



Parcours Professionnels Carrières et Rémunération (PPCR) - La CGT a dit Non !

Ce NON était issu de la consultation des agents par les organisations CGT de la Fonction publique. Malgré ce NON, le Premier ministre a annoncé le 30 septembre que, bien qu'il ne puisse y avoir d'accord majoritaire, le gouvernement appliquerait le protocole PPCR de manière unilatérale.

Ce texte se situe dans la parution de la Loi NOTRE.

Même si ce protocole réaffirme plusieurs principes fondamentaux sur le Statut général des fonctionnaires et à la conception républicaine de la Fonction publique, mais l'écart est considérable entre cette réaffirmation et la politique gouvernementale qui met la Fonction publique à la diète, poursuit les suppressions de postes, coupe dans les budgets, met à mal les missions publiques.

Les déclarations anti-fonctionnaires de Macron confirment qu'en la matière, les engagements gouvernementaux ne peuvent être pris pour argent comptant!

Sur le calendrier : les principales mesures du protocole ne seront appliquées qu'à partir de 2017 (*certaines étant programmées pour 2018, 2019 ou 2020*).

De plus, il n'aura échappé à personne que les résultats des élections présidentielles et législatives de 2017 sont pour le moins incertains pour la majorité actuelle.

Celle-ci engage le prochain gouvernement sur des mesures qu'elle n'est pas été capable de mettre en œuvre durant son mandat !

Le ton des reculs pour les personnels a été rapidement mis en œuvre :

La suppression de l'avancement d'échelon à la durée minimale a été voté dans la Loi de finance 2016. Cette mesure doit permettre 500 millions annuels d'économies pour les employeurs publics.

Le rallongement de la durée des carrières et les nouvelles grilles proposées visent d'abord à adapter les carrières de la Fonction publique à l'allongement de la durée de cotisation retraite et au recul de l'âge légal de départ à la retraite.

Le lobbying des employeurs publics territoriaux, au nom de la « sacrosainte » libre administration, a trop souvent démontré son pouvoir de nuisance ces dernières années.

Le texte évoque une volonté d'harmonisation des régimes indemnitaires des 3 versants de la fonction publique.

En 2016 les agents de l'État commencent à subir la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. (**R**égime **i**ndemnitaire tenant compte des **f**onctions, des **s**ujétions, de l'**e**xpertise et de l'**e**ngagement **p**rofessionnel)

Les territoriaux découvre que Le R.I.F.S.E.E.P. a vocation à s'appliquer à toutes les catégories hiérarchiques et les filières de la F.P.T. (*sauf police municipale et SPP*).

Ce nouveau Régime Indemnitaire (RI) est constitué en deux : l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et le Complément indemnitaire annuel (C.I.A.). Ces deux parts peuvent se cumuler mais différent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

Le montant de l'I.F.S.E. est déterminé en fonction de l'appartenance pour chaque cadre d'emplois à un groupe de fonctions déconnecté du grade des agents. Il est apprécié par la prise en compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions et la valorisation du niveau des fonctions indépendamment de la manière de servir.

Pour le CIA son montant est apprécié selon la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail

Pour la F.P.État, son versement est mensuel. Toutefois, les collectivités sont libres de déterminer la périodicité du versement.

Pour sa mise en place, il faut redéfinir la « chaîne » hiérarchique et les fiches de postes :

Des fiches de postes, pourquoi ?

- identifier le rôle et les fonctions de l'agent, son positionnement, les attentes et les besoins du service et les compétences requises.
- être un repère pour l'agent et une base de travail pour **la définition des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel.**

Les nouvelles dispositions réglementaires rendent obligatoire la production d'une fiche de poste à l'appui de l'entretien professionnel.

C'est un document contractuel opposable à l'agent et à la collectivité.

La circulaire ministérielle NOR : R DFF1427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R. I. F. S. E. E. P. précise qu'il est recommandé de prévoir au plus :

- **4 groupes** de fonctions pour les grades relevant de la **catégorie A**,
- **3 groupes** de fonctions pour les grades relevant de la **catégorie B**,
- **2 groupes** de fonctions pour les grades relevant de la **catégorie C**.



Les montants maxima de l'IFSE, seront fixés par des arrêtés ministériels :

- le nombre de groupes de fonctions par corps (cadres d'emplois pour la FPT)
- les montants maxima afférents à chaque groupe de fonctions
- les montants maxima applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service.

Il y a réexamen du montant de l'I.F.S.E.

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Les montants maxima du C.I.A seront fixés par des arrêtés ministériels :

- Le montant maximum est fixé par arrêté par groupe de fonctions.
- Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal.
- Il n'est pas reconductible automatiquement et est modulé en fonction des résultats de l'entretien professionnel.

Le versement du CIA est facultatif

Ce nouveau R.I. suivra le sort du traitement en cas de CMO, congés annuels, congé pour accident de service, congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Par conséquent, le R.I.F.S.E.E.P. ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),

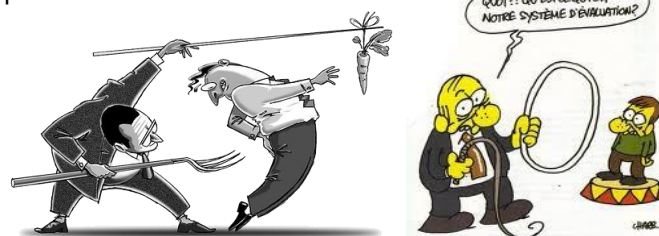
(En claire, pratiquement, toutes nos primes actuelles disparaissent)

Ils sont en revanche cumulables avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),



Ce nouveau RI, n'est autre que la mise en place des primes et l'avancement au mérite.



Les débats dans la fonction publique, et dans son versant territorial en particulier, qui concerne la traduction concrète de la disposition du protocole « PPCR » relative à la prise en compte de la valeur professionnelle et du RI, n'est nous l'espérons pas clos. Pour mémoire les objectifs fixés par ce protocole : « Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constitue un principe fondamental de la fonction publique de carrière, seront réformées pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un bilan de l'entretien professionnel aura été présenté en comité de suivi du présent accord. ».

L'absence d'accord majoritaire a rendu impossible la mise en place du comité de suivi chargé d'aborder cette question. Celle-ci sera donc traitée dans le cadre plus large de l'agenda social au cours de l'année 2016.

Va-t-on aller vers une individualisation des rémunérations en privilégiant un classement entre les agents ?

Autrement dit, va-t-on institutionnaliser les techniques de management des entreprises du secteur privé qui relèguent la dimension collective du travail en équipe au second plan et hiérarchiser les performances individuelles selon le « pseudo mérite » de chacun ?

Le PPCR instaure-t-il, dans la fonction publique, une autre règle que celle du respect du statut et des valeurs qu'il contient en matière d'éthique et de déontologie, qui permettrait d'apprécier individuellement la manière d'exercer les missions de service public ?

Il nous semble que dès lors qu'un dispositif ne peut s'appliquer de manière équitable à l'ensemble d'une population concernée il est impératif de renoncer à son application.

Renforcement du statut de la FP.

Cela semble rassurant que la ministre et l'État souhaite le faire un renforcement du statut qui est attaqué depuis des années. Il est bien de se poser la question du service public de proximité de qualité après en avoir éloigné et fermé la majorité. Ceci évidemment pour les services de l'État et hospitalier pour confier une partie des missions au secteur privé.

Les maisons de service public, instaurées dans la Loi NOTRE, ne répondent pas au besoin des populations en zone rurale et de plus les salariés qui les tiennent sont souvent des contractuels.

L'accord TAFTA (traité du grand marché transatlantique) voté par l'UE le 8 juillet 2015 donne jour à la plus grande zone mondiale de libre échange commercial, qui représenterait près de 50% du PIB mondial. C'est la marchandisation à tout va, visant la destruction totale des services publics, le domaine du libre-échange touchera tous les secteurs des services (éducation, santé, recherche etc...), la financiarisation de tous les services publics et donc leur disparition est à craindre.

Stop à cette politique ultralibérale !

Les réformes de l'Etat Citoyens, Territoriaux, Ouvriers d'Etat tous dans la même galère !

La réforme territoriale engagée depuis des lustres et la réforme de l'Etat qui va s'en suivre vont mettre en péril l'ensemble de nos acquis citoyens en termes de proximité, de démocratie, de contrôle des coûts, de représentativité et de liberté. Elle touchera tout le monde, qu'il soit actif retraité du secteur privé comme du public, tous seront impactés à divers niveaux. La réorganisation des Régions va éloigner une grande partie de la population des lieux d'accueils et de décisions. On est loin des principes de 1789 d'égalité de traitement des citoyens. La compétitivité ne va engendrer qu'une guerre économique entre les collectivités territoriales.

Le Gouvernement a fait le choix avec le pacte de responsabilité de faire des cadeaux aux entreprises au détriment du fonctionnement de l'Etat et des collectivités territoriales. Résultat : ce sont des milliers d'emplois de fonctionnaires qui sont supprimés dans la fonction publique de l'Etat et territoriale. La cour des comptes préconise le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux dans la FPT. Et ce n'est pas la décision d'amputer les dotations aux collectivités de 28 milliards sur plusieurs années qui va favoriser le service public. Les mutualisations ou fusions de services (DREAL,...), la création d'EPCI, de métropoles créeront obligatoirement de grands changements pour les agents.

- Mutations : elles vont toucher tous les agents, des communaux en passant par les ouvriers d'états (lesquels n'ont pas les mêmes garanties que les fonctionnaires)
- Changement et disparition de mission : la politique actuelle consistant à privatiser le maximum de missions pour complaire aux directives européennes et surtout à la logique de profit capitalistique.
- Régime indemnitaire : ce régime représentant pour quelques catégories jusqu'à 30% du salaire pourra être revu à la baisse en profitant des réorganisations territoriales (loi NOTRe, MAPTAM...).
- La réforme du statut de fonctionnaire, porte ouverte à encore plus de turnover, de mise en concurrence et d'allégeance aux politiques.

Malgré les garanties apportées par les textes, nous sommes loin, vu le pseudo dialogue social actuel, d'être rassurés pour notre avenir. Pour rappel, dans la FPT, l'emploi est lié à la mission (plus de mission = licenciement !).

Les ouvriers d'Etat

101 833 pensionnés au Fond Spécial des Pensions des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'Etat (FSPOEIE). Effectif ouvriers d'Etat 34.600 :

- Défense : 25653
- Equipement et Transport : 7007 (environ 3500 OPA concernés par l'intégration dans la FPT)
- Intérieur : 916
- Economie et Finance : 642
- Autres : 384

Les Ouvriers des Parcs et Ateliers sont des ouvriers d'Etat, du ministère de l'Equipement, mis à disposition sans limitation de durée au sein des conseils départementaux qui peuvent, suite aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires de 2014, demander leur intégration dans la fonction publique territoriale.

Bilan intégration des OPA (document ministériel)

Options 2015			
Nombre d'OPA concernés	Nombre d'OPA optant	Part des optants	Perte d'effectif
3897	1915	49%	148

Options 2016 (situation provisoire au 28/09/2015)		
Nombre d'OPA concernés	Nombre d'OPA optant	Part des optants
1834	718	39%

Une partie des OPA n'a pas encore opté car ils attendent une promotion qui leur permettrait un meilleur niveau d'intégration. Une autre partie attend le résultat de la commission nationale de classement pour une proposition d'intégration en catégorie A.

La dernière possibilité d'intégration, avec les garanties obtenues par le SNOPE, sera le 1^{ER} janvier 2017. Après quoi les promesses n'engagent que ceux qui les croient ! C'est une des raisons pour lesquelles le SNOPE, au travers de ses formateurs, va continuer à informer les OPA.

Le statut

La « modernisation » du pseudo statut des OPA voudrait que le flux des effectifs bascule sur le régime général et IRCANTEC avec des missions très spécifiques. Pour les effectifs restant, aucune décision n'est prise à ce jour !

Les recrutements

Deux rapports de la cour des comptes (2011 et 2012) interdisent le recrutement d'ouvriers d'état.

La GGT avec le SNOPE et le collectif FSPOEIE ont réussi suite à de nombreuses interventions à obtenir des recrutements, malheureusement très en deçà des besoins nécessaires à une pérennisation de nos métiers et missions. Pour les nouveaux embauchés territoriaux sur ces métiers spécifiques d'ouvriers d'état, un combat doit s'engager rapidement pour obtenir une réelle reconnaissance de ces missions et une revalorisation des salaires.

Années	Effectif autorisé ouvrier d'état	Effectif recruté ouvrier d'état	Recrutement OPA
2013	88	88	66
2014	57	54	39
2015	201		17
2016	49		30

Les recrutements 2015 ne sont pas garantis et Matignon refuse d'autoriser ceux de 2016.

Il reste à ce jour moins de 2000 OPA dans les services du MEDDE (Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable, et de l'Energie)/ MLETR (Ministère du Logement, de l'Egalité des Territoires et de la Ruralité).

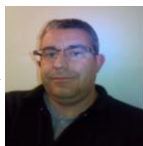
Demande du MEDDE pour une levée du moratoire sur les missions relatives à la sécurité des biens et des personnes pour 2015 et 2016

Collectif Routes / Filière Technique

collectifroute.fdsp.cgt@live.fr

Animateur : FERNANDEZ Miguel

Nom Prénom	Dépt.	Téléphone	Adresse Mail
JEANJEAN Christophe	30	06 32 98 18 43	christophejeanjean30@gmail.com
BOUDIER Stéphane	30	06 22 80 23 41	steph2gard@live.fr
MENARD Dominique	37	06 52 83 47 25	mdominic@orange.fr
DEFORGES Éric	37	06 25 72 95 71	deforges.eric@gmail.com
FERNANDEZ Miguel	41	06 72 22 92 21	miguel.chantal@orange.fr
VERNON Éric	17	06 85 53 48 71	evernon@cg17.fr
MARSAUD Jean-Pierre	36	06 75 24 42 74	jp.mars@wanadoo.fr
RAIMBAULT Christophe	53	07 85 61 45 61	ctophe53@gmail.com
MALO Alain	62	06 76 88 73 60	malo.alain@hotmail.fr
WAUQUIER Sylvain	60	06 10 08 83 98	sylwauquier@gmail.com
SIURO Sébastien	60	06 60 49 75 13	sebastiensiuro@gmail.com
LINSOLAS Philippe	13	06 73 24 04 90	linsolas.philippe@hotmail.fr



- Pour information, nous vous invitons à aller sur le site de la Fédération des Services Publics : FDSP CGT
Ensuite aller dans le dossier (sur la gauche du site) collectifs et ouvrez celui des routes.

N'hésitez pas à nous contacter !