

L'INFO OÙ IL FAUT, QUAND IL LE FAUT AVEC FO



NUMÉRO 5 MARS 2017



Contactez-nous :

Tél : 43346 Fax : 43116

Accédez en un clic au site FOCHV :



Envoyez-nous un mail ici :



Accédez en un clic à :



Sommaire

Dossier complet

PPCR 2017

Tout
comprendre sur
le reclassement
effectué fin
février 2017 de
par
l'application de
PPCR au titre de
l'année 2017.

Les fausses
bonnes
nouvelles de ce
reclassement...

Décryptage
complet dans ce
dossier.

Reclassement fin février 2017

En quoi PPCR 2017 est une fausse bonne nouvelle ou comment il est le faux-ami du pouvoir d'achat ...

Fin février 2017, les agents titulaires et stagiaires ont constaté un reclassement dans de nouvelles grilles au titre de PPCR pour l'année 2017. Poursuite d'un processus entamé en 2016 et qui s'achèvera en 2020. Ce dossier complet établi par nos soins se veut objectif, exhaustif pour vous permettre de vous faire votre propre opinion sur ce PPCR qui est bien loin d'être bénéfique pour les agents. Les éléments apportés et analysés les uns après les autres ici-même vont vous permettre de maîtriser au mieux ce complexe PPCR et d'y voir enfin plus clair...



A la réception du bulletin de salaire de février, la réaction de la très grande majorité des agents fut : « Tout cela pour ça !! ».

Ce n'est pas aussi simple que cela car PPCR, quand on y regarde de plus près, cache de véritables pertes pour

les agents et nous allons vous les décrypter ici-même une à une...



Transfert primes-points

Cette opération de « transfert primes-points » est une opération blanche sur le bulletin de salaire. En effet les points indiciaires ajoutés à l'indice situé en haut de votre bulletin de salaire sont aussitôt retirés au niveau de la ligne « Transfert primes-points ». Sur le papier c'est une bonne idée de transférer une partie des primes en points indiciaires. En effet, plus l'indice est élevé, plus le montant de la retraite peut être important. Mais, dans les faits c'est une autre histoire.

Deux arguments montrent que cette opération est totalement biaisée. Le premier concerne l'inégalité de traitement entre les trois catégories A, B et C. Si cette opération a pour but d'augmenter le pouvoir d'achat des retraités et lorsque l'on connaît les montants des retraites des agents des trois catégories socio-professionnelles, on peut en toute objectivité observer que celles des agents de la catégorie C sont de loin les plus faibles.



Elles le sont d'ailleurs d'autant plus que pour certains agents parfois, elles sont proches des minimas sociaux après des années et des années de travail. Il eut été plus judicieux de transférer plus de points en nombre pour cette catégorie C que pour les deux autres qui, elles aussi doivent pouvoir bénéficier d'un transfert de primes-points digne de ce nom. Pour rappel le montant maximal brut annuel de transfert est de 389 euros pour la catégorie A (soit 7 points mensuels), de 278 euros

pour la catégorie B (soit 5 points mensuels) et de 167 euros pour la catégorie C (soit 3 points mensuels). Par ailleurs, outre la différence du nombre de points transférés entre les trois catégories, ce sont surtout les montants des transferts qui font polémique.

Lisez plutôt : 13,92 euros mensuels pour la catégorie C par exemple. Si vous prenez au mieux 75% de ce montant brut, vous aurez le montant exact dont vous disposerez au moment de partir à la retraite : une aberration... et on parlera d'augmentation du pouvoir d'achat pour les retraités !!! De qui se moque-t-on ???

Décidément si l'idée peut être bonne sur le papier, son application dans les faits est bien loin d'être à la hauteur des attentes.



Deux derniers points qu'il est important de connaître. Quelle que soit la valeur indiciaire du point ; les montants indiqués par

catégorie restent un montant maximal. Exemple : si la valeur du point était égale à 5 euros, on pourrait penser que - le nombre de points transférés par mois étant de 3 pour la catégorie C - le montant annuel du transfert serait donc de $12 * 3 * 5$ soit 180 euros et non plus 167 euros. Et bien non : le montant de 167 euros est un montant maximal !!!

Enfin, le montant du transfert suit la quotité du temps de travail et pour un agent de la catégorie C à 80% par exemple le montant annuel du transfert n'est plus de 167 euros mais plutôt de 143,14 euros. Il va falloir sortir les calculettes pour vérifier !!

De même un agent en demi-traitement pour longue maladie verra son transfert suivre la même logique. Il sera de 50% la valeur du montant de sa catégorie. Exemple : un agent de la catégorie C en longue maladie et en demi-traitement verra son transfert de primes-points annuel passer de 167 euros à 83,50 euros.

Échelons, montées de grade



Les carrières vont être beaucoup, beaucoup plus longues, c'est indiscutable... **L'application de PPCR supprime de manière définitive les durées minimales et intermédiaires.** Vous ferez les échelons dans leur durée totale : Fini les gains de 3, 6,9 mois et même 1 an sur des échelons de 4 ans. « Cadence unique d'avancement » est l'expression désormais utilisée.

En cela, le reclassement dans les nouvelles grilles de février est trompeur à plus d'un titre. Certains vous disent que même si vous êtes descendu au minimum d'un échelon (et même deux pour certains d'entre vous), votre indice n'est pas diminué voire même plutôt augmenté. C'est vrai mais n'omettez surtout pas le fait de retirer les points de « transfert primes-points » et le point de

compensation pour les hausses de charges qui pour une catégorie C comme un AS par exemple limite donc le gain réel à un point d'indice : Magnifique, non ???

De plus, les mêmes vous précisent que désormais il a été rajouté des échelons terminaux qui vont de fait vous permettre de gagner plus.

Encore faut-il pouvoir les atteindre ces derniers échelons !

Le passage à la cadence unique vous fait perdre de l'argent, beaucoup d'argent et non pas des gains comme on peut l'entendre ici ou là.

PPCR est en cela très malin. Il vous donne l'impression pour certains de gagner à un moment T plus d'argent : certains d'entre vous ont d'ailleurs pu l'observer sur leur bulletin de salaire de février. Mais attention, il faut ramener cela sur l'ensemble de la carrière et non uniquement sur ce moment T.

Le gain de février (avec le rappel de janvier par ailleurs, donc gain à relativiser...) cache le fait que si vous aviez gardé les anciennes grilles, vous auriez pu monter plus vite d'échelon grâce aux durées minimales, intermédiaires et de fait gagner bien plus que sur ce reclassement.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que le reclassement ne s'accompagne pas forcément de l'intégralité de son ancienneté acquise.

Explication : Si, avant le reclassement, vous bénéficiiez de 24 mois d'ancienneté dans votre échelon, votre reclassement peut ne vous reprendre que les $\frac{3}{4}$ de cette ancienneté dans votre nouvelle grille.

Ainsi, au lieu de bénéficier de vos 24 mois d'ancienneté, vous ne disposez désormais que de

18 mois soit une perte de 6 mois d'ancienneté. Cela est certes moins gênant lorsque la durée de l'échelon dans lequel vous vous trouvez désormais passe de trois ans à deux ans.

Mais ce n'est malheureusement pas toujours le cas.

Un exemple parmi tant d'autres pour illustrer notre propos et le confirmer : Un agent en début de carrière qui se trouvait à l'échelle 4 au 3^{ème} échelon d'une durée de 2 ans et qui avait une ancienneté de 18 mois se trouve désormais dans la grille C2 au 2^{ème} échelon d'une durée également de deux ans mais il ne conserve pas son ancienneté : il repart à zéro. **Il perd ses 18 mois d'ancienneté.** En plus, le gain réel de points d'indice n'est que d'un seul et non de cinq puisqu'il faut retirer les 3 points de transfert « primes-points » et le point pour compenser l'augmentation des cotisations salariales : Sympa le reclassement !!!

Sans oublier le fait qu'il est désormais obligé d'exécuter les échelons dans leur intégralité. Belle perspective de carrière...

Et pour les montées de grade...

Dans les anciennes grilles, les promotions de grade pour les catégories C (hors échelle 6) s'effectuaient d'échelon à échelon et pouvaient permettre aux agents concernés de bénéficier d'un indice bien plus important que s'ils avaient dû être promus à l'indice juste supérieur ou égal à celui qui était le leur dans leur ancien grade. Le gain pécuniaire était donc bien plus conséquent. Mais cela c'était avant...

Fini les montées de grade d'échelon à échelon pour les catégories C.

Désormais, une montée de grade pour un agent de

la catégorie C s'effectuera à l'échelon qui présentera un indice égal ou tout juste supérieur à celui qu'il avait jusqu'alors.

Là aussi la perte de pouvoir d'achat est conséquente... (l'indice juste supérieur peut n'avoir qu'un seul point de plus soit 4,6860 euros !) Vous noterez que depuis le début il n'est guère question de gain de pouvoir d'achat mais plutôt de grosses pertes...



Le fait de devoir effectuer les échelons en totalité aura également des répercussions sur le nombre d'agents promouvables à un grade supérieur. Plus vous mettez du temps à atteindre l'échelon qui vous permet d'être promuable au grade supérieur, moins le nombre d'agents promus de par les ratios sera important : c'est mathématique !!

Certains, toujours les mêmes par ailleurs, présentent les nouvelles grilles de manière positive en vous précisant que toutes les grilles et de tout grade bénéficient d'un indice supérieur à celui qui pouvait être celui des anciennes grilles. Il peut même parfois y avoir la création d'échelons supplémentaires.

C'est vrai mais pourtant la réflexion doit être menée jusqu'au bout... Actuellement et sans même PPCR, beaucoup d'agents (et même de plus en plus) partent à la retraite sans être et au dernier grade de leur profession et au dernier échelon de

leur grade. De ce fait parlez des derniers échelons pour un gain de pouvoir d'achat notamment à la retraite relèvent plus de l'utopie que d'une réelle possibilité.

La suppression des durées minimales et intermédiaires, un reclassement qui même s'il vous permet de conserver au minimum un indice identique mais qui vous bascule à des échelons inférieurs, la suppression pour les catégories C de pouvoir être promu d'échelon à échelon, tous ces éléments prouvent que les derniers échelons seront quasiment impossibles à atteindre puisqu'il est déjà actuellement bien difficile de les atteindre sans même l'application de PPCR.

Pour être tout à fait objectif comme nous le sommes depuis le début de ce dossier, les seuls agents qui pourront probablement bénéficier de ces derniers échelons avec PPCR seront les agents actuellement proches de la retraite et/ou les agents étant déjà dans leur grade supérieur et situés dans un échelon qui leur laisse la possibilité d'envisager d'atteindre le dernier échelon de leur grade de par le nombre d'années d'activité qui leur reste à effectuer.



Sinon, pour la très grande majorité des agents, les derniers échelons resteront le « Grall » qui ne sera quasiment jamais atteint.

PPCR, comme le disent certains, c'est la possibilité

de pouvoir bénéficier d'un déroulement de carrière au long cours et donc de bénéficier d'augmentations salariales constantes et de ne pas être bloqué au dernier échelon de son grade plusieurs années avant son départ à la retraite. Belle utopie car de nombreux agents ne risquent pas d'être bloqués au dernier échelon de leur grade étant donné le fait qu'ils ne seront même pas dans ces derniers échelons !

Il eut été préférable de garder les avancements d'échelons comme c'était le cas auparavant et de rajouter des échelons supplémentaires pour permettre aux agents de bénéficier de réelles bonifications salariales même s'ils peuvent être bloqués dans leur grade.

Il doit être donné aux agents une possibilité d'avancement de carrière réelle et non pas une utopie d'avancement de carrière.



Les pertes financières sur l'ensemble d'une carrière sont affolantes et dépassent allégrement plusieurs

milliers d'euros avec PPCR. Les avancées aux durées minimales et intermédiaires permettaient de faire gagner jusqu'à 07 ans sur la durée totale de l'ensemble des échelons...

On est bien loin des gains réellement évoqués... De plus si l'avenir venait à changer le mode de calcul des retraites des agents de la fonction publique, nous vous laissons imaginer le montant de la retraite d'un agent très éloigné des derniers échelons de son grade et pour lequel le calcul de la retraite se ferait sur les 20 meilleures années.

PPCR est le précurseur de fait d'une baisse des futurs montants des retraites des agents de la fonction publique.

PPCR ne prépare pas l'avenir financier des agents mais soulage plus volontiers les finances de l'état.

Focus sur les nouvelles grilles

Sans regarder l'ensemble des grilles des trois catégories socio-professionnelles, prenons un peu le temps de commenter les changements importants qui concernent les agents de la catégorie C car ils sont les plus significatifs et ces agents sont fort probablement les plus grands perdants de ce reclassement.

Rappelons par ailleurs que les agents des catégories A et B sont eux aussi bien loin d'être gagnants mais ils ne subissent pas des fusions de grilles qui révolutionnent le déroulement de leur carrière comme c'est désormais le cas pour de nombreux agents de la catégorie C. PPCR n'est avantageux pour personne et encore plus pour la catégorie C.

Ancienne Dénomination	Nouvelle Dénomination	Grille Indiciaire
Agent d'Entretien Qualifié	Agent d'Entretien Qualifié	C1
ASHQ classe normale	ASHQ classe normale	C1
Adjoint Administratif de deuxième classe	Adjoint Administratif	C1
Ouvrier Professionnel Qualifié	Ouvrier Principal de deuxième classe	C2
Maître Ouvrier	Ouvrier Principal de deuxième classe	C2
ASHQ classe supérieure	ASHQ classe supérieure	C2
Aide-Soignant classe normale	Aide-Soignant	C2
Aide-Soignant classe supérieure	Aide-Soignant	C2
Adjoint Administratif de première classe	Adjoint Administratif Principal de deuxième classe	C2
Adjoint Administratif Principal de deuxième classe	Adjoint Administratif Principal de deuxième classe	C2
Maître Ouvrier Principal	Ouvrier Principal de première classe	C3
Aide-Soignant de classe exceptionnelle	Aide-Soignant Principal	C3
Adjoint Administratif Principal de première classe	Adjoint Administratif Principal de première classe	C3

L'échelle E3 devient la grille C1.

Les échelles E4 et E5 fusionnent dans la même grille C2.

L'échelle E6 devient la grille C3.

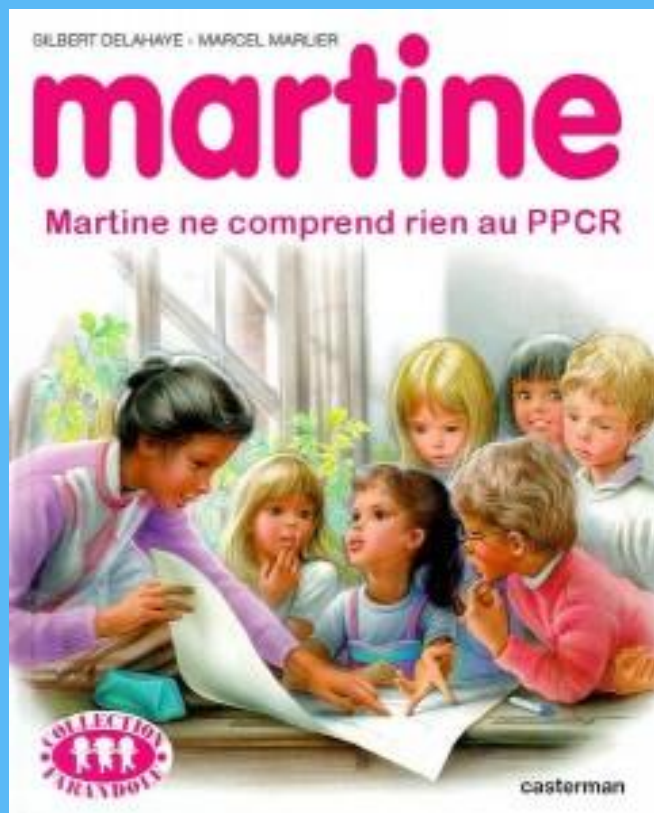
Quand on observe le tableau représentant les nouvelles grilles pour les agents de la catégorie C on est très étonné de l'organisation de ces dernières et notamment de la fusion des anciennes échelles E4 et E5. Quelle confusion risque à juste titre de naître chez les agents concernés !!!

Un Aide-Soignant de classe supérieur, un Maître Ouvrier, un Adjoint Administratif Principal de deuxième classe qui ont déjà eu beaucoup de mal à bénéficier d'une montée de grade se trouvent désormais rejoints par les agents qui étaient dans le grade inférieur à leur. C'est le retour à la case départ. On peut comprendre qu'ils aient le sentiment d'un déclassement même s'il ne faut pas remettre en question bien évidemment le fait que les agents qui se trouvaient au grade inférieur puissent bénéficier également eux-mêmes d'une nouvelle grille. Psychologiquement, c'est difficile à accepter et cela est tout à fait compréhensible.

Le problème majeur réside désormais dans le fait que cette fusion des échelles E4 et E5 est une mauvaise nouvelle pour les agents tant issus de l'échelle E4 que de l'échelle E5 et qui peuvent encore bénéficier d'une montée de grade vers l'ancienne échelle E6 désormais grille C3.

L'existence de trois grades permettait jusqu'alors de disposer de deux « entonnoirs » qui permettaient via deux paliers (E4 vers E5 et E5 vers E6) de faire monter les agents au grade supérieur en évitant autant que possible un engorgement pour le passage au grade supérieur. Désormais la fusion des échelles E4 et E5 va provoquer une sorte d'embouteillage monstrueux qui va voir arriver dans un seul entonnoir un nombre impressionnant d'agents pouvant prétendre à une

montée de grade vers l'ancienne échelle E6 (grille C3). C'est un cadeau empoisonné pour tous. Quitte à fusionner des grilles, il eut été plus profitable pour les agents de l'ancienne échelle E5 de fusionner avec l'échelle E6 : pas de risque d'embouteillage pour une montée de grade puisque la grille C3 est celle du dernier grade possible. En outre, les agents de l'ancienne échelle E4 se seraient retrouvés seuls dans la grille C2 pour une possible montée de grade vers la grille C3. Malheureusement pour tous ces agents, ce scénario n'a pas été retenu et cette fusion des mauvaises échelles sera bien plus pénalisante pour les agents concernés qu'une réelle avancée comme on peut le penser. Décidément PPCR n'est pas une avancée pour les agents, la preuve en est encore faite ici.



Un petit mot également sur les différences notoires qui peuvent exister dans une même grille quelle que soit la catégorie socio-professionnelle. Il existe au sein d'une même grille de grandes disparités concernant notamment les reprises ou non d'ancienneté en fonction des échelons, du nombre de points éventuellement ajoutés en dehors de ceux concernés par le transfert « primes-points ». Un grand désordre quoi...



Et pour les montées d'échelons 2017 ?

Chaque agent titulaire et/ou stagiaire va recevoir de manière individuelle un avis de décision de la DRH lui indiquant l'échelon dans lequel il se trouve désormais et surtout l'ancienneté qui est désormais la sienne dans ce nouvel échelon. Si l'agent devait avoir un avancement d'échelon en 2017, la question est de savoir si l'ancienneté qui était la sienne dans son ancienne grille est totalement ou partiellement acquise dans sa nouvelle grille. Quelques exemples sur les reprises ou non d'ancienneté :

Exemples	Ancienneté acquise dans ancienne grille	Ancienneté acquise dans nouvelle grille
Si AA	24 mois	24 mois
Si ¾ AA	24 mois	18 mois
Si Sans AA	24 mois	0 mois

Un agent est reclassé avec une reprise totale de son ancienneté (on parle d'AA pour Ancienneté Acquise) dans un échelon dont la durée est la même que celui qu'il occupait jusqu'alors.

Il devait changer d'échelon en juin 2017. Comme son ancienneté est acquise en totalité, il changera d'échelon dans sa nouvelle grille en juin 2017. Si l'ancienneté est partiellement acquise il faut effectuer le calcul pour connaître sa nouvelle ancienneté dans sa nouvelle grille.

¾ d'une ancienneté de 24 mois se traduit par une perte de 6 mois de ladite ancienneté. Et si un agent devait bénéficier de sa montée d'échelon en juin 2017, celle-ci se trouvera désormais reportée de six mois supplémentaires !

Pour rappel les prochaines CAP devant statuer sur les avancées d'échelons, les révisions de note et les titularisations du 01 juin au 31 décembre 2016 se tiendront le 06 avril 2017.

Et pour les montées de grade 2017 ?

Les montées de grade au titre de l'année 2017 concernent les agents promouvables au 31 décembre 2016 et donc les agents placés sur les anciennes grilles. Le problème réside dans le fait que matériellement il n'était pas possible d'effectuer celles-ci avant le reclassement 2017 pour une seule et unique raison : nous ne disposons pas encore de l'ensemble des ratios nécessaires. **Par courrier officiel auprès du Directeur Général bien en amont de l'application de PPCR 2017, nous avons rappelé la nécessité de veiller à faire bénéficier aux nombreux agents concernés leur montée de grade sur les grilles de 2016 même si le reclassement a déjà été effectué.**

En effet, la perte pécuniaire peut s'avérer très conséquente et notamment pour les agents de la catégorie C de par la perte de la possibilité d'être promu d'échelon à échelon.

Une démarche administrative importante est mise en place pour ne pénaliser aucun agent concerné par une montée de grade cette année.

Les agents concernés et donc reclassés fin février 2017 comme tous les agents vont d'abord voir leur reclassement supprimé.

Ils vont se retrouver dans les anciennes grilles de 2016 pour être promus et ensuite reclassés à nouveau dans les nouvelles grilles de PPCR 2017.

Les CAP pour les montées de grade au titre de l'année 2017 et les titularisations pour la période du 01 janvier au 30 juin 2017 devraient se tenir courant juin si et seulement si les ratios seront en totalité disponibles.

Un mot sur la GIPA...

Pour rappel la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) créée en 2008 et prolongée depuis est censée permettre le maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires face à l'inflation. Pour prétendre à la percevoir, l'agent à temps plein comme à temps partiel doit avoir atteint depuis 4 ans l'indice le plus élevé de son corps ou l'indice le plus élevé du premier grade ou d'un grade intermédiaire de son corps.

La revalorisation de la valeur du point même minime, le transfert de « primes-points », le reclassement et la création de nouveaux échelons terminaux risquent de peser fortement sur l'attribution de la GIPA pour les agents concernés. La perte sera là aussi bien plus importante que les

gains aussi minimes soient-ils.



Cette baisse de la GIPA ne sera pas visible en 2017 puisque le calcul de cette dernière s'effectue sur une période de quatre ans

qui s'arrête au 31 décembre de l'année précédente soit au 31 décembre 2016 pour la GIPA de 2017. Ce sera plus en 2018 et dans l'éventualité de son maintien que les pertes seront visibles.



Pour rappel, PPCR ne concerne pas les agents contractuels (CDD, CDI). Des grilles seront donc créées spécifiquement pour les contractuels et seront identiques (nombre d'échelons, durée, grades...) à celles des titulaires et stagiaires reclassés fin février mais sans l'application de PPCR (donc sans le transfert de primes-points en points indiciaires).

La valeur du point d'indice sera bien évidemment identique au point indiciaire des titulaires et suivra donc les mêmes évolutions (4,6860 euros à ce jour). Le nombre de points indiciaires du traitement de base sera donc différent car il n'y aura pas le nombre de points indiciaires correspondant au transfert de primes-points sur ledit traitement de base. Cette différence sera compensée par l'attribution d'une prime mensuelle qui sera d'un montant permettant, après les déductions diverses, d'obtenir un net

identique pour le contractuel au net d'un agent titulaire situé dans le même échelon, dans le même grade et ce pour le même métier.

Même si la valeur indiciaire dans les grilles des agents en CDI risque d'être différente de celle des agents titulaires, il ne faut pas oublier que le calcul du montant des retraites desdits agents en CDI inclue le montant des primes à la différence des agents titulaires dont le calcul est basé uniquement sur l'indice.

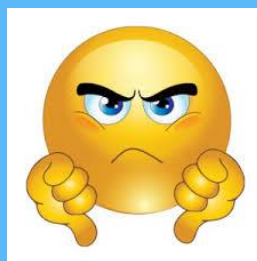


Dans un premier temps, la DRH s'orientait plutôt pour un reclassement des agents en CDI de manière individuelle au moment de

leur changement d'échelon avec une entame courant 2017. Le problème qui se poserait alors est que le processus de reclassement s'étalerait sur de très et trop nombreux mois. Il semblerait aujourd'hui qu'il ne soit pas exclu de reclasser l'ensemble des agents en CDI à une même date tout comme les agents titulaires probablement courant 2017 une fois que l'ensemble des grilles « faites maison » seront créées avec une mise en application rétroactive au 01 janvier 2017. Cette

Si vous souhaitez avoir de plus amples renseignements sur votre situation personnelle dans ce reclassement PPCR 2017 et sur le déroulement de votre carrière, indiquez-nous votre ancienneté dans l'échelon qui était le vôtre au sein de votre grille avant le reclassement et nous pourrons vous communiquer votre

mise en application à une date donnée permettrait par ailleurs à la DRH d'effectuer le rappel pécuniaire à l'ensemble des agents concernés en une seule fois. Cet engagement émis par la DRH seule serait ainsi tenu. Nous reviendrons vers vous lorsque nous disposerons de plus amples renseignements.



Pour conclure et après la lecture de ce dossier complet sur la mise en œuvre de PPCR 2017 ; chacun pourra se rendre compte que bien loin d'être

aussi intéressant qu'il ne le dit, ce PPCR se trouve être totalement à l'opposé de ce qu'il devrait être. Il n'offre en aucun cas une perspective de carrière réjouissante et ne promet qu'une seule chose : une carrière bien plus longue qu'actuellement en ayant une crainte fortement fondée de ne jamais pouvoir atteindre les derniers échelons de sa grille :

Paradoxal, non ???

Profitez de notre expérience concernant les montées d'échelons, de grade, des reclassements...

nouvelle situation et l'ancienneté au sein de votre nouvel échelon.

Pour cela, un seul numéro :



4 3346