



15ème législature

Question N° : 197	De M. Sébastien Huyghe (Les Républicains - Nord)	Question écrite
Ministère interrogé > Action et comptes publics		Ministère attributaire > Action et comptes publics
Rubrique > fonction publique de l'État	Tête d'analyse > Mise en œuvre du protocole PPCR	Analyse > Mise en œuvre du protocole PPCR.
Question publiée au JO le : 25/07/2017 Réponse publiée au JO le : 10/07/2018 page : 6004		

Texte de la question

M. Sébastien Huyghe appelle l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur la mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations), validé fin septembre 2015. Au titre de ce protocole, il était apparu un dysfonctionnement consistant en une inversion de carrière pour les fonctionnaires de catégorie C lorsqu'ils bénéficiaient d'une promotion en catégorie B. En effet, l'évolution de leur rémunération en catégorie B apparaissait moins favorable que si ces fonctionnaires étaient demeurés en catégorie C. Les services du ministère de la fonction publique avaient indiqué, à l'occasion d'une réponse à la question n° 95843 du 17 mai 2016 de Mme Marie-George Buffet, que cette difficulté serait examinée au cours du second semestre 2016. Il lui demande donc de bien vouloir lui indiquer les mesures prises afin de pallier ce dysfonctionnement.

Texte de la réponse

Le Gouvernement n'a pas souhaité remettre en cause la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), au nom du respect de la parole donnée aux agents publics et à leurs représentants. Seul un décalage de 12 mois a été opéré afin de rendre ce protocole soutenable budgétairement. Les négociations ayant précédé la mise en œuvre du PPCR et à l'avenir de la fonction publique semble avoir donné lieu à une attention particulière vis à vis de la fin de carrière des agents de catégorie C. Ainsi, la grille indiciaire mise en œuvre à compter du 1er janvier 2017 a été construite dans la perspective de revaloriser de façon substantielle les derniers échelons du grade sommital de la catégorie C, le gain pouvant atteindre, comparativement aux anciennes grilles de rémunération, 2 000 euros brut par an à l'issue de la montée en charge des grilles. Une telle revalorisation devait s'accompagner d'un retour aux fondamentaux du statut général des fonctionnaires, selon lequel toute promotion dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur doit se traduire par un changement de fonctions. Il apparaît toutefois que certaines pratiques de gestion visant à ce que des agents proches de l'âge de liquidation des droits à pension bénéficient d'une promotion en catégorie B sans que celle-ci soit subordonnée à l'exercice d'une mobilité fonctionnelle aient perduré, en dépit des mesures de rénovation de la carrière des agents de catégorie C. Si l'application du régime indemnitaire du corps ou cadre d'emplois de promotion conduit, dans la totalité des cas, à une hausse de la rémunération globale des agents promus pendant leur période d'activité, la revalorisation moins importante dont ont bénéficié certains échelons de la catégorie B peut conduire à ce que l'indice de liquidation de la pension d'un agent ayant bénéficié d'une promotion en catégorie B sans avoir la possibilité d'y dérouler une carrière jusqu'à l'échelon terminal du premier grade soit inférieur de quelques points à l'indice de liquidation d'un agent ayant terminé sa carrière en catégorie C. Le Gouvernement n'envisage pas de revoir la valeur des indices de traitement figurant dans les grilles annexées au protocole conclu sous la précédente mandature, dans la mesure où la situation des agents promus en catégorie B après application du protocole sera

dans tous les cas plus favorable que celle prévalant avant la mise en œuvre des mesures de revalorisation. En outre, la nouvelle structure des carrières résultant de la mise en œuvre du protocole et l'articulation entre les grilles indiciaires de la catégorie C et de la catégorie B ont conduit les services de gestion des ressources humaines à mettre en place des outils de simulation de carrière destinés à informer préalablement les agents des perspectives de progression de rémunération dans chacune des situations – promotion en catégorie B ou maintien en catégorie C. Chaque agent doit être ainsi en mesure de se positionner au regard du nombre d'années de services restant à accomplir avant la date envisagée de liquidation des droits à pension. De tels arbitrages individuels ont déjà cours dans d'autres corps ou cadres d'emplois pour lesquels une promotion intervenant à un âge proche du départ en retraite offre des perspectives moins intéressantes qu'un maintien dans le corps ou cadre d'emplois de niveau inférieur.