

**Mise en œuvre du protocole
Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)**

Projet de décret « transfert primes /points »

I) CONTEXTE ET CONSTAT

1) Le constat d'une part croissante des primes dans la rémunération globale

Depuis les dix dernières années, le taux de primes, correspondant au quotient de primes par le traitement indiciaire brut, est en effet passé de 17% en moyenne en 2000 à 29,7 % en 2011, toutes catégories confondues.

Ce constat a amené le Gouvernement à initier l'intégration des primes dans le traitement indiciaire brut des agents afin de répondre à un double objectif :

- d'une part, la rémunération indiciaire est plus favorable aux agents en termes de droits à pension ;
- d'autre part, le rééquilibrage entre les parts indiciaire et indemnitaire constitue une garantie face à l'individualisation des rémunérations.

2) Le contexte : le protocole « Parcours professionnels, carrière et rémunérations » initie un mouvement de rééquilibrage entre le traitement indiciaire et les indemnités perçues.

La LFI 2016 prévoit, en, son article 158, un « *abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires (...) ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique* ».

Les militaires, comme les civils, sont concernés par cette disposition (1^{er} janvier 2017).

La liste des indemnités non prises en compte pour le calcul du transfert indemnitaire ainsi que les montants, les modalités et le calendrier de mise en œuvre dudit transfert doivent être fixés par décret.

II) LE PROJET DE DECRET PREND EN COMPTE LES CONTRAINTES TECHNIQUES ET OPERATIONNELLES AFIN DE GARANTIR SA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DANS DES DELAIS RAPPROCHES

1) Des contraintes lourdes

D'une part, il s'agit d'une **mesure sans précédent** : jusqu'alors, jamais un tel dispositif n'avait été mis en œuvre. Les modes opérationnels sont donc à « inventer », avec le souci premier de sécuriser la chaîne de paye des 4 millions d'agents concernés.

D'autre part, l'**hétérogénéité du paysage indemnitaire** rend la mise en œuvre complexe : au-delà de la **grande disparité des taux de primes** entre certains corps (la quasi absence de prime de certains agents de catégorie C de la FPT ou des enseignants s'opposant au taux de prime parfois proche de 50% dans l'administration centrale de l'Etat), l'**extrême variété des régimes indemnitaires**, tant dans leur nature (primes fonctionnelles, primes liées à la tâche ou aux heures supplémentaires, primes d'attractivité géographique, primes différentielles, etc.) que dans leur modalité de gestion (primes forfaitaires, primes modulables, primes indexées sur l'évolution su TIB, primes faisant l'objet d'une retenue pour pension primes, etc.) **rend difficile la mise en œuvre uniforme de la mesure.**

Par ailleurs, les différences de taux de contribution pesant sur le traitement indiciaire (18,94 % au 1^{er} janvier 2016) ou sur la seule partie indemnitaire (9%) ne permettent pas d'opérer un mouvement symétrique (à savoir une stricte correspondance entre le montant indemnitaire prélevé et le nombre de points attribués).

Enfin, la **capacité des systèmes d'information** à intégrer cette opération originale et complexe ne doit pas être négligée.

2) D'où un montant indemnitaire transféré ne s'imputant sur aucune prime en particulier

L'hétérogénéité indemnitaire susmentionnée oblige à faire de sorte que le transfert indemnitaire ne vise pas une prime en tant que telle.

Pris isolément, le montant de chaque indemnité ne sera donc pas modifié (cf. les 4 exemples de fiches de paye ci-joints, illustrant le dispositif en « vitesse de croisière »).

Le transfert sera matérialisé sur la feuille de paye par une ligne dédiée.

3) D'où un transfert de primes d'un montant modeste

Ces montants ont été déterminés de façon à ce que l'ensemble des catégories d'agents de la FPE aient un montant transféré inférieur aux rémunérations indemnitaires effectivement perçues.

Des montants en jeu par conséquent modestes :

- 389 € pour catégorie A (équivalent à 7 pts d'IM) ;
- 278 € pour catégorie B (équivalent à 5 pts d'IM) ;
- 167 € pour catégorie C (équivalent à 3 pts d'IM).

Ces montants sont des plafonds, qui s'imputeront sur les primes effectivement perçues

Les agents non ou peu primés (agents de catégorie C de la FPT en particulier) bénéficieront des revalorisations indiciaires prévues par PPCR sans pour autant être impactés par le transfert primes / points ou partiellement.

4) Les primes exclues de l'assiette doivent être en nombre aussi réduit que possible.

La mesure touchant plus de 4 millions d'agents doit nécessairement être la plus simple possible pour être opérationnelle rapidement.

Les paramétrages des systèmes d'information imposent en outre un dispositif simple.

En raison de la modestie des montants en jeu, le transfert sera entièrement absorbé par les primes fonctionnelles.

C'est pourquoi seuls seront exclus :

- les compléments de rémunérations (IR / SFT) ;
- les indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les indemnités soumises à retenues pour pension de retraite (pour lesquelles la « bascule » ne présenterait aucun intérêt pour l'agent) ;
- les rémunérations liées aux dépassements horaires (IHTS) ou aux astreintes afin de ne pas pénaliser les agents qui ne perçoivent que ces primes. Sont ici particulièrement concernés certains agents de catégorie C de la FPT.

5) Un prélèvement mensuel intervenant à compter de la revalorisation indiciaire

Le transfert n'entraînera aucune perte mensuelle pour l'agent puisque la revalorisation indiciaire sera dans tous les cas supérieure au transfert (pour le détail, voir exemples de feuilles de paye en annexe).

- Pour un professeur certifié au 7^{ème} échelon de la classe normale (cas type n° 1), mensuellement, le gain indiciaire brut sera de 41,67 €, auquel s'ajoutera, mécaniquement, une augmentation de l'IR équivalente à 1,25 € (pour une IR à un taux de 3%), soit une hausse totale de **42,92 €**. Le montant indemnitaire brut transféré sera de **32,42 €** et le surcoût de cotisations de **5,69 €**.

- Pour une infirmier(e) au 5^{ème} échelon de la classe normale (cas type n°2) de la FPH, mensuellement, le gain indiciaire brut sera de **41,67 €**, auquel s'ajoutera, mécaniquement, une augmentation de l'IR équivalente à 1,25 € (pour une IR à un taux de 3%), soit une hausse totale de **42,92 €**. Le montant indemnitaire brut transféré sera de **32,42 €** et le surcoût de cotisation de **5,19 €**.

- Pour une secrétaire administrative au 7^{ème} échelon de classe supérieure de la FP territoriale (cas type n°3), le gain indiciaire mensuel sera de **27,78 €**. Le montant indemnitaire brut transféré sera de **23,17 €** et le surcoût de cotisation de **3,28 €**.

- Pour un adjoint administratif principal de la FPE au 5^{ème} échelon (cas type n°4), le gain indiciaire mensuel sera de **18,52 €** auquel s'ajoutera, mécaniquement, une augmentation de l'IR équivalente à 0,56 € (pour une IR à un taux de 3%), soit une hausse totale de **19,08 €**. Le montant indemnitaire brut transféré sera de **13,92 €** et le surcoût de cotisation de **3,76 €**.

III) CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE

1) Validation interministérielle du projet

- Réunion interministérielle le **7 janvier 2016**
- Janvier / Février : Préparation des SI Paye

2. Phase de concertation : le choix d'une concertation large

Le dispositif sera présenté au **CCFP**, pour information (le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique ne lui donnant pas compétence pour se prononcer sur les textes de nature indemnitaire), le **8 février**.

La commission statutaire du **CSFPE** sera consultée, pour avis, le **9 février**.

La consultation du Conseil National d'Evaluation des Normes (CNEN) est prévue pour le **4 février**.

Publication début mars (avec effet rétroactif, prévu par la loi).

2) Les modalités d'accompagnement.

Des agents : communication via le portail de la fonction publique.

Des services :

- une instruction de la DGFIP aux comptables
- une circulaire de la DGAFP à l'attention des services gestionnaires

Les situations particulières (congé longue maladie, changement de quotité de temps de travail, etc.) seront prises en compte : toute réduction du montant indemnitaire en raison de ces changements se traduira par une réduction à due proportion du transfert indemnitaire.