

**PPCR : qu'est-ce que c'est ? CT SPIP du 28 février
présentation des décrets d'application de PPCR
pour la filière insertion probation**

Rendre tout plus facile ! ou pas !

Edition spéciale conseiller.e.s et directeurs.rices pénitentiaires insertion probation

Le PPCR

PPCR protocole imposé de manière unilatérale

**Transferts prime points = opération zéro
Revalorisations indiciaires = des miettes pour les CPIP
Durées de carrières = allongement
Avancement = l'ancienneté à l'amende
Reclassements = tour de passe passe
Le GRAF, piste d'atterrissage pour les DPIP**



La CGT revendique :

**l'intégration des primes dans le salaire
l'accès à la catégorie A pour les CPIP
maintenant !
Des évolutions de carrière linéaires
liées à l'ancienneté**

**POUR
LES NULS**

PPCR : un protocole imposé de manière unilatérale

Ce projet de décret transpose les revalorisations indiciaires liées à l'accord unilatéral PPCR (Parcours Professionnel Carrières Rémunérations). Pour rappel, il s'agit d'un protocole au niveau de l'ensemble de la Fonction publique qui n'a pas reçu de vote majoritaire des organisations syndicales et contre lequel la CGT s'est positionnée considérant ses avancées comme insuffisantes ! Malgré cette opposition majoritaire, le gouvernement a décidé de l'imposer de manière unilatérale.

Et c'est exactement ce à quoi s'attendait la CGT : une application unilatérale signifie bien sans concertation et de manière imposée avec, comme cela était prévisible, des avancées bien en deçà des attentes !

Ce projet de décret indiciaire était soumis pour simple information au CT SPIP du 28 février car celui-ci doit être voté lors d'un prochain Comité technique ministériel. Ces décrets s'appliqueront dès maintenant mais avec une **rétroactivité au 1^{er} janvier 2017** (il s'agit de l'une des avancées obtenues par le relevé de conclusion signée en juillet 2016). Cela fait déjà des mois que ces textes auraient dû être entérinés. Mais le jeu de ping-pong entre la Fonction Publique et la DAP a été incessant ce qui a donc aussi retardé les négociations statutaires pour l'accès à la catégorie A : la Fonction Publique ne voulant pas ouvrir ce chantier tant que PPCR (imposé au forceps) n'était pas appliqué ! **Quel retard préjudiciable aux personnels qui n'ont toujours pas vu sur leur fiche de paie la moindre revalorisation salariale !**

Pour l'ensemble de la filière insertion probation, ces revalorisations entrent en application en deux phases : une première phase au 1^{er} janvier 2017 et une seconde au 1^{er} janvier 2018.

Cela signifie donc que pour l'année 2017, déjà bien avancée, il y aura un effet rétroactif avec, on l'espère, une mise en application sur les fiches de paie de mai ou juin 2017 au mieux !

PPCR - il s'agit de deux mécanismes de revalorisations indiciaires (augmentation salariale) :

- **un transfert de prime points** : l'indice brut sera augmenté de **6 points** à compter du 1^{er} janvier 2017 mais cette hausse est immédiatement compensée par une perte équivalente dans la part du salaire liée aux primes. Pour les personnels pénitentiaires, cela va permettre cependant une **augmentation de l'assiette de la Prime de Sujétions Spéciales** et une revalorisation pour les pensions de retraites.

- **une revalorisation pour toutes les catégories de la fonction publique** : Pour les catégorie B, il s'agit d'une revalorisation en moyenne autour de **15 points d'indices** supplémentaires selon les corps. Ces revalorisations étaient prévues dans le protocole de manière générale et il appartenait ensuite à chaque ministère et à chaque administration de faire des transpositions dans les grilles indiciaires pour leurs personnels.

Il faut souligner que les gains indiciaires PPCR pour les personnels de catégorie A sont bien plus favorables que pour les catégories inférieures (B et surtout C).

Ainsi par exemple, avec la seule application de PPCR l'écart entre les CPIP et les DPIP a doublé passant d'un écart moyen de 234 euros à 453 euros, ce qui fait une différence notable...

Pour rappel la valeur du point d'indice majoré est de 4,68 euros

Voici les principaux changements pour la filière insertion probation

POUR LES CPIP

► **Le gain moyen d'indice** est de 15,8 points, mais cela comprend la transformation de 6 points de prime en 6 points d'indice (une opération zéro donc !) et une revalorisation supplémentaire d'environ **10 points** d'indices. Pour les CPIP cela devrait donc signifier une hausse salariale d'environ **46,80 euros net mensuels**.

► **Durée de carrière**

Pour la classe normale des CPIP, la nouvelle grille maintient le nombre d'échelons à 12. La durée de carrière est raccourcie d'un an pour passer à 26 ans au lieu de 27 ans. Mais il y a une fusion de l'échelon 1 et 2.

Pour les CPIP Hors classe : la nouvelle grille ajoute un nouvel 9^{ème} échelon et la durée de carrière est augmentée d'une année pour passer à 18 ans au lieu de 17 ans.

► **Avancement**

Le grade de hors classe est désormais accessible par examen professionnel dès l'obtention du 6^{ème} échelon sans durée d'ancienneté dans l'échelon. Actuellement il faut un an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon. En revanche pour devenir hors classe au tableau d'avancement, il faut désormais être au 9^{ème} échelon et avoir 1 an d'ancienneté alors qu'il n'y avait pas de condition d'ancienneté.

► **Pour les reclassements dans les nouvelles grilles.**

Pour la classe normale, le reclassement des échelons 1 à 9 se fera à l'échelon inférieur à l'indice immédiatement supérieur avec selon les échelons un maintien total ou partiel de l'ancienneté acquise dans l'échelon. Pour les échelons de 9 à 12, le reclassement se fera à l'échelon identique.

En revanche pour les hors classe il n'y a pas de rétrogradation d'échelon et l'ancienneté dans l'échelon reste acquise sauf pour le 5^{ème} et 6^{ème} échelon (2/3 d'ancienneté acquise).

POUR LES DPIP

Dans la stricte application du relevé de conclusion, l'administration a, dans le cadre de PPCR, créé un **troisième grade, un grade à accès fonctionnel (GRAF)** qui culmine à des indices sommitaux particulièrement avantageux (830 – hors échelle pouvant aller jusqu'à 967).

► Le **gain moyen d'indices** est de **14,8 points**.

► **Durée de carrière**

Pour la classe normale des DPIP : la nouvelle grille fixe le nombre d'échelon à 11 au lieu de 12 et la durée de carrière passe de 26 ans et demi à 26 ans. Il y a la création d'un grade élève.

Pour les DPIP hors classe : la nouvelle grille passe de 10 à 9 échelons et la durée de carrière passe de 19 ans au lieu de 18 ans.

► **Pour les reclassements des DPIP (HC et CN)**

Le principe est le reclassement à l'échelon inférieur à l'indice immédiatement supérieur avec la conservation de l'ancienneté acquise. Exception en classe normale : l'échelon 2 reste à l'échelon 2 dans la nouvelle grille sans ancienneté. Exception en hors classe : l'échelon 2 passe en échelon 1 mais avec l'ancienneté acquise majorée d'un an.

► **Avancement**

Le moment pour devenir hors classe est avancée de manière notable, elle est désormais fixée au 8^{ème} échelon au lieu d'un an d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon.

Création d'une classe exceptionnelle pour les DPIP hors classe : ce troisième grade correspond au GRAF. Il est composé de 6 échelons et d'un échelon spécial. L'administration souligne qu'elle a créé ce grade pour permettre une meilleure mobilité des DPIP. Ce grade donne vocation à exercer des fonctions correspond à un niveau élevé de responsabilité.

L'administration a utilisé une métaphore surprenante pour présenter ce GRAF : **une métaphore liée à l'aviation... Pourtant il n'est pas rare que les personnels s'interrogent légitimement sur la présence ou non d'un « pilote dans l'avion » tant les services sont très souvent totalement à l'abandon et les personnels livrés à eux-mêmes ou livrés à un « pilote » faisant preuve d'un management autoritaire brisant les équipes ... Mais bon passons !**

Ainsi l'accès à ce GRAF s'adresse donc à différents « pilotes sur deux pistes » différentes.

Telle une piste de décollage, le GRAF est accessible par la voie du tableau d'avancement pour « récompenser des DPIP HC » :

- soit ayant exercé des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise au moins pendant 8 ans, et qui sont au moins au 5^{ème} échelon de leur grade
- soit ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de 3 ans d'ancienneté au 9 échelon de leur grade

En outre telle une piste d'atterrissage ce GRAF est également accessible pour des DFSPIP *ne voulant plus exercer leur fonction en tant que directeur de SPIP* et qui justifient de 6 années de détachement.

Tous les DPIP hors classe font partie du vivier pouvant accéder à ce GRAF mais seul 10% du vivier pourra effectivement y accéder à ce nouveau grade.