

P P C R

et les agents C

**ATTENTION CERTAINES DES
INFORMATIONS SUIVANTES PEUVENT
CHOQUER LES JEUNES AGENTS
COMME LES PLUS ANCIENS !**

De P.P.C.R « avenir de la fonction publique », vous en avez déjà entendu parler.

Vous avez sans doute consulté des informations émanant des syndicats.

Vous avez aussi sans doute eu l'occasion de « profiter » des opérations de « com » de Madame la Ministre.

Vous avez pu avoir pas mal d'interrogations sur le positionnement des syndicats par rapport au protocole d'accord proposé par le gouvernement. Il y en a qui sont pour et d'autres qui sont contre.

Vous avez aussi entendu parler du passage en force du Gouvernement qui avait fixé les règles du « jeu » et qui pourtant ne les avait pas respectées. Les signataires sont minoritaires et le Gouvernement passe outre l'avis des syndicats majoritairement qui étaient contre !

Vous vous dites aussi que tout ça c'est bien beau, mais qu'en fin de compte, c'est la sempiternelle bagarre entre syndicats et vous pensez que les militants doivent s'arranger avec leurs états d'âme vis-à-vis des autres syndicats et surtout du Gouvernement. Alors, n'en parlons plus !

Votre préoccupation première, et elle est totalement légitime, c'est de savoir à quelle sauce vous allez être mangé dans les mois et les années à venir.

Vous voulez vous faire une opinion par vous-même et vous avez raison.

Solidaires reconnaît évidemment le droit de chaque agent d'apprécier, à l'aulne de sa situation personnelle, le dispositif, pourtant collectif, décidé unilatéralement par le Gouvernement.

Pour vous aider dans cette démarche nous vous détaillons dans les pages suivantes les nouveautés en matière de carrière pour les agents C car les premiers décrets viennent d'être examinés par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat le 9 février 2016.

Nous vous donnons l'info objectivement mais aussi avec nos analyses qui, tout bien pesé, ont amené **Solidaires Fonction Publique** à ne pas cautionner les propositions du Gouvernement. Nous vous laissons seuls juges.

Mais, attention, par rapport aux déclarations de Madame la Ministre, certaines informations peuvent vous choquer !

Agents de Catégorie C, votre corps change !

RAPPEL RAPIDE DE LA CARRIERE ACTUELLE

- La carrière C technique ou administrative est organisée en quatre grades auxquels correspondent quatre échelles de rémunérations : échelle 3 (recrutement sans concours), échelle 4 (recrutement par concours), échelle 5 (grade d'avancement pour l'échelle 4 et grade de recrutement dans certains corps techniques) et échelle 6 (grade d'avancement pour l'échelle 5).
- La carrière se déroule en 26 ans dans les meilleures conditions de promotion.
- L'amplitude indiciaire est de 142 points d'indice (de l'indice 321 à l'indice 462).
- Le début de la carrière C a progressé de quelques 60 points d'indice depuis 10 ans mais les agents qui débutent sont toujours rémunérés au niveau du SMIC.

RAPPEL RAPIDE DES PRINCIPALES REVENDICATIONS DE SOLIDAIRES

- Revalorisation immédiate du point d'indice à 5 euros contre 4,63 euros actuellement (depuis juillet 2010).
- L'intégration des primes dans le traitement.
- Revalorisation de 60 points d'indice pour tous les agents.
- Début de carrière C équivalant, en termes de traitement indiciaire, à 1,2 fois le SMIC.
- Une carrière linéaire revalorisée (un seul grade, avec l'aménagement d'un premier échelon « stagiaire » pour les candidats recrutés sans concours).
- Dans l'immédiat, recrutement de tous les agents au niveau de l'échelle 5 de rémunération.
- Promotion au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont remplies et donc, suppression du système des ratios pro/pro qui ne fait que freiner injustement les agents dans leur progression.
- Transformations massives d'emplois C en emplois B et promotions internes en conséquence.

LA NOUVELLE CARRIERE C EN QUELQUES LIGNES

- La nouvelle carrière C mise en place le 1^{er} janvier 2017 comportera trois grades : le C 1 (recrutement sans concours), le C 2 (grade de recrutement par concours et grade d'avancement pour le C 1, le C 3 (grade d'avancement pour le C 2).
- Reclassement des agents de l'échelle 3 dans le C 1, reclassement des agents des échelles 4 et 5 dans le C 2 selon des modalités différentes, reclassement des agents de l'échelle 6 dans le C 3.
- La carrière se déroule en 25 ans dans les meilleures conditions de promotion.
- L'amplitude indiciaire est de 141 points (de l'indice 325 à l'indice 466) en 2017. Elle sera de 143 points en 2020 (de l'indice 330 à l'indice 473).
- Le transfert d'une partie du régime indemnitaire : le traitement indiciaire est augmenté de 4 points à l'occasion de cette opération, moyennant un abattement indemnitaire annuel de 167 euros soit 13,92 euros mensuellement (l'équivalent de 3 points d'indice). Ce transfert prendra effet au 1^{er} janvier 2017.

Sommaire :

Page 1 : PPCR et les agents C

Page 2 : PPCR et les agents C

Page 3 : reclassement de E 6 en C 3

Page 4 : reclassement de E 5 en C 2

Page 5 : reclassement de E 5 en C 2

Page 6 : reclassement de E 3 en C 1

Page 7 : promotions de C 1 en C 2 et de C 2 en C 3

Page 8 : classement lors du recrutement en C

Page 9: classement futur de C en B

Page 10 à page 13 : Tout sur PÉPÉCÉR, et tout ce que Solidaires en pense !

Page 14 :

1^{er} janvier 2017

Reclassement dans la nouvelle carrière C

Le 1^{er} janvier 2017, tous les agents de catégorie C seront reclassés dans les nouveaux grades. A cette date sera également mis en œuvre le transfert primes/points à hauteur de 4 points d'indice moyennant un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice (13,92 euros mensuellement soit 167 euros annuellement).

La carrière C ne comportera plus que trois grades. Les agents titulaires d'un des grades classés dans les actuelles échelles de rémunération E 3, E 4, E 5 et E 6 seront reclassés dans les nouvelles échelles de rémunération dénommées C 1 pour le 1^{er} grade, C 2 pour le deuxième et C 3 pour le troisième et dernier grade.

- Les agents classés dans un grade de l'échelle 6 seront reclassés en C 3.
- Les agents classés dans un grade de l'échelle 5 seront reclassés en C 2.
- Les agents classés dans un grade de l'échelle 4 seront également reclassés en C 2.
- Les agents classés dans un grade de l'échelle 3 seront reclassés en C 1.

Reclassement des agents de l'échelle 6 dans le C 3

Le 1^{er} janvier 2017, les agents classés dans un grade relevant de l'échelle 6 de rémunération sont reclassés dans la nouvelle échelle de rémunération C 3, conformément au tableau ci-dessous.

La grille indiciaire de janvier 2017 intègre, à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre. Cet abattement mensuel est fixé à 13,92 euros (167 euros annuellement).

Le 1^{er} janvier 2018 intervient une nouvelle revalorisation partielle de la grille.

Aucune revalorisation n'est prévue au 1^{er} janvier 2019.

Le 1^{er} janvier 2020, seul le 10^{ème} échelon est revalorisé de 7 points.

Ce grade aura une durée de 20 années et une amplitude indiciaire de 123 points en 2020. Sur la base de la valeur actuelle du point d'indice (4,63 euros), le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 350) sera alors de 1620,16 euros et celui de l'échelon terminal (indice 473) de 2189,99 euros soit un différentiel de 569,49 euros sur 20 ans et donc une progression annuelle moyenne de 28,48 euros.

Ce grade sera un grade d'avancement pour les agents titulaires d'un grade classé dans le C 2 (voir les conditions de classement de C 2 en C 3 en page 8).

Conditions de reclassement des agents de l'échelle 6 dans le C 3 le 1^{er} janvier 2017 et

Situation au 31 décembre 2016				Ancienneté		Situation au 1 ^{er} janvier 2017				2018 et 2019	2020	VAR 2016/2020	gain indiciaire (1)	abattement indemnitaire (2)	gain réel (3)	
ECH	IM	DUREE		ACQUISE	REPORTEE	ECH	IM	DUREE		IM	IM	IM	En euros mensuellement			
		ECH	CAR					ECH	CAR							
9	462		20	>	AA	>	10	466		19	466	473	11	50	13	37
8	436	4	16	>	¾ de AA	>	9	445	3	16	450	450	14	64	13	51
7	422	4	12	>	¾ de AA	>	8	430	3	13	430	430	8	37	13	24
6	400	3	9	>	AA	>	7	413	3	10	415	415	15	69	13	56
5	385	3	6	>	AA > 18 mois (AA - 18 mois) X 4/3	>	6	400	2	8	403	403	18	83	13	70
5	385	3	6	>	AA < 18 mois AA X 4/3	>	5	391	2	6	393	393	8	37	13	24
4	370	2	4	>	AA	>	4	375	2	4	380	380	10	46	13	33
3	355	2	2	>	AA	>	3	365	2	2	368	368	13	60	13	47
2	345	1	1	>	SA	>							23	106	13	93
1	338	1		>	AA	>	2	355	1	1	358	358	20	92	13	79
							1	345	1		350	350			13	

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

Reclassement des agents de l'échelle 5 dans le C 2

Le 1^{er} janvier 2017, les agents classés dans un grade relevant de l'échelle 5 de rémunération sont reclassés dans la nouvelle échelle de rémunération C 2, conformément au tableau ci-dessous. A partir du 5^{ème} échelon, ce reclassement s'effectue à l'échelon inférieur occasionnant ainsi une perte d'ancienneté de carrière.

La grille indiciaire de janvier 2017 intègre principalement, et à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre. Cet abattement mensuel est fixé à 13,92 euros (167 euros annuellement).

Le 1^{er} janvier 2018, intervient une nouvelle revalorisation partielle de la grille (échelons 3, 5, 6 et 12).

Le 1^{er} janvier 2019, seul le 1^{er} échelon est revalorisé.

Le 1^{er} janvier 2020, la grille est revalorisée hormis pour le 8^{ème} échelon.

Ce grade aura une durée de 25 années et une amplitude indiciaire de 88 points en 2020. Sur la base de la valeur actuelle du point d'indice (4,63 euros), le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 332) sera alors de 1537,22 euros et celui de l'échelon terminal (indice 420) de 1944,68 euros soit un différentiel de 407,46 euros sur 25 ans et donc une progression annuelle moyenne de 16,30 euros.

Ce grade sera le grade de recrutement par concours.

Ce grade sera également un grade d'avancement pour les agents titulaires d'un grade classé dans le C 1 (voir les conditions de classement de C 1 en C 2 en page 8).

Conditions de reclassement des agents de l'échelle 5 dans le C 2 le 1^{er} janvier 2017 et

Situation au 31 décembre 2016				Ancienneté reportée	Situation au 1er janvier 2017				2018	2019	2020	VAR 2016/2020	gain indiciaire (1)	abattement indemnitaire (2)	gain réel (3)		
ECH	IM	DUREE			ECH	CAR	IM	IM	IM	IM	en euros mensuellement						
		ECH	CAR								ECH	CAR					
12	407		26	>	AA	>	12	416		25	418	418	420		13		
11	398	4	22	>	3/4 de AA	>	11	411	4	21	411	411	412	5	23	13	10
10	385	4	18	>	3/4 de AA	>	10	402	3	18	402	402	404	6	27	13	14
9	376	3	15	>	2/3 de AA	>	9	390	3	15	390	390	392	7	32	13	19
8	360	3	12	>	2/3 de AA	>	8	380	2	13	380	380	380	4	18	13	5
7	346	2	10	>	AA	>	7	364	2	11	364	364	365	5	23	13	10
6	339	2	8	>	AA	>	6	350	2	9	351	351	354	8	37	13	24
5	332	2	6	>	AA	>	5	343	2	7	345	345	346	7	32	13	19
4	330	2	4	>	SA	>	4	336	2	5	336	336	338	6	27	13	14
				>	1/2 de AA + 1 an	>								8	37	13	24
3	328	2	2	>	AA	>	3	332	2	3	333	333	336	9	41	13	28
2	327	1	1	>	2 X AA	>	2	330	2	1	330	330	334	8	37	13	24
1	326	1		>		>	1	328	1		328	329	332			13	

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

évolutions indiciaires jusqu'au 1^{er} janvier 2020

Solidaires dénonce l'insuffisance de la revalorisation de cette grille. Au terme de la montée en « puissance » du dispositif, le gain indiciaire brut se situe entre 4 et 9 points, duquel il faut défalquer les cotisations sociales et l'abattement indemnitaire équivalant à 3 points d'indice pour arriver au net à payer. Ainsi, et par exemple, le 9^{ème} échelon est revalorisé de 4 points (18 euros desquels il faut déduire les cotisations sociales). Après prélèvement des cotisations sociales et l'abattement indemnitaire, la différence entre le net à payer de 2016 et celui de 2017 et des années suivantes sera égale à ... zéro !

Par ailleurs, les agents recrutés à partir du 1^{er} janvier 2017 subiront eux aussi l'abattement indemnitaire (équivalent à 3 points d'indice) mais, il faut déplorer à ce sujet que le 1^{er} échelon de la grille ne soit revalorisé que de 2 points d'indice en 2017 et d'un point supplémentaire en 2019. Les agents classés au 1^{er} échelon du C 2 et rémunérés à ce niveau jusqu'au 31 décembre 2019 auront ainsi une rémunération moindre que celle allouée jusqu'au 31 décembre 2017 aux agents situés au 1^{er} échelon de l'actuelle échelle 5. Quel progrès !

Reclassement des agents de l'échelle 4 dans le C 2

Le 1^{er} janvier 2017, les agents classés dans un grade relevant de l'échelle 4 de rémunération sont reclassés dans la nouvelle échelle de rémunération C 2, conformément au tableau ci-dessous. A partir du 2^{ème} échelon, ce reclassement s'effectue à un, voire plusieurs échelons inférieurs occasionnant ainsi une perte d'ancienneté de carrière très importante.

La grille indiciaire de janvier 2017 intègre principalement et à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre. Cet abattement mensuel est fixé à 13,92 euros (167 euros annuellement).

Le 1^{er} janvier 2018, intervient une nouvelle revalorisation partielle de la grille (échelons 3, 5 et 6).

Le 1^{er} janvier 2019, seul le 1^{er} échelon est revalorisé.

Le 1^{er} janvier 2020, la grille est revalorisée hormis pour le 8^{ème} échelon.

Ce grade aura une durée de 25 années et une amplitude indiciaire de 88 points en 2020. Sur la base de la valeur actuelle du point d'indice (4,63 euros), le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 332) sera alors de 1537,22 euros et celui de l'échelon terminal (indice 420) de 1944,68 euros soit un différentiel de 407,46 euros sur 25 ans et donc une progression annuelle moyenne de 16,30 euros.

Ce grade sera le grade de recrutement par concours.

Ce grade sera également un grade d'avancement pour les agents titulaires d'un grade classé dans le C 1 (voir les conditions de classement de C 1 en C 2 en page 8).

Situation au 31 décembre 2016				Ancienneté reportée	Situation au 1er janvier 2017				2018	2019	2020	VAR 2016/2020	gain indiciaire (1)	abattement indemnitaire (2)	gain réel (3)
ECH	IM	DUREE			ECH	IM	DUREE	IM	IM	IM	IM	IM	en euros mensuellement		
		ECH	CAR										ECH	CAR	
12	382		26	>	AA	>	12	418	418	420				13	
11	375	4	22	>	1/2 de AA	>	11	411	411	412				13	
10	368	4	18	>	SA	>	10	402	402	404				13	
9	354	3	15	>	2/3 de AA	>	9	390	390	392	10	46	13	33	
8	345	3	12	>	2/3 de AA	>	8	380	380	380	5	23	13	10	
7	332	2	10	>	AA	>	7	364	364	365	12	55	13	42	
6	329	2	8	>	AA	>	6	350	351	354	11	50	13	37	
5	327	2	6	>	AA	>	5	343	345	346	9	41	13	28	
4	326	2	4	>	AA	>	4	336	336	338	14	64	13	51	
3	325	2	2	>	SA	>	3	332	333	336	9	41	13	28	
2	324	1	1	>	AA	>	2	330	330	334	8	37	13	24	
1	323	1		>	SA	>	1	328	329	332	9	41	13	28	

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défacturer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

Conditions de reclassement des agents de l'échelle 4 dans le C 2 le 1^{er} janvier 2017 et évolutions indiciaires jusqu'au 1^{er} janvier 2020

Solidaires a fermement dénoncé les conditions de reclassement des agents de l'échelle 4 car elles entraînent des pertes énormes d'ancienneté. Jusqu'au Conseil Supérieur du 9 février 2016, par le dépôt d'un amendement, Solidaires a exigé que, préalablement à leur reclassement dans la nouvelle échelle C 2, ces agents soient d'abord classés dans l'échelle 5 actuelle, à identité d'échelon, et ensuite seulement reclassés dans le C 2, conformément aux modalités retenues pour les agents qui sont actuellement classés dans l'échelle 5 (voir plus-haut).

Exemple : un agent du 11^{ème} échelon avec prise de rang du 1^{er} janvier 2015 aura, le 1^{er} janvier 2017, une carrière théorique de 24 ans (22 ans pour arriver au 11^{ème} échelon et 2 ans dans cet échelon).

Il lui restait donc 2 ans à faire pour arriver au 12^{ème} échelon, échelon terminal du grade (26 ans de carrière).

Le 1^{er} janvier 2017, cet agent qui aura déjà une durée de carrière de 24 ans sera reclassé au 8^{ème} échelon avec 1/2 de l'ancienneté acquise dans l'échelon (soit 2 ans divisé par 2 = 1 an). Il aura donc à cette date une ancienneté d'un an dans le 8^{ème} échelon.

Pour atteindre l'échelon terminal du nouveau grade de C 2 (12^{ème} échelon), il lui faudra donc encore faire 1 an dans le 8^{ème} échelon et, 3 ans dans le 9^{ème}, 3 ans dans le 10^{ème} et 4 ans dans le 11^{ème} soit un total de 11 années.

En fin de compte, il aura fait 24 ans dans l'échelle 4 et 11 ans dans le C 2 soit un total de 35 années de carrière !

Autre exemple : un agent recruté actuellement et qui justifie de 10 années de salariat dans le secteur privé se voit reprendre la moitié de cette durée en ancienneté administrative soit 5 années. Il est donc classé immédiatement au 4^{ème} échelon avec 1 an d'ancienneté dans cet échelon. Le 1^{er} janvier 2017, cet agent sera reclassé au 2^{ème} échelon du C 2 avec

1 année d'ancienneté dans cet échelon. Sa nouvelle durée de carrière sera donc de 2 années (1 an dans le 1^{er} échelon et 1 an dans le 2^{ème}) au lieu de 5 années.

Reclassement des agents de l'échelle 3 dans le C 1

Le 1^{er} janvier 2017, les agents classés dans un grade relevant de l'échelle 3 de rémunération sont reclassés dans la nouvelle échelle de rémunération C 1 conformément au tableau ci-dessous.

La grille indiciaire de janvier 2017 intègre uniquement et à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre. Cet abattement mensuel est fixé à 13,92 euros (167 euros annuellement).

Des revalorisations indiciaires ont ensuite lieu au 1^{er} janvier des années 2018, 2019 et 2020.

Un 12^{ème} échelon sera créé le 1^{er} janvier 2020 portant à 4 ans la durée du 11^{ème} échelon.

Ce grade aura une durée de 25 années et une amplitude indiciaire de 52 points en 2020. Sur la base de la valeur actuelle du point d'indice (4,63 euros), le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 330) sera alors de 1527,97 euros et celui de l'échelon terminal (indice 382) de 1768,74 euros soit un différentiel de 240,77 euros sur 25 ans et donc une progression annuelle moyenne de 9,63 euros.

Ce grade sera le grade de recrutement sans concours.

Situation au 31 décembre 2016				Ancienneté reportée	Situation au 1er janvier 2017				2018	2019	2020	VAR 2016/2020	gain indiciaire (1)	abattement indemnitaire (2)	gain réel (3)
ECH	IM	DUREE			ECH	CAR	IM	IM	IM	IM	en euros mensuellement				
		ECH	CAR								ECH	CAR	IM	IM	IM
11	363		22	>	AA	>	11	367	368	372	9	41	13	28	
10	350	4	18	>	AA	>	10	354	356	363	13	60	13	47	
9	338	3	15	>	AA	>	9	342	346	354	16	74	13	61	
8	332	3	12	>	AA	>	8	336	342	348	16	74	13	61	
7	328	2	10	>	AA	>	7	332	338	342	14	64	13	51	
6	326	2	8	>	AA	>	6	330	334	337	11	50	13	37	
5	325	2	6	>	AA	>	5	329	332	335	10	46	13	33	
4	324	2	4	>	AA	>	4	328	330	333	9	41	13	28	
3	323	2	2	>	AA	>	3	327	329	332	9	41	13	28	
2	322	1	1	>	AA	>	2	326	328	331	9	41	13	28	
1	321	1		>	AA	>	1	325	327	330	9	41	13	28	

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

Conditions de reclassement des agents de l'échelle 3 dans le C 1 le 1^{er} janvier 2017 et évolutions indiciaires jusqu'au 1^{er} janvier 2020

Ce grade est sans doute le grade le plus inutile !

Pourquoi maintenir un grade à 12 échelons et d'une durée de carrière de 25 ans pour les agents recrutés sans concours ?

Pourquoi mettre en place une carrière aussi dérisoire avec une progression maximale de 52 points d'indice en 25 ans soit de 9,63 euros par an en moyenne. Et encore, il s'agit d'une moyenne, dans la mesure où la progression indiciaire dans les 11 premières années de la carrière aura permis à un agent de bénéficier d'une revalorisation de 5 points d'indice soit même pas 2,20 euros par an.

Pour montrer du doigt les agents recrutés sans concours ?

Pour leur faire payer cette entrée par la petite porte dans la Fonction Publique pendant 25 ans ?

Pour Solidaires, il est clair que les administrations ont les mêmes exigences vis-à-vis de ces agents que pour ceux qui sont recrutés par concours.

Alors, pour Solidaires, s'il « faut » faire un distinguo lors du recrutement (1 point d'indice par rapport aux agents recrutés par concours), la situation des agents recrutés sans concours doit être très rapidement similaire (dès l'avancement au 2^{ème} échelon) à celle de leurs collègues. Pour Solidaires, ils doivent être recrutés au niveau du C 2.

Promotions C 1 en C 2 et de C 2 en C 3

Conditions requises pour bénéficier d'une promotion de C 2 en C 3 et de C 1 en C 2 ?

Malgré des demandes réitérées de Solidaires Fonction Publique, la DGAFP a refusé d'informer les fédérations de fonctionnaires des conditions requises pour être promu de C 2 en C 3.

Seule réponse apportée : « **Vous verrez cela lors de la déclinaison de PPCR dans les statuts particuliers !** »

Tout juste pouvons-nous donc deviner qu'il faudra avoir atteint le 4^{ème} échelon.

Nous rappelons que les conditions requises prévoient l'obligation d'avoir atteint un certain échelon et/ou de justifier d'une certaine durée de séjour dans un grade ou un corps.

De plus, les promotions peuvent être établies par tableau d'avancement et/ou par examen professionnel et/ou par concours professionnel.

La DGAFP, même si elle souhaite uniformiser les déroulements de carrières dans les trois versants de la Fonction Publique n'ose pas sortir du bois sur cette question !

Alors, y a-t-il un loup ?

Autrement dit : y a-t-il des dispositions régressives et négatives dans « le loup qui se cache juste derrière l'arbre qui cache la forêt » ?

Evidemment, Solidaires vous informera de l'état d'avancement des travaux sur cette question.

Classement des agents promus de C 2 en C 3

SITUATION DANS LE GRADE DE C 2							ANCIENNETE D'ECHELON REPORTEE	SITUATION DANS LE GRADE DE C 3										
2017				2018	2019	2020		2017			2018		2019		2020			
ECH	IM	DUREE		IM	IM	IM		ECH	IM	GAIN	DUREE		IM	GAIN	IM	GAIN	IM	GAIN
		ECH	CAR								ECH	CAR						
12	416	-	25	418	418	420	AA	10	466	-	-	19	466	-	466	-	473	-
11	411	4 ans	21	411	411	412	3/4 de AA	9	445	-	3 ans	16	450	-	450	-	450	-
10	402	3 ans	18	402	402	404	SA	8	430	+ 14	3 ans	13	430	+ 12	430	+ 12	430	+ 10
9	390	3 ans	15	390	390	392	2/3 de AA	7	413	+ 2 + 11	3 ans	10	415	+ 4 + 13	415	+ 4 + 13	415	+ 4 + 11
8	380	2 ans	13	380	380	380	AA	6	400	+ 10	2 ans	8	403	+ 13	403	+ 13	403	+ 11
7	364	2 ans	11	364	364	365	AA	5	391	+ 11	2 ans	6	393	+ 13	393	+ 13	393	+ 13
6	350	2 ans	9	351	351	354	AA	4	375	+ 11	2 ans	4	380	+ 16	380	+ 16	380	+ 15
5	343	2 ans	7	345	345	346	AA	3	365	+ 15	2 ans	2	368	+ 17	368	+ 17	368	+ 14
4	336	2 ans	5	336	336	338	1/2 de AA	2	355	+ 12	1 an	1	358	+ 13	358	+ 13	358	+ 12
							AA > 1 an	1	345	+ 9	1 an		350	+ 14	350	+ 14	350	+ 12

et situation indiciaire en fonction de l'année de promotion

Classement des agents promus de C 1 en C 2

SITUATION DANS LE GRADE DE C 1							ANCIENNETE D'ECHELON REPORTEE	SITUATION DANS LE GRADE DE C 2										
2017				2018	2019	2020		2017			2018		2019		2020			
ECH	IM	DUREE		IM	IM	IM		ECH	IM	GAIN	DUREE		IM	GAIN	IM	GAIN	IM	GAIN
		ECH	CAR								ECH	CAR						
12	-	-	25	-	-	382	AA en 2020	12	416	-	-	25	418	-	418	-	420	-
11	367	4 ans	21	367	368	372	1/2 de AA	11	411	-	4 ans	21	411	-	411	-	412	-
10	354	3 ans	18	354	356	363	SA	10	402	-	3 ans	18	402	-	402	-	404	-
9	342	3 ans	15	343	346	354	2/3 de AA	9	390	-	3 ans	15	390	-	390	-	392	+ 10
8	336	2 ans	13	339	342	348	AA	8	380	+ 13 + 26	2 ans	13	380	+ 13 + 26	380	+ 12 + 24	380	+ 8 + 17
7	332	2 ans	11	335	338	342	AA	7	364	+ 22	2 ans	11	364	+ 21	364	+ 18	365	+ 11
6	330	2 ans	9	332	334	337	AA	6	350	+ 14	2 ans	9	351	+ 12	351	+ 9	354	+ 6
5	329	2 ans	7	330	332	335	AA	5	343	+ 11	2 ans	7	345	+ 10	345	+ 7	346	+ 4
4	328	2 ans	5	329	330	333	AA	4	336	+ 6	2 ans	5	336	+ 4	336	+ 2	338	+ 1
							AA	3	332	+ 3	2 ans	3	333	+ 3	333	+ 1	336	+ 1
							AA	2	330	+ 2	2 ans	1	330	+ 1	330	0	334	+ 1

et situation indiciaire en fonction de l'année de promotion

Conditions de classement des agents recrutés dans un grade du C 2

Les grades classés dans le C 2 seront les grades de recrutement par concours.

Le projet de décret prévoit les conditions de classement dans un grade du C 2.

L'article 6 stipule notamment que « les personnes qui justifient avant leur nomination de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime autre que celui d'agent public, en qualité de salariés sont classées conformément au tableau suivant : »

DUREE DES SERVICES PRIS EN COMPTE	SITUATION DANS DE GRADE DE C 2						ANCIENNETE CONSERVEE DANS L'ECHELON DE CLASSEMENT		
	2017			2018	2019	2020			
	ECH	DUREE	IM	IM	IM	IM			
A partir de 36 ans	8 ^{ème} échelon	3 ans	380	380	380	380	Sans ancienneté soit	A partir de 36 ans	0 mois
A partir de 30 ans et avant 36 ans	7 ^{ème} échelon	2 ans	364	364	364	365	1/3 des services au-delà de 30 ans soit	A partir de 35 ans	entre 20 et 24 mois
								A partir de 34 ans	entre 16 et 20 mois
								A partir de 33 ans	entre 12 et 16 mois
								A partir de 32 ans	entre 8 et 12 mois
								A partir de 31 ans	entre 4 et 8 mois
A partir de 24 ans et avant 28 ans	6 ^{ème} échelon	2ans	350	351	351	354	1/3 des services au-delà de 24 ans soit	A partir de 30 ans	entre 0 et 4 mois
								A partir de 29 ans	entre 20 et 24 mois
								A partir de 28 ans	entre 16 et 20 mois
								A partir de 27 ans	entre 12 et 16 mois
								A partir de 26 ans	entre 8 et 12 mois
A partir de 20 ans et avant 24 ans	5 ^{ème} échelon	2 ans	343	345	345	346	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans soit	A partir de 25 ans	entre 4 et 8 mois
								A partir de 24 ans	entre 0 et 4 mois
								A partir de 23 ans	entre 18 et 24 mois
								A partir de 22 ans	entre 12 et 18 mois
A partir de 16 ans et avant 20 ans	4 ^{ème} échelon	2ans	336	336	336	338	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans soit	A partir de 21 ans	entre 6 et 12 mois
								A partir de 20 ans	entre 0 et 6 mois
								A partir de 19 ans	entre 18 et 24 mois
								A partir de 18 ans	entre 12 et 18 mois
A partir de 12 ans et avant 16 ans	3 ^{ème} échelon	2 ans	332	333	333	336	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 12 ans soit	A partir de 17 ans	entre 6 et 12 mois
								A partir de 16 ans	entre 0 et 6 mois
								A partir de 15 ans	entre 18 et 24 mois
								A partir de 14 ans	entre 12 et 18 mois
A partir de 8 ans et avant 12 ans	2 ^{ème} échelon	2 ans	330	330	330	334	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans soit	A partir de 13 ans	entre 6 et 12 mois
								A partir de 12 ans	entre 0 et 6 mois
								A partir de 11 ans	entre 18 et 24 mois
								A partir de 10 ans	entre 12 et 18 mois
A partir de 4 ans et avant 8 ans	2 ^{ème} échelon	2 ans	330	330	330	334	Sans ancienneté soit	A partir de 9 ans	entre 6 et 12 mois
								A partir de 8 ans	entre 0 et 6 mois
								A partir de 7 ans	0 mois
								A partir de 6 ans	
A partir de 2 ans et avant 3 ans	1 ^{er} échelon	1 an	328	328	329	332	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 2 ans soit	A partir de 5 ans	entre 6 et 12 mois
								A partir de 4 ans	
A partir de 2 ans et avant 3 ans	1 ^{er} échelon	1 an	328	328	329	332	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 2 ans soit	A partir de 3 ans	entre 6 et 12 mois
								A partir de 2 ans	entre 0 et 6 mois
Avant 2 ans	1 ^{er} échelon	1 an	328	328	329	332	Sans ancienneté soit	Avant 2 ans	0 mois

Solidaires a dénoncé le recul considérable de ces dispositions par rapport au dispositif actuel mis en place en 2005. Depuis 2005, les activités concernées sont prises en compte pour la moitié de leur durée !

Exemple : un agent recruté actuellement et justifiant de 10 années de salariat dans le secteur privé se voit reprendre la moitié de cette durée en ancienneté administrative soit 5 années. Il est donc classé immédiatement au 4^{ème} échelon avec 1 an d'ancienneté. Dans le futur, un agent justifiant de la même durée de salariat dans le privé aura, selon les dispositions ci-dessus, une reprise d'ancienneté de 2 ans et sera donc classé au 2^{ème} échelon du C 2 avec un an d'ancienneté, soit un différentiel négatif de 3 années d'ancienneté !

Solidaires a déposé un amendement au projet de décret visant à reconduire le dispositif actuellement en vigueur. Celui-ci a été rejeté par le gouvernement.

Conditions de classement des agents recrutés dans un grade du C 1

Les grades classés dans le C 1 seront les grades de recrutement sans concours.

Le projet de décret prévoit les conditions de classement dans un grade du C 1 qui sont identiques à celles actuellement en vigueur.

L'article 6 stipule notamment que « les personnes qui justifient avant leur nomination de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime autre que celui d'agent public, en qualité de salariés sont classées à un échelon déterminé en prenant en compte la moitié de leur durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein. »

De ce fait, les reprises d'ancienneté sont nettement moins favorables pour les agents recrutés par concours que pour les agents recrutés sans concours !

Mais, la DGAFP ne manque pas de rectifier cette bizarrerie lors du classement de C 1 an C 2 !

Les conditions de classement de C en B

Conditions de classement dans le 1^{er} grade de la catégorie B pour les agents titulaires d'un grade du C 3 en 2017

SITUATION EN C 3			>	ANCIENNETE ACQUISE	>	SITUATION DANS LE B 1			
ECH	IM	DUREE				ECH	IM	DUREE	ANCIENNETE ACQUISE DANS L'ECHELON DU C 3 ET CONSERVEE DANS LA LIMITE DE LA DUREE DE L'ECHELON DE RECLASSEMENT
10	466	-	>		>	12	474	4 ans	ancienneté acquise
9	445	3 ans	>		>	11	453	3 ans	ancienneté acquise
8	430	3 ans	>	> à 2 ans	>	10	440	3 ans	trois fois l'ancienneté acquise, au-delà de 2ans
7	413	3 ans	>	< à 2 ans	>	9	429	3 ans	ancienneté acquise majorée d'un 3/2 de l'ancienneté acquise
6	400	2 ans	>		>	8	413	3 ans	sans ancienneté
5	391	2 ans	>		>	7	394	2 ans	ancienneté acquise
4	375	2 ans	>		>	6	379	2 ans	ancienneté acquise
3	365	2 ans	>		>	5	366	2 ans	ancienneté acquise
2	355	1 an	>		>	4	349	2 ans	ancienneté acquise majorée d'un an
1	345	1 an	>		>				ancienneté acquise

Conditions de classement dans le 1^{er} grade de la catégorie B pour les agents titulaires d'un grade du C 2 en 2017

SITUATION EN C 2			>	ANCIENNETE ACQUISE	>	SITUATION DANS LE B 1			
ECH	IM	DUREE				ECH	IM	DUREE	ANCIENNETE ACQUISE DANS L'ECHELON DU C 3 ET CONSERVEE DANS LA LIMITE DE LA DUREE DE L'ECHELON DE RECLASSEMENT
12	418	-	>		>	9	429	3 ans	ancienneté acquise
11	411	3 ans	>		>	8	413	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise
10	402	3 ans	>		>				sans ancienneté
9	390	3 ans	>		>				sans ancienneté
8	380	3 ans	>		>	7	394	2 ans	ancienneté acquise
7	364	2 ans	>		>	6	379	2 ans	ancienneté acquise
6	350	2 ans	>		>	5	366	2 ans	ancienneté acquise
5	343	2 ans	>		>	4	356	2 ans	ancienneté acquise
4	336	2 ans	>		>	3	349	2 ans	ancienneté acquise
3	332	1 an	>		>	2	344	2 ans	ancienneté acquise
2	330	1 an	>		>	1	339	2 ans	ancienneté acquise

Conditions de classement dans le 1^{er} grade de la catégorie B pour les agents titulaires d'un grade du C 1 en 2017

SITUATION EN C 1			>	ANCIENNETE ACQUISE	>	SITUATION DANS LE B 1			
ECH	IM	DUREE				ECH	IM	DUREE	ANCIENNETE ACQUISE DANS L'ECHELON DU C 3 ET CONSERVEE DANS LA LIMITE DE LA DUREE DE L'ECHELON DE RECLASSEMENT
12	382*	-	>		>	7	394	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise
11	367	3 ans	>		>	6	379	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise
10	354	3 ans	>		>				sans ancienneté
9	342	3 ans	>		>	5	366	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise majorée d'un
8	336	3 ans	>		>	4	356	2 ans	ancienneté acquise
7	332	2 ans	>		>	3	349	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'un an
6	330	2 ans	>		>				1/2 de l'ancienneté acquise
5	329	2 ans	>		>	2	344	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'un an
4	328	2 ans	>		>				1/2 de l'ancienneté acquise
3	327	1 an	>		>	1	339	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'un an
2	326	1 an	>		>				1/2 de l'ancienneté acquise
1	325		>		>				sans ancienneté

Les conditions de classement en catégorie B sont nettement dégradées comme par exemple :

- En 2016, un agent du 7^{ème} éch. du 4^{ème} grade du C (E 6) est classé au 10^{ème} éch. du 1^{er} grade en B. Demain il le sera au 8^{ème}.
- En 2016, un agent du 5^{ème} éch. du 3^{ème} grade du C (E 5) peut être classé au 5^{ème} éch. du 1^{er} grade en B. Demain il le sera au 4^{ème}.
- En 2016, un agent du 4^{ème} éch. du 2^{ème} grade du C (E 4) peut être classé au 4^{ème} éch. du 1^{er} grade en B. Demain il le sera au 3^{ème}.
- En 2016, un agent du 6^{ème} éch. du 1^{er} grade de catégorie C (E1) est classé au 5^{ème} éch. du 1^{er} grade en B. Demain il le sera au 2^{ème}.

Fait très aggravant : la plupart des agents C perdront au 1^{er} janvier 2017 un, voire deux échelons.
Ainsi, un agent du 6^{ème} échelon de l'échelle 4 promu en B en 2016 est classé au 5^{ème} échelon du B.
S'il n'est promu qu'en 2017, il sera « déclassé » au 4^{ème} échelon du C 2 et donc classé en B au 3^{ème} échelon !

Solidaires et PÉPÉCÉR

Ce qui est bien dans PÉPÉCÉR ?

- **La réduction du nombre de grades : trois grades, c'est mieux que quatre !**
- **Le recrutement à l'échelle C 2 : cela satisfait la revendication immédiate de Solidaires !**
- **L'intégration des primes dans le traitement : certes, c'est un plus pour les futurs**

Ce qui, pour Solidaires, n'est pas bien dans PÉPÉCÉR ?

- **L'insuffisance des revalorisations indiciaires.**
- **L'insuffisance notoire du niveau d'intégration des primes dans de traitement.**
- **Le maintien de trois grades en catégorie C.**
- **Les conditions de reclassement et notamment celles des agents de l'actuelle échelle 4.**
- **La durée des carrières.**
- **La nouvelle évaluation et le RIFSEEP.**
- **La mobilité.**
- **Les mesures : quartiers prioritaires, les ZUS et l'indemnité de résidence.**
- **La GIPA.**
- **L'avenir de la Fonction Publique,**
- **Le passage en force du Gouvernement, Mme Lebranchu, Mme Girardin et**

PÉPÉCÉR et l'insuffisance des revalorisations indiciaires ?

Solidaires dénonce l'insuffisance de revalorisations des grilles indiciaires. Lorsque l'on fait abstraction de l'intégration de l'indemnitaire, la revalorisation indiciaire est ridicule.

Le début de la grille de l'échelle 4 de la catégorie C a progressé, SMIC oblige, de quelques 60 points en dix ans, soit à peu près six points par an. La nouvelle grille du C 2 progressera de 9 points seulement en cinq ans, dont une partie résulte, à hauteur de 4 points, du transfert primes/points !

En réalité, la « revalo », c'est 5 points en cinq ans, soit un point par an ... Quelle ambition !!!

Cela nous laisse supposer que bientôt nous aurons à reparler du rattrapage par le SMIC, mais le gouvernement s'en protège quelques temps avec la revalorisation liée au transfert primes/points !

Solidaires exige la revalorisation de toutes les grilles indiciaires à hauteur de 60 points d'indice.

PÉPÉCÉR et l'insuffisance du niveau d'intégration des primes ?

A la plupart des revendications portant sur la reconnaissance des qualifications (revalorisation des carrières), les gouvernements ont répondu, lorsqu'ils l'ont fait, par des mesures indemnitaires.

Pour Solidaires, le mécanisme de revalorisation (4 points d'indice) associé à la mise en place d'un abattement indemnitaire (13,92 euros), dénommé par le Gouvernement « transfert primes/points » et par Solidaires « déprime » est loin de répondre aux revendications des agents. Il permet au Gouvernement d'afficher une « revalo » même si celle-ci est largement autofinancée par les agents. Résultat = 0 euro de revalorisation pour cette opération transfert primes/points.

D'ores et déjà, Solidaires exige la suppression de cette « déprime » sur le traitement des agents.

PÉPÉCÉR et le maintien de trois grades dans la catégorie C ?

Solidaires dénonce le maintien de trois grades dans la future carrière C.

Notre revendication porte sur la création d'une carrière linéaire (un seul grade) avec un échelon de stagiaire en bas de grille pour les agents recrutés sans concours.

Quel est l'intérêt d'inventer un grade de recrutement sans concours (le C 1) avec une plage indiciaire totale de 52 points en 25 années de carrière et dans lequel les agents progresseront d'un point d'indice à chaque changement d'échelon du 1^{er} au 5^{ème} échelon ?

PéPéCér et les conditions de reclassement dans la nouvelle carrière ?

Solidaires dénonce les conditions lamentables des reclassements dans les nouveaux grades. Les agents qui ont vécu ce genre de situation en 2005, lors de la mise en place de la carrière Jacob, vont revivre la même chose et donc avoir les mêmes rancoeurs. Rares seront les agents qui ne vont pas, malgré un gain indiciaire minime largement autofinancé, reculer dans la carrière et ainsi rallonger le temps qu'il leur faudra pour atteindre le dernier échelon du grade terminal.

Les plus lésés sont sans doute les agents classés actuellement dans l'échelle 4 et qui ne pourront en 2016 être promus dans l'échelle 5. Ils verront leur situation se dégrader très nettement en 2017.

Solidaires a dénoncé ces mesures de reclassement tout au long des négociations et a été jusqu'à déposer des amendements au CSFPE du 9 février 2016 pour que ces agents soient préalablement à leur reclassement dans le C 2, d'abord classés dans l'actuelle échelle 5. Ces amendements ont été rejetés par le Gouvernement.

Solidaires a notamment soulevé les risques d'enjambements que pouvaient subir ces agents par rapport à ceux qui seront recrutés ultérieurement. Jamais la DGAFP n'a accepté de débattre de ce problème !

Ce n'est qu'à l'examen tout récent du projet de décret que nous constatons que l'Administration a bien pris en compte nos remarques mais en y répondant de la manière la plus perverse possible.

Plutôt que de tenir compte de notre revendication de transit par l'échelle 5 avant reclassement dans le C 2, elle campe sur ses positions en « déclassant » très nettement les agents de l'actuelle échelle 4 et s'en arrange, en modifiant à la baisse les conditions de classement dans le C 2 des agents recrutés après le 1^{er} janvier 2017.

PéPéCér et la durée des carrières ?

La durée des carrières n'est pas forcément rallongée. Ce sont les reclassements (lire de déclassements) dans les nouvelles carrières qui génèrent des reculs importants et éloignent donc les agents de la fin de carrière.

Autrement dit, la durée des carrières théoriques n'est peut-être pas rallongée mais celle des carrières réelles, oui !

PéPéCér et les statuts particuliers ?

La DGAFP veut tout cadrer jusqu'à se déclarer « grand ordonnateur de la GRH de la Fonction Publique » (Gestion des Ressources Humaines et non Gestion Humaine des Ressources).

Concernant les carrières, elle veut tout uniformiser en harmonisant sur le moins disant. Elle renvoie à la rédaction des statuts particuliers le soin de préciser certaines dispositions de la partie « carrières » de PPCR !

Pour Solidaires, vouloir tout harmoniser, c'est nier les différences dans les métiers exercés, dans les qualifications exigées, dans les technicités nécessaires au bon accomplissement des missions dévolues aux agents.

Fantasmer sur une GRH « Fonction Publique », c'est nier les cultures différentes et historiques des administrations, des ministères. C'est aussi condamner les règles de gestion, certes imparfaites, mais négociées dans l'intérêt des agents et du service public.

PéPéCér et l'évaluation professionnelle ?

Dans le cadre de non accord PPCR, la DGAFP a l'intention de mettre en place un nouveau système très pervers :

- l'entretien d'évaluation ne serait plus annuel mais triennal. Un tiers des agents passeront donc à la moulINETTE chaque année. Avec cette mesure, la DGAFP reconnaît sans doute le côté chronophage du dispositif actuel.

- sur le nombre d'agents qui seraient évalués chaque année, 25 % d'entre eux pourront bénéficier d'une réduction. La DGAFP prône l'élitisme.

- la réduction attribuée serait de 8 mois.

- ce bonus d'ancienneté ne serait pas écriétable pour les changements d'échelons (ce qui nécessite la suppression des notions de cadences moyennes et minimales) ou lors d'une promotion de grade au sein d'un même corps.

- aucune réduction ne pourrait être attribuée pendant les six premières années de fonctions dans un corps quel que soit le classement d'échelon dans le grade d'accueil.

Par ailleurs, le dispositif préconisé par la DGAFP est encore une fois l'occasion pour le Gouvernement de rogner sur le GVT (glissement vieillesse technicité). En effet :

- Dans le système actuel : 300 agents produisent annuellement 270 mois de réductions d'ancienneté (90 mois pour 100 agents).

- Dans le nouveau système : 100 agents sur les 300 sont évalués chaque année. 25% d'entre eux pourront se voir attribuer une réduction de 8 mois, soit $25 \times 8 = 200$ mois (au lieu de 270.....).

Une première réunion s'est tenue à la Fonction Publique le 17 décembre 2015 (voir notre compte-rendu mis en ligne le 21 décembre sur notre site). La DGAFP organisera d'autres réunions pour finaliser son projet au cours du premier semestre 2016.

Dans cette perspective, la DGAFP prépare le terrain en instaurant dans les décrets des échelons à cadence unique en remplacement des durées moyennes et minimales (lorsqu'elles existaient encore) dans toutes les carrières. La « cadence unique » que tout le monde intitulerait très rapidement tout simplement la « cadence » prépare le terrain de la nouvelle évaluation.

Le calendrier de mise en place des nouvelles carrières et des échelons à cadence unique a amené la DGAFP à prendre quelques mesures de précaution en garantissant aux agents la garantie de maintien des réductions acquises avant la mise en place de la nouvelle évaluation, probablement à des dates différentes selon les catégories.

PéPéCÉR et le RIFSEEP ?

C'est quoi le RIFSEEP ?

Le RIFSE-EP : régime indemnitaire tenant compte :

- d'une part des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE),
- et, d'autre part de l'engagement professionnel (EP),

a été mis en place pour formater la rémunération de tous les fonctionnaires.

Les 1800 régimes indemnitaires actuels ont en effet provoqué le « bug » de l'ONP (Opérateur National de la Paie) !

En conclusion, le RIFSE-EP est sensé faire rentrer tout le monde dans le même moule et les allocataires de la PFR sont les premiers à basculer dans le dispositif.

Le RIFSE-EP a deux jambes, qui collent très bien avec la nouvelle évaluation (voir ci-dessus) :

- la première (IFSE) peut être revue tous les trois ou quatre ans et, pas forcément à la hausse (dixit le décret)
- la deuxième (EP) peut être ajustée tous les ans entre 0 euro et XXXX euros et là on est en plein dans la modulation en fonction du « mérite ».

Solidaires ne cessera de se battre contre la rémunération au mérite !

PéPéCÉR et la Mobilité ?

Une infirmière de la Fonction Publique d'Etat pourrait se recaser dans la Fonction Publique Hospitalière si son emploi est supprimé !

Un agent de mairie pourrait rejoindre un poste à l'Education Nationale !

Un agent des Finances pourrait rejoindre un poste à la mairie !

C'est ça, la « mobilité » prônée par le Gouvernement !

Un agent C peut être agent C partout. Un agent B peut être agent B partout. Un agent A peut être agent A partout.

Un manager peut être manager partout (peut-être).

Lors de sa récente mobilité « forcée », Madame Lebranchu a déclaré : « Ministre, c'est une fonction, ce n'est pas un métier » et elle a été virée !

Pour Solidaires, être fonctionnaire dans telle ou telle administration, c'est bien évidemment exercer des fonctions, au service des usagers, dans un service public particulier. Mais, le bon exercice de ces fonctions exige une connaissance du « métier », des qualifications, une technicité, un savoir être, un savoir-faire, une formation initiale et en cours de carrière, et donc toute une expérience

Non, Madame la Ministre, les fonctionnaires ne sont pas comme les Ministres. Ils ne souhaitent pas changer de ministère ou de porte feuilles et donc de « fonctions » au gré de divers remaniements et, ils ne souhaitent pas pouvoir être virés comme les Ministres !

En fin de compte, vous voyez, c'est comme s'ils avaient un statut, avec des obligations mais aussi des droits !

Solidaires est pour la mobilité vraiment choisie et contre la mobilité forcée ou contrainte.

PéPéCÉR et Quartiers Prioritaires de la Ville, ZUS et indemnité de résidence ?

Le Gouvernement souhaite valoriser les agents qui exercent leurs fonctions dans les quartiers prioritaires de la ville (type ZUS).

La mesure décidée consiste à faire bénéficier ces agents d'un taux de promotion au grade supérieur amélioré par rapport au reste de la population.

Solidaires a dénoncé le caractère discriminatoire et ingérable de cette mesure et rappelé que les agents concernés attendent, en plus des dispositifs actuels, des mesures immédiates (logements, action sociale, indemnitaire) et pas l'hypothétique perspective d'une amélioration lointaine et improbable de leur déroulement de carrière.

En parallèle, le Gouvernement compte revoir (voire supprimer) l'octroi de l'indemnité de résidence tout en prévoyant, semble-t-il, la mise en place d'une garantie pour les agents qui en sont aujourd'hui attributaires (ce qui justifie le « voire supprimer »).

PéPéCÉR et la GIPA ?

La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) est versée aux agents dont traitement indiciaire, et uniquement indiciaire, n'a pas suivi l'évolution du coût de la vie sur les quatre années antérieures. L'indemnitaire n'est pas pris en compte.

L'opération transfert primes/points, même si elle ne va pas augmenter le « net à payer », se concrétise donc par une augmentation du traitement indiciaire.

En conséquence, l'opération transfert primes/point aura pour effet, sinon d'écarter des agents du versement de la GIPA, du moins d'en réduire le montant !

De plus, la DGAFP a laissé entendre, lors des négociations de 2015, qu'elle s'interrogeait sur le fait de poursuivre le versement de la GIPA aux agents qui ne se situaient pas dans les échelons terminaux !

Et comme les conditions de reclassement vont éloigner les agents des échelons terminaux ...

PéPéCéR et l'avenir de la Fonction Publique ?

Allez, soyons clair !

PPCR « avenir de la Fonction Publique », comme baptisée par l'ex-ministre de la Fonction Publique, ce n'est ni plus ni moins que la mise œuvre de plusieurs dispositions visant à « accompagner » les agents dans l'immense chantier de casse du statut général et des services publics !

PéPéCéR et le passage en force du Gouvernement ?

Admettons que le Gouvernement ait dans l'idée de détériorer la situation des fonctionnaires et qu'il engage pour cela une négociation avec les fédérations de fonctionnaires. Il peut s'y prendre, par exemple, en noyant le poisson dans le but de trouver une « caution solidaire » auprès de certaines d'entre elles.

Il sollicite un accord mais ne recueille pas un avis majoritaire.

Il passe néanmoins en force !

Pourquoi ?

Parce que la mise en œuvre de ses propositions est indispensable pour poursuivre la casse du service public, du statut, des droits et garanties des agents. Cette casse préconisée par la « réforme de l'Etat » est rappelée à chaque nouveau Ministre sous l'impulsion de la technocratie DGAFP.

Nous ne sommes pas tombés dans le panneau et, pour mettre en œuvre tout cela, le Gouvernement n'a pas eu et n'aura jamais la « caution solidaire » de Solidaires !

PéPéCéR et Madame Lebranchu ?

Il y en a un qui a dit à un moment : « si tu reviens, j'annule tout ! »

Il y en a une qui n'a cessé de dire : « si tu ne signes pas, j'annule tout ! »

Pour le premier, elle n'est pas revenue !

Pour la deuxième, elle n'a pas eu les signatures escomptées, elle n'a rien annulé et elle est partie !

PéPéCéR et Madame Lebranchu, Madame Girardin et la négociation salariale de février 2016 ?

Madame Lebranchu a annoncé des négociations salariales en février 2016.

Elle a dit : « je vais dégeler le point d'indice mais ce sera une augmentation purement symbolique ! ».

Madame Girardin reprend le dossier et devrait donc piloter les négociations salariales décidées par l'ex-Gouvernement.

Quel dégel peut-on espérer, en pleine période hivernale, de la part de la nouvelle Ministre de la Fonction Publique, Saint Pierraise d'origine, et déjà surnommée « la ministre qui vient du froid » ?

Solidaires revendique la revalorisation du point d'indice à 5 euros et l'attribution uniforme de points d'indice à tous les agents afin de limiter les écarts de rémunérations.

Voilà, vous êtes arrivés à la 13^{ème} page.

Et la page 14, si nous l'écrivions ensemble ?

Solidaires compte sur vous,

et vous, vous pouvez compter sur Solidaires !

**Solidaires n'est « PPCR »
(Pas Pour Ces Reculs)**