

PPCR : 6 questions pour comprendre la nouvelle donne pour les territoriaux

Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) s'applique progressivement depuis le 1er janvier 2016 pour une partie des agents (catégories b et a sociaux), s'agissant notamment des nouvelles modalités d'avancement d'échelon et des échelles indiciaires dont la revalorisation s'étale jusqu'en 2020.



01 « Transfert primes/points » : les agents de catégories B en première ligne

Les agents de catégorie B sont les premiers à bénéficier du transfert des primes en points d'indice afin d'inclure une partie du régime indemnitaire dans les cotisations retraite, ainsi que, en catégorie A, les infirmiers ou les conseillers techniques de service social. Le principe de ce dispositif est de transformer une partie du régime indemnitaire en points d'indice pour intégrer des primes dans le traitement brut.

Dans la réalité, les agents verront figurer sur leur bulletin de salaire la revalorisation indiciaire et leurs primes sans changement. Apparaît juste une ligne supplémentaire « transfert primes/points ».

Pour les gestionnaires de paie, il s'agit donc d'un jeu d'écriture qui devrait figurer avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016. « Le nombre de points d'indice, de 5 à 6, rapporté à l'année, ne concerne pas des sommes très importantes, moins de 280 euros en catégorie B, de 167 à 389 euros en 2017 ou en 2018 pour les agents de catégories C et A », relève Pierre-Yves Blanchard, directeur général adjoint du Centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Ile-de-France.

Mais ce transfert s'avère complexe et limité. « Intéressant dans son principe, puisqu'il tend à rééquilibrer les poids respectifs des primes et du traitement dans la rémunération, il bute sur les corps et cadres d'emplois qui ont peu de régime indemnitaire, car il ne constitue plus un transfert mais une revalorisation nette du traitement qui pèse sur les finances publiques », ajoute-t-il. Le transfert sera étendu à l'ensemble des agents de catégories A et C en 2017 et en 2018.

02- La revalorisation des catégories B et C en marche

Le nombre de grades est réduit de 4 à 3, par fusion, en catégorie C, des échelles 4 et 5 dans la seconde des trois nouvelles échelles (C1, C2, C3), améliorant relativement la situation financière des agents. Sur le papier, en diminuant le nombre de grades, un fonctionnaire de catégorie C effectuant une carrière complète atteindra plus aisément les indices terminaux de son cadre d'emploi et, au minimum, l'échelon et l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement.

La grille des agents de maîtrise a néanmoins fait l'objet d'une restructuration et d'une revalorisation spécifiques. « La diminution du nombre de grades reste cependant très maîtrisée concernant l'avancement de carrière. Les collectivités doivent toujours équilibrer les voies d'accès par l'ancienneté et par l'examen. Dans les petites communes, ce système peut très vite se retrouver paralysé », commente Pierre-Yves Blanchard.

03 – La revalorisation de la catégorie A dès janvier 2017

Rejetée à l'unanimité des membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 19 octobre, la structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades. Cette évolution s'accompagne d'une revalorisation indiciaire destinée à renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière.

« La mécanique d'avancement de grade annoncée est assez rigide pour la catégorie A car elle valorise, pour le 3e grade dit "à accès fonctionnel", les agents qui ont occupé un emploi fonctionnel sur une durée significative un peu au détriment des autres », constate Pierre-Yves Blanchard.

Ce grade, qui répond aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'Etat, sera créé dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière. Les agents de catégorie A de la filière sociale et médicale devront encore attendre.

04 – Une reconnaissance plus juste de la valeur professionnelle

Pour mettre fin aux « reçus-collés », des mesures seront prises pour permettre le recrutement effectif des lauréats sur des postes ouverts aux concours. Une disposition difficile à mettre en place. « Cela implique le suivi des lauréats de concours de manière individualisée. C'est un décret dont la mise en oeuvre sera compliquée », confie Pierre-Yves Blanchard.

Un dispositif doit également permettre de reconnaître de manière plus juste, simple et harmonisée entre les trois versants de la fonction publique, la valeur professionnelle des fonctionnaires. Il s'appliquera de façon différenciée entre les catégories et permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés.

Les discussions sur la revalorisation de la filière sociale et paramédicale, notamment, sont en cours. C'est une filière qui compte beaucoup d'agents de catégorie A, et le type de revalorisation appliquée nécessite une négociation. Les fonctionnaires relevant de la filière sociale devraient être repositionnés en catégorie A et leur grille revalorisée, dès 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées. Le tout en cohérence avec la revalorisation dont bénéficieront les agents de la filière paramédicale (infirmiers de catégorie A et assimilés).

05 – Une mobilité facilitée

Le protocole prévoit aussi des mobilités facilitées entre les trois fonctions publiques. Celles-ci doivent composer avec les aléas du régime indemnitaire, qui n'est pas le même selon les collectivités ou les fonctions publiques.

C'est pourquoi l'accord envisage des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emplois des trois versants de la fonction publique dans des filières identifiées comme les plus pertinentes. Selon Pierre-Yves Blanchard, « les projets actuels suggèrent davantage l'application d'une matrice commune étatique dans chaque fonction publique, d'ailleurs rejetée par le CSFPT parce qu'elle ne prend pas en compte les spécificités territoriales ».

06 – Des négociations salariales régulières

En matière de négociations salariales, l'accord « PPCR » reprend les mesures déjà prévues par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Il prévoit des négociations triennales sur les orientations en matière d'évolution des rémunérations et des carrières.

Une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en oeuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter.

Calendrier

- 11 mai 2016
Parution du décret n° 2016-588 portant la mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».
- 14 mai 2016
Publication au Journal officiel des premiers textes d'application, pour la fonction publique territoriale, du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Douze décrets publiés.
- 1er janvier 2017 Application du transfert « primes/ points » à tous les agents, qui perdront aussi l'avancement d'échelon au temps minimum, au bénéfice d'un cadencement unique.
- 1er septembre 2017
Mise en place du nouveau déroulement de carrière basé sur un rythme commun à tous, avec suppression du rythme actuel d'avancement à l'ancienneté.
- 1er janvier 2018 Suite des revalorisations indiciaires pour les agents de catégorie A de la filière médicosociale, les catégories « B » et « C ».