

## UNION SYNDICALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

### FORCE OUVRIÈRE

*Le 26 septembre 2016.*

## GT PPCR DU 23 09 16 (parcours professionnels des carrières et des rémunérations)

Un groupe de travail (GT), essentiellement d'information, consacré à la déclinaison de PPCR s'est tenu le 23 septembre.

**L'USD-FO** était représentée par : Jacques Deffieux, Emmanuel Fournigault et Pascal Huet.

Ce GT avait pour but principal de présenter les effets de cette réforme qui refond les grilles indiciaires de toutes les catégories (C, B et A).

En ouverture, **l'USD-FO** a lu une déclaration préalable (cf. annexe) dans laquelle elle a rappelé son hostilité à cet « accord minoritaire » et les régressions en cascade pour les personnels derrière les annonces officielles...

## I – CE QUI EST ACTÉ

### Pour la catégorie C :

- passage de 4 à 3 grades par fusion d'AC1 et d'ACP2 en ACP 2 avec 12 échelons ;
- confirmation du recrutement par concours en catégorie C douane directement au grade d'ACP2 (le grade d'AC1 étant pourvu hors concours).

En conséquence, la « nouvelle catégorie C » sera composée essentiellement de 2 grades (ACP 1 à effectif actuel de 2527 agents et ACP2 à effectif cumulé – ex AC1 = 1171 agents et actuel ACP = 1135 agents, pour un total de 2306 agents).

### - Conditions d'avancement :

## UNION SYNDICALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

### FORCE OUVRIÈRE

---

↪ *au grade d'ACP2 par voie d'examen professionnel* : être au 4<sup>e</sup> échelon d'AC et justifier de 3 années de service dans ce grade ou un grade équivalent

↪ *au grade d'ACP2 par TA* : être au 5<sup>e</sup> échelon d'AC et justifier de 5 années de service dans ce grade ou un grade équivalent

↪ *au grade d'ACP1 par TA* : être au 4<sup>e</sup> échelon d'ACP2 depuis au moins 1 an et justifier de 5 années de service dans ce grade ou un grade équivalent

↪ **Effet immédiat** : les personnels de ce grade pourront avoir le sentiment de stagner (pas de passage dans la même durée d'un grade à un autre).

**NB : pour l'USD-FO, cette nouvelle grille doit conduire à permettre aux personnels de ces grades de dérouler une carrière jusqu'au grade de C2. Un collègue entré dans l'administration au grade d'ACP2 ne devrait pas voir sa carrière bornée au dernier échelon d'ACP1. En clair, on ne peut en rester là !**

### Pour la catégorie B :

- entrée immédiate (depuis le 01 01 16) dans le nouveau dispositif indiciaire, avec l'abondement de quelques points d'indice **provenant en grande partie du régime indemnitaire** ;

- refonte des échelons de chaque grade (C2, C1, CP), au même titre que les autres catégories, à compter du 01 01 17 ;

#### - Conditions d'avancement :

↪ *au grade de C1 par voie de concours professionnel* : être au 4<sup>e</sup> échelon de contrôleur et justifier de 3 années de service effectif dans un emploi de catégorie B (au lieu de : 1 an dans le 4<sup>e</sup> et 3 années de service effectif en B) ;

↪ *au grade de C1 par TA* : être au 6<sup>e</sup> échelon de contrôleur depuis au moins 1 an et justifier d'au moins 5 années de service effectif dans un emploi de catégorie B (au lieu de 7<sup>e</sup> échelon et justifier d'au moins 5 années en B).

## UNION SYNDICALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

### FORCE OUVRIÈRE

↳ *au grade de CP par voie de concours professionnel* : être au 5<sup>e</sup> échelon de C1 depuis 1 an et justifier de 3 années de service effectif dans un emploi de catégorie B (au lieu de 6<sup>e</sup> échelon et 3 années de service effectif).

**Pour ces deux catégories, les marges de manœuvre de l'administration étaient très limitées. En effet, les grilles des catégories C et B en douane sont des grilles-types comparables à celles des autres ministères.**

**Ce qui va donc être déterminant c'est le maintien ou non des promotions entre chaque grade (TA, exa pro)... Et pour l'instant c'est mal parti.**

## II – CE QUI NE L'EST PAS ENCORE TOTALEMENT

**Un corps de catégorie B reste dans l'incertitude concernant son échelonnement indiciaire : les personnels navigants sous statut d'emploi .**

En effet, le projet de la Direction Générale de faire évoluer les grilles des personnels sous statut d'emploi pour les intégrer dans le processus PPCR n'est toujours pas finalisé et fait l'objet de négociations avec la DGAFF (Fonction publique). Cette dernière préconise la stricte application des dispositions indiciaires de PPCR prévues pour les autres grilles de catégorie B, alors que certains indices de ce statut se rapprochent des grilles de catégorie A et pourraient justifier les mêmes évolutions.

**Des incertitudes qui portent principalement sur la catégorie A.**

**En effet, c'est elle qui comporte des grades atypiques (hors Insp et IP2) : IR, IP1, DSD, DPSD .**

## UNION SYNDICALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

### FORCE OUVRIÈRE

---

L'administration dispose donc d'une marge manœuvre pour conserver ces grades atypiques (ce qui est acté) tout en les adaptant pour se caler sur les grilles-types (attaché, attaché principal, attaché hors classe).

**Pour la catégorie A, l'administration a donc fait les propositions suivantes qui doivent encore être validées par Bercy et la Fonction publique :**

- *adaptation des plages d'appel pour l'accès aux grades d'IR3 et d'IP2.* En clair, les inspecteurs devraient pouvoir postuler à IR3 au 8<sup>e</sup> échelon d'inspecteur (au lieu du 9<sup>e</sup>) et à IP2 au 3<sup>e</sup> échelon (au lieu du 4<sup>e</sup>) avec 1,5 an d'ancienneté dans le 3<sup>e</sup> (au lieu de 1 an dans le 4<sup>e</sup>).

⇒ L'administration s'est dite confiante sur l'aboutissement de ces propositions. Mais attendons la confirmation officielle...

⇒ suite à la demande de **l'USD-FO**, l'administration a cependant confirmé que les conditions de reclassement dans ces deux grades (IR3/IP2) seraient revues.

**Exemple : un inspecteur du 10<sup>e</sup> échelon accède directement au 2<sup>e</sup> échelon d'IR3. Après PPCR, ce même inspecteur sera reclassé au 9<sup>e</sup> échelon d'inspecteur, il y aura donc alignement sur les règles actuelles et il sera bien reclassé au 2<sup>e</sup> échelon d'IR3.**

- *revalorisation de l'indice terminal des IP1 et IR1 par création d'un 4<sup>e</sup> échelon permettant l'accès à l'indice 1015 (contre 966 pour l'actuel 3<sup>e</sup> et dernier échelon) ;*

- *revalorisation de l'indice terminal de CSC2 à 1027 (au lieu de 1015) ; notons l'extrême faiblesse de cette revalorisation qui justifie un meilleur accès à CSC1 ;*

## UNION SYNDICALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

### FORCE OUVRIÈRE

---

- pas de création d'un 3<sup>e</sup> grade, au-delà d'IP1 alors même que la grille-type du A+ de PPCR le prévoit.

⇒ L'administration, tout en reconnaissant que cela aurait eu du sens, estime que le temps aurait manqué pour faire passer une réforme statutaire. **L'USD-FO** a réaffirmé son attachement à la préservation des débouchés de la carrière longue de la catégorie A et estime qu'il faut conserver cette hypothèse à l'esprit.

**Prenant acte de cette difficulté, l'USD-FO rappelle que la contrepartie c'est donc l'abondement significatif en débouchés de carrière dans le statut d'emploi de CSC (1 et 2).**

S'agissant de la carrière courte, pour les grades d'administrateurs, l'impact est très limité.

## III – CADENCEMENT ET EVALUATION : LE GRAND FLOU !

S'il est acquis à ce jour que le cadencement accéléré sera supprimé, ce qui constitue une lourde perte pour les personnels, **dès 2017 (notation 2016) pour les B**, et **2018 (notation 2017) pour les C et A**, la question de l'évaluation demeure entière.

En effet, elle ne devrait plus reposer que sur les seules appréciations phraséologiques dont on connaît la disparité selon les évaluateurs.

Par ailleurs, les seuls recours possibles porteront sur ces appréciations. Or, l'on sait déjà que les pratiques en la matière diffèrent plus que sensiblement selon les CAP (les présidents acceptent plus ou moins facilement d'apporter des modifications aux appréciations littérales).

## UNION SYNDICALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

### FORCE OUVRIÈRE

---

L'USD-FO a donc demandé la tenue rapide d'un groupe de travail sur la question de l'évaluation : méthodologie, harmonisation des pratiques d'entretien, du contenu des appréciations, formation des évaluateurs et des évalués...

⇒ L'administration n'a pas nié cette réalité et s'est engagée à mener cette réflexion.

Pour l'USD-FO, il ne faut plus attendre !

### CONCLUSION PROVISOIRE

PPCR n'est en rien un accord de « progrès social » comme l'affirment sans honte ses signataires :

- il **allonge** mécaniquement les durées d'échelon par la suppression annoncée du cadencement accéléré ;
- il **allonge dans certains grades les durées d'échelon elles-mêmes** (exemple : il faut 19,5 années pour accéder à Insp 10<sup>e</sup>, il en faudra 22 avec PPCR !!!) ;
- les **gains indiciaires** qui résultent de la majoration de certains échelons ou du transfert d'une petite partie des primes sur l'indice sont **très limités**.

**Surtout, PPCR est indissociable des promotions à venir : taux de promotion, postes offerts aux exa pro, listes d'aptitude, etc.**

**Il y a fort à craindre que la tendance en cours qui voit les possibilités de promotion de C en B ou de B en A baisser drastiquement et sensiblement pour la majorité des taux de promotion au sein de la catégorie A ne s'accroisse alors même que les carrières et les durées d'échelon vont s'allonger.**

**Les signataires ont donc pris le risque INVRAISEMBLABLE de pénaliser doublement les personnels : allongement des carrières et réduction des promotions.**



## UNION SYNDICALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

### FORCE OUVRIÈRE

---

#### † MORT ANNONCÉE DE LA GIPA :

Une mauvaise nouvelle en cache une autre : interrogée par l'USD-FO, l'administration a confirmé que la refonte des grilles et l'octroi de points d'indice supplémentaire entraînera la disparition de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat bénéficiant aux personnels bloqués dans leur échelon depuis 5 ans).

L'USD-FO a également posé la question de l'impact négatif éventuel de la réforme sur le niveau de l'indemnité dégressive (personnel recruté avant le 1999) et sur celui de la garantie de maintien de rémunération (en cas de restructuration). Pour la première, la DG doit vérifier. Pour la seconde, elle a indiqué qu'il n'y avait pas d'impact.

**Chacun remerciera les signataires pour ce funeste protocole !**

\*\*\*\*\*