (particulièrement la règle de l'ancienneté pour les mutations à la DGFIP).

. revoir la logique de l'avancement de grade 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,... comme pour la retenue à la source.

**RIFSEEP** (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Objectif : aligner les rémunérations, de préférence vers le bas (notamment pour la DGFIP). Pour autant, quelques administrations et catégories bien ciblées seront gagnantes, afin de justifier des

améliorations, et ainsi faire miroiter des perspectives en termes d'évolutions dans les métiers...

Le RIFSEEP est un outil de remise en cause profonde du système de rémunération et de carrière, qui s'applique de plein droit, sans modification du décret. 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.

Ce nouveau régime indemnitaire se décline en 2 aspects :

. Une indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (IFSE) s'appuyant sur plusieurs critères, dont notamment « la technicité, l'expertise, 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 !

Il faudra donc être mobile sous peine de voir sa rémunération indemnitaire augmenter plus lentement, sinon stagner.

. Un complément indemnitaire annuel (CIA) « qui 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, le CIA ne sera pas destiné à tout le monde, et surtout pas dans les mêmes proportions pour ses heureux bénéficiaires.

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.

Dans ce contexte, les carrières doivent être individualisées au maximum, et les agents seront constamment mis en concurrence. L'entretien individuel d'évaluation 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.

PPCR et RIFSEEP sont 2 outils intimement liés démontrant une continuité idéologique des gouvernements successifs, que le Président s'appelle Hollande ou Sarkozy.