



Protocole PPCR

Pourquoi le gouvernement a décidé de passer en force

Les négociations PPCR ont été engagées à l'automne 2014 : il y a eu des mois et des mois de négociations. Tout au long de celles-ci, la ministre de la fonction publique a expliqué que le gouvernement voulait un accord majoritaire. La ministre a même exercé un chantage en affirmant que s'il n'y avait pas d'accord majoritaire... le volet rémunération ne serait pas appliqué. Depuis la loi de 2010 sur le dialogue social dans la fonction publique, un accord ne peut être validé que s'il est majoritaire..

Le 29 septembre 2015 au soir, la CGT, FO et Solidaires ayant exprimé leur refus de signer, le projet d'accord ne pouvait être validé puisque ces organisations représentent la majorité des fonctionnaires des trois fonctions publiques : Etat, territoriale et hospitalière.

Et puis le 30 septembre au matin, c'est le coup de théâtre : Valls puis Lebranchu annoncent que le gouvernement appliquera quand même le projet d'accord. C'est un véritable coup de force : le gouvernement foule aux pieds les principes de la négociation dans la fonction publique et ses propres engagements. La réponse des organisations qui représentent la majorité des fonctionnaires ne lui convient pas : qu'importe, il passe outre !



Pourquoi ce coup de force contre les fonctionnaires et leurs syndicats ?

C'est Valls, lui-même, qui l'a dit dans son annonce du 30 : le projet « parcours professionnels, carrières et rémunérations *est indispensable pour améliorer la mobilité parce qu'il y a beaucoup trop de rigidité dans la fonction publique* ».

C'est le fond de l'affaire.

Il n'y a pas besoin de réfléchir longtemps pour comprendre qu'aujourd'hui, à la DGFIP, l'obstacle aux suppressions et fusions de services (Trésoreries, SIE, SPF, généralisation des pôles départementaux), c'est l'existence des garanties telles que le maintien sur la résidence (ce qu'on appelle les règles de gestion). Créer des surnombre massifs sur les résidences où des services entiers seraient supprimés serait ingérable. C'est pourquoi ils veulent faire sauter le verrou que constituent les garanties des agents et obliger les agents à suivre le service ou bien à se recaser ailleurs.

Mais se recaser où ? Cela peut être dans une autre administration ou une autre fonction publique, un autre employeur comme dit le protocole. La mobilité forcée, c'est cela.

La question ne se pose pas qu'à la DGFIP, elle se pose dans toute la fonction publique : fonction publique d'Etat, territoriale et fonction publique hospitalière. Tout simplement parce que le gouvernement est en train de faire passer une série de « réformes » qui ont toutes pour objectif de restructurer à tour de bras pour supprimer un maximum d'emplois, conformément aux exigences de coupes budgétaires qui découlent du pacte de responsabilité.

- Dans la fonction publique d'Etat (régionalisation qui confronte plus de 10 000 fonctionnaires d'Etat à la mobilité, revue des missions avec la retenue à la source de l'impôt sur le revenu par exemple, démarches stratégiques),...



- Dans les collectivités locales avec la constitution des métropoles et l'accélération de l'intercommunalité pour pousser aux regroupements de services et supprimer un maximum de postes de fonctionnaires territoriaux,
- Dans les hôpitaux avec la réforme hospitalière qui prévoit 22 000 suppressions d'emplois.

En clair, ce sont toutes les fonctions publiques qui sont frappées par les restructurations sous toutes formes, ce sont les 4,5 millions de fonctionnaires qui sont dans le collimateur. C'est une première.

Voilà pourquoi le gouvernement s'assoit sur les principes de la négociation et passe en force.

Il lui faut faire passer la mobilité forcée fonction publique, dans et entre les trois fonctions publiques.



La preuve par les faits : le gouvernement n'a pas attendu la signature du projet d'accord pour accélérer la mise en œuvre de la mobilité forcée

—C'est ainsi qu'un décret du 30 juillet instaure une indemnité de mobilité pour les agents des collectivités territoriales qui « sont **contraints, indépendamment de leur volonté, à un changement de leur lieu de travail** ». L'article 5 venant préciser que l'indemnité est due « sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance

égale ou supérieure à 90 kms... ». 90 kms, ce n'est pas rien.

- La note ministérielle du 9 septembre de Mme Lebranchu définit un **plan ministériel d'accompagnement des fonctionnaires d'Etat soumis à la mobilité dans le cadre de la refonte des régions** (9 régions sont supprimées) qui prend effet au 1/01/2016. « Un suivi particulier sera mis en place pour les agents susceptibles de devoir effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique », « les agents dont le poste est supprimé pourront bénéficier d'une priorité d'affectation ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à leur grade dans les administrations de l'Etat situées dans la même zone géographique ».

- Cette note ministérielle ajoute que « les bourses locales de l'emploi de chacune des trois fonctions publiques seront mobilisées et mises à disposition des agents ». **Les bourses de l'emploi, pas les Commissions Administratives Paritaires (CAP)** : c'est exactement ce que prévoit le **protocole PPCR qui restreint les prérogatives des CAP en se prononçant pour « la révision des modalités de consultation des CAP » en matière de mobilité** car les garanties qu'elles apportent aux fonctionnaires constituent autant d'entraves à la mobilité forcée au profit des bourses de l'emploi qui laissent les agents isolés face à leurs « employeurs ».

- **C'est donc bien la mobilité interministérielle et inter-fonctions publiques qui est l'objectif du gouvernement pour « recaser » les fonctionnaires dont le service aura été supprimé.** D'ailleurs, ce n'est pas pour rien que la loi sur la déontologie adoptée par l'Assemblée Nationale le 09 octobre comporte un volet sur la mobilité des fonctionnaires. Le rapport avec la déontologie ? Aucun !. Mais le fait que la loi déontologie prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat viendra dans les trois mois pour préciser les modalités d'exercice de la mobilité en dit long sur la volonté gouvernementale d'avancer à toute allure dans la mise en oeuvre des modalités de la mobilité forcée.

L'objectif de la négociation PPCR était donc de faire endosser par les fédérations de fonctionnaires la politique du gouvernement. C'est pourquoi, le protocole PPCR prévoit toute une série de commissions de suivi pour associer les fédérations de fonctionnaires à sa mise en œuvre.

**Et la DGFIP, ses agents ?
En première ligne de la mise en œuvre de
PPCR**



C'est ainsi que lorsque le **protocole PPCR mandate le gouvernement pour arrêter « un programme de simplification statutaire qui développera des corps interministériels »**, il est clair que ce développement des corps interministériels pour faciliter la mobilité ne peut qu'ouvrir la voie à la remise en cause de nos statuts nationaux DGFIP.

Lorsqu'il se prononce pour une « simplification des règles de gestion statutaires » et la possibilité donnée aux ministres de ne plus définir que des « orientations nationales de gestion », c'est la porte ouverte à

la remise en cause des règles nationales de gestion (règles d'affectation) qui protègent les agents de l'arbitraire directorial et assurent un traitement égalitaire au plan national des agents (promotions...). En effet, c'est toute la différence avec les règles nationales qui s'imposent aujourd'hui aux directeurs, par définition les orientations ne s'imposent pas.



C'est d'ailleurs exactement dans ce sens que va la DG, elle qui a «proposé» au groupe de travail national de réduire le nombre de Résidences d'Affectation Nationale (RAN), ce qui ne peut qu'ouvrir la voie à une notion de zonage qui viendrait bien entendu élargir les possibilités de mobilité au plan local, et de remettre en cause le droit des agents à une affectation nationale affinée en faisant passer le nombre de missions structures de 12 à 5 pour les B. Elle propose aussi d'introduire des restrictions au droit à mutation des agents (agents nouvellement recrutés, nombre de mouvements).

Cela étant, c'est sans doute la déclaration du Directeur Général selon laquelle il n'est pas tenu par les règles de gestion de ses prédécesseurs qui est la plus lourde de menaces et la plus révélatrice des intentions de la DG de liquider les garanties des agents.

Les agents de la DGFIP avec leurs statuts particuliers nationaux, tout ce qui va avec, tel que leurs régimes indemnitaires, leurs règles de gestion protectrices, leurs CAP sont en plein dans le collimateur de PPCR. Nous sommes en première ligne parce que nous bénéficions de garanties parmi les plus fortes de toute la fonction publique d'Etat. Ce n'est d'ailleurs pas pour rien que Valls, dans sa déclaration a ciblé la fonction publique d'Etat ; Il l'a ciblée parce que le statut de la fonction publique d'Etat est le cœur du statut de la fonction publique, c'est le verrou qu'il faut faire sauter.

Voilà quelles sont les raisons pour lesquelles notre section a pris position dès le départ clairement et nettement contre la signature du protocole PPCR

Nous ne nous sommes pas laissés impressionner par la soi disant contrepartie que serait le volet rémunération de PPCR. Soi disant contrepartie parce qu'il faut quand même une sacrée dose de mauvaise foi pour oser présenter aux fonctionnaires, dont les traitements sont gelés depuis bientôt 6 ans, une augmentation comprise entre 1 et 3% dans 3, 4 ou 5 ans comme une contrepartie aux remises en cause statutaires.

Quelques exemples :

- Catégorie C : le calendrier d'application court jusqu'en 2020.

Les agents au dernier échelon passeraient de l'indice 462 à 473, soit 11 points – les 4 points supplémentaires financés par la conversion de primes : le solde est de + 7 points * 4,63 (valeur du point d'indice) = **32 euros bruts en ... 2020 !** (en net «l'augmentation» serait de l'ordre de 25 euros mais d'ici à 2020 elle pourrait être réduite à zéro ou presque étant donné tous les prélèvements sociaux qui augmentent chaque année).

Un cadre C en milieu de carrière, échelle 5 au 7° échelon, passerait ... au 6° échelon de l'échelle 5 (1° effet de la revalorisation!) et de l'indice 346 à 354, soit 8 points en plus – les 4 points financés par la conversion de primes en points = + 4 points * 4,63 = **19 euros bruts en 2020 !** En net : 15,20 qui ont largement le temps d'être annulés d'ici à 2020.

- Catégorie B : le calendrier d'application court jusqu'en 2018.

Le B principal au 11° échelon passe de l'indice 562 à 587 = 25 points d'indice – 6 (financement par les primes) = 19 points x 4,63 = **88 euros bruts (70 nets), ce qui représente une augmentation de 3,38% en...8 ou 9 ans** - l'augmentation des prélèvements sociaux qui viennent chaque année faire baisser la rémunération.

Le B principal 7° échelon passerait au 6° échelon et de l'indice 471 à 484, soit 13 points – 6 = + 7 points x 4,63 = **32 euros bruts (25 nets), soit + 1,46% en 8 ou 9 ans !**

-Catégorie A : le calendrier d'application court jusqu'en 2019.

Un inspecteur 12° en fin de carrière passe de l'indice 658 à 673, soit 15 points – 9 (financés par la conversion de primes) = + 6 points x 4,63 = **27,78 euros bruts (22 nets) , soit une augmentation de 0,9% en 9 ans !**

L'inspecteur 9° se trouve moins maltraité puisque selon le reclassement dans la nouvelle carrière, s'il passe du 9° au 8° échelon, il gagne 21 points d'indice ce qui représente **97 euros bruts (77 nets)**



Nous avons dit que ces mesures catégorielles représentaient entre 1 et 3% d'augmentation... sur presque 10 ans. Exagération de notre part ? La Cour des Comptes a brandi des chiffres : les mesures PPCR représenteraient de l'ordre 4,5 milliards. Ces milliards brandis aux yeux de l'opinion publique répondaient à un objectif bien précis : faire apparaître que le gouvernement procédait à une véritable revalorisation salariale, ce qui était censé contribuer à créer un climat favorable à la signature. Certes, 4,5 milliards ce n'est pas rien. Sauf que ces 4,5 milliards doivent être ramenés à la masse salariale de la fonction publique qui est de 160 à 180 milliards. Par conséquent, cela représente de l'ordre de 2,5%. Autrement dit l'estimation de la Cour des Comptes valide complètement notre estimation selon laquelle les augmentations représentent entre 1 et 3% ! Sur un autre point aussi la Cour des Comptes valide notre estimation puisqu'elle exclut bien évidemment toute autre mesure salariale pour les années à venir, toute revalorisation du point d'indice.

Ce qui est prévu par le protocole, c'est donc bien 1 à 3% d'augmentation sur pratiquement 10 ans ! Des miettes appelées à être rognées chaque année par les hausses de cotisations sociales, des miettes financées par les fonctionnaires eux-mêmes (par la suppression par exemple de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG versée aux collègues ce mois ci). **Il faut remonter plus de 80 ans en arrière, jusqu'aux décrets lois Laval pour voir les fonctionnaires plus mal traités sur le plan des rémunérations.**

En fait, le gouvernement voulait qu'on consente à échanger nos garanties statutaires contre un quasi blocage de nos rémunérations sur 10 ans !

C'est pourquoi, la CGT Finances publiques 13 a pris position dès la fin du mois d'août contre la signature du projet d'accord.

Après le coup de force du gouvernement qui met les agents de la DGFIP en première ligne, l'heure est à la mobilisation autour des revendications qui expriment la défense de leurs intérêts.

D'abord il faut en tirer les conséquences au niveau du « dialogue social » par lequel le gouvernement cherche à réduire les organisations syndicales au rang d'accompagnateur des mauvais coups portés aux salariés -Et gare aux salariés qui se révoltent parce qu'ils n'en peuvent plus des plans de suppressions d'emplois (voir Air France) !- Non le rôle de nos organisations ce n'est pas de porter les valises du gouvernement.

Au contraire, notre section estime qu'il faut porter haut et fort les revendications qui expriment la défense des agents de la DGFIP, c'est pourquoi elle est à l'initiative de la pétition pour qu'on garde nos régimes indemnitaires, contre la mise en place du RIFSEEP, elle se prononce pour le maintien intégral de nos règles de gestion qui assurent l'égalité de traitement entre les agents et les protègent de l'arbitraire, pour la défense des prérogatives des CAP qui sont les gardiennes des droits des agents, contre la généralisation des pôles et les restructurations à marche forcée, pour la défense des droits syndicaux et contre la remise en cause du droit syndical par la DRFIP13 dans son DUERP.

C'est cette plate forme de revendications que nous sommes allés porter devant le Directeur Général Adjoint pour lui signifier notre refus d'une discussion de bon ton pour accompagner ou cautionner les attaques que nous subissons et notre détermination au contraire à nous y opposer de la manière la plus déterminée :

Contre l'application du RIFSEEP, défense de nos régimes indemnitaires DGFIP !

Contre la déréglementation, défense de nos règles de gestion et des CAP !

Contre l'inter-ministériarité, défense de nos statuts DGFIP !

**Pour de véritables augmentations de traitement :
Déblocage du point d'indice !**

Retrouvez les infos syndicales sur: www.financespubliques.cgt.fr/013

Qui vous soutient ? Qui vous défend ? Vous aussi, soutenez le syndicat: Rejoignez la CGT !