



Groupe de Travail

Retour d'expérience sur la mise en œuvre dans les SIRH du protocole « Parcours professionnels, carrière et rémunérations (PPCR) »

Réseau Interministériel de Modernisation de la fonction RH

13/09/2017



Centre Interministériel de **S**ervices **I**nformatiques
relatifs aux **R**essources **H**umaines

Contexte et objectifs

CONTEXTE

- Le COPIL métier du 11 juillet 2016 a validé la constitution d'un groupe de travail (GT) relatif à la veille réglementaire. Ce GT est précédé d'un retour d'expérience (REX) sur la mise en œuvre dans les SIRH d'une réforme de grande ampleur, le protocole « Parcours professionnels, carrière et rémunérations (PPCR) » dont le principe a été acté lors du COPIL métier du 29 mars 2017.

ENJEUX

- Les enjeux de ce REX sont multiples :
 - ✓ Juridiques (anticipation des évolutions réglementaires, sécurité juridique)
 - ✓ Techniques (intégration des évolutions dans les outils de gestion)
 - ✓ Sociaux (prise en compte des évolutions suffisamment tôt pour ne pas pénaliser les agents, égalité de traitement entre ministères)
 - ✓ Organisationnels (identification des acteurs concernés par la mise en œuvre des réformes statutaires et mise en place d'une organisation dédiée à la veille)

OBJECTIFS

Ce retour d'expérience sur la mise en place d'une réforme de grande ampleur dans les SIRH doit permettre de :

- 1) Faire le bilan de l'accompagnement de cette réforme
- 2) Partager avec l'ensemble de la communauté interministérielle les modalités de sa mise en œuvre
- 3) Formuler des premières propositions pour construire une veille réglementaire opérationnelle



Le REX sera suivi d'un GT permettant d'établir des modalités de travail avec les ministères, les directions réglementaires et le CISIRH afin d'anticiper les effets pratiques et d'assurer un meilleur suivi des réformes (analyses d'impacts SI, opérationnels et organisationnels, mises à jour des référentiels et accompagnement des réformes)

Méthodologie

CONTENU DU QUESTIONNAIRE

- Afin de permettre des comparaisons, le périmètre de l'étude a été circonscrit aux corps communs à l'ensemble des ministères ou corps régis par des textes communs (catégories A, B, C administratifs)
- Le questionnaire porte sur les **aspects métiers et applicatifs**, d'une part, et sur **l'accompagnement au changement** mis en place, d'autre part. Il traite des points suivants :
 - ✓ Dispositifs d'accompagnement : information et implication des équipes concernées par le PPCR dans l'analyse d'impacts du dispositif ; organisation mise en place au sein des ministères
 - ✓ Gestion du transfert primes/points et des reclassements dans les nouvelles grilles : automatisation du transfert primes/points, état des reclassements, chargement des nouvelles grilles
 - ✓ Gestion des avancements dans les grilles antérieures et des reclassements dans les nouvelles grilles : état des avancements, coordination avancement/reclassement, effets du PPCR sur la paye des agents
 - ✓ Gestion de la période transitoire pour les avancements de grades : prise en compte des agents concernés par la période transitoire
 - ✓ Gestion de la suppression des réductions d'ancienneté

MINISTÈRES SOLLICITÉS

- Après communication à la DGAFP, le questionnaire a été adressé, le 11 avril 2017, aux ministères suivants :
 - ✓ Ministères clients RenoiRH : ministères sociaux, ministère de la culture
 - ✓ Ministères financiers
 - ✓ Ministère des armées (civils)
 - ✓ Ministère de l'intérieur
 - ✓ Ministère de l'éducation nationale
- Les équipes RenoiRH et le bureau d'appui à la simplification réglementaire et à la modernisation de la fonction RH (BSRMRH) ont, en parallèle, été saisis en interne au CISIRH

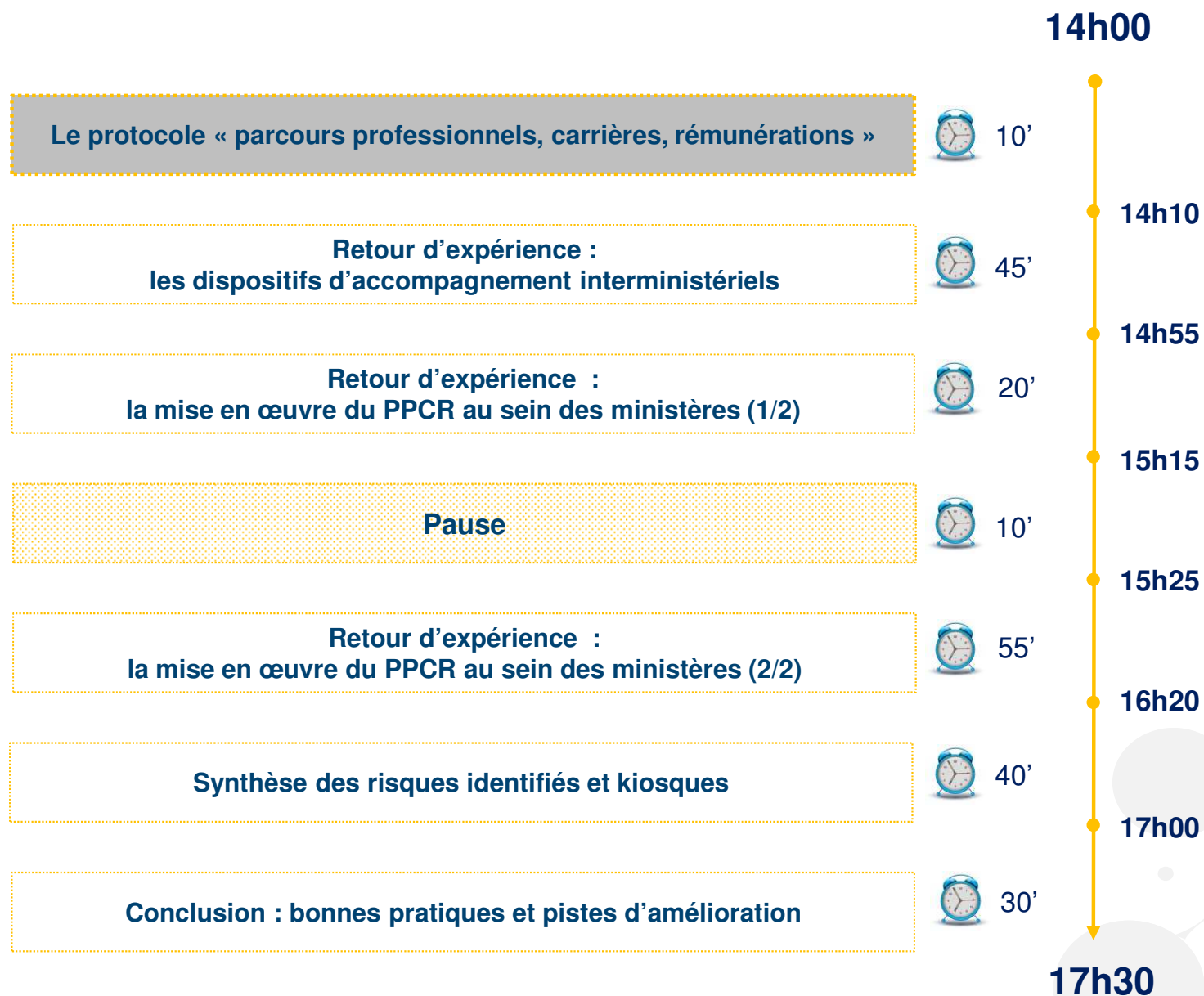
BILATÉRALES

- Des réunions bilatérales ont été organisées avec les ministères ayant répondu afin d'approfondir leurs réponses :
 - ✓ Ministère des armées : 23 mai 2017
 - ✓ Ministère de l'éducation nationale : 29 mai 2017
 - ✓ Ministère de l'intérieur : 14 juin 2017
 - ✓ Ministère de la culture : 10 juillet 2017
 - ✓ Ministères financiers (SG) : 10 août 2017
- Une réunion entre le CISIRH (BSRMRH) et les bureaux des statuts particuliers et de la politique salariale et des rémunérations de la DGAFP a été organisée le 28 juin 2017 pour présenter le retour d'expérience des ministères et la synthèse des risques identifiés dans les SIRH.



En pratique, les réponses dépassent le périmètre initial de l'étude et couvrent également tous les corps gérés par les ministères

Ordre du jour



Le protocole « Parcours professionnels, carrière et rémunérations (PPCR) »

Rappel

- Le protocole PPCR est le résultat d'une des négociations engagées par la précédente mandature avec les organisations syndicales et les employeurs publics. La négociation sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations se distingue des autres par l'importance de son champ d'intervention et l'impact de sa mise en œuvre.
- Ce protocole a pour objectif de :
 - ✓ renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique
 - ✓ améliorer la politique de rémunération de la fonction publique
- Il prévoit notamment une amélioration des déroulements de carrière, la possibilité pour chaque fonctionnaire d'effectuer une carrière sur au moins deux grades, une augmentation des indices notamment de début et de fin de carrière.

Le dispositif PPCR se compose de trois types de mesures :

1 Une extension des grilles à cadencement unique

- La **durée de tous les échelons devient fixe**, ce qui met fin aux réductions et majorations d'ancienneté et, ainsi, à la notion de durée moyenne

2 Une revalorisation indiciaire générale sur plusieurs années

- Une partie de cette revalorisation est compensée par une réduction des primes sous forme d'un abattement indemnitaire permanent : « **transfert primes/points** »
- Le « transfert primes/points » total se traduit par l'ajout de 9 points d'IM pour la catégorie A, 6 points pour la catégorie B et 4 points pour la catégorie C

Ces deux premières catégories de mesures sont entrées en vigueur le 01/01/2016 pour les corps de catégorie B et les corps paramédicaux et socio-éducatifs de catégorie A. Elles s'appliquent à compter du 01/01/2017 pour les autres corps

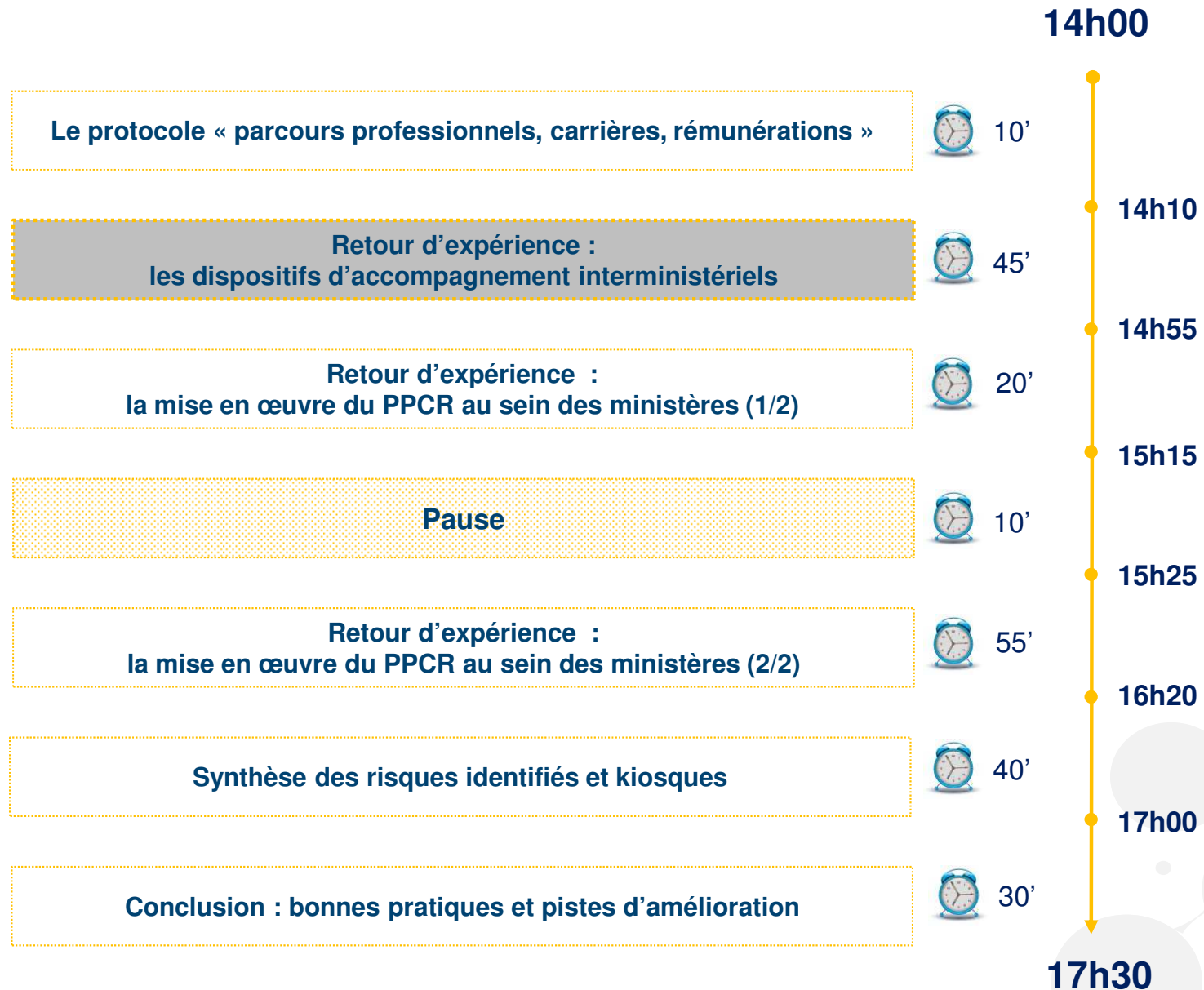
3 Une refonte des grilles

- Le nombre d'échelons et leur durée évoluent (en + ou en -, selon les cas)
- La catégorie C passe de quatre à trois grades
- Ce volet de la réforme s'accompagne de **modifications ou d'adaptation des règles de promouvabilité et de classement** dans les corps et les grades

Cette troisième catégorie de mesures est entrée en vigueur le 01/01/2017 pour tous les corps concernés. Elle entraîne généralement un changement d'échelon de l'agent et une nouvelle ancienneté d'échelon, impliquant une opération de reclassement au 01/01/2017.

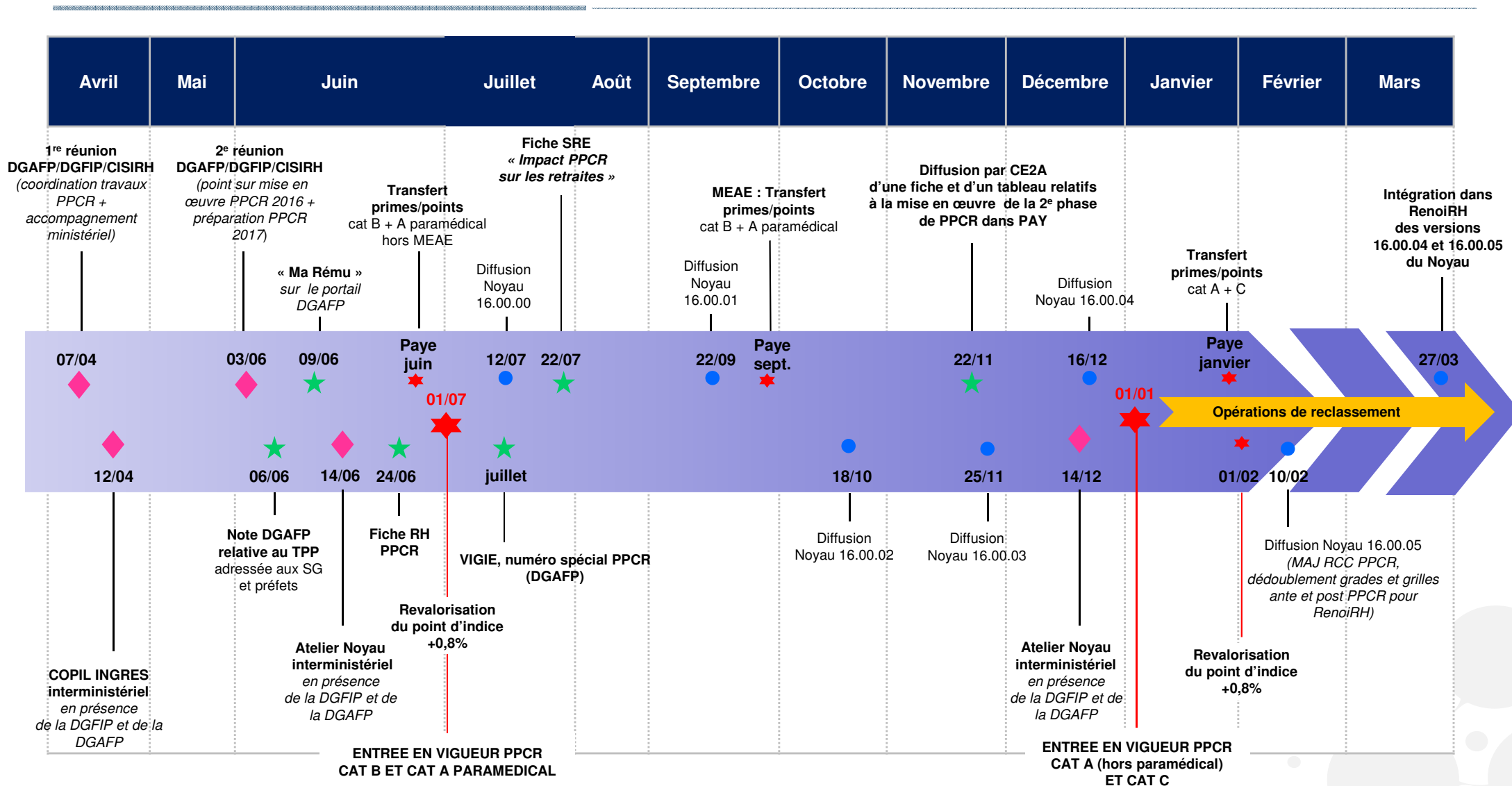
Des **dispositions transitoires** prévoient que les agents qui, à une date donnée (01/01/2017 pour les attachés et corps de catégorie B 31/12/2019 et 31/12/2020 pour les corps de catégorie C), auraient réuni les conditions de promotion au grade supérieur au plus tard au titre des années 2018 (attachés et corps de catégories B), 2019, 2020 (corps de catégorie C) sont réputés réunir ces conditions à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions antérieures au protocole PPCR. Les agents promus à ce titre qui n'auraient pas atteint l'échelon requis à la date de leur promotion sont reclassés à un échelon moindre, sans ancienneté d'échelon conservée.

Ordre du jour



Les dispositifs d'accompagnement interministériels

Calendrier 2016 – 1^{er} trimestre 2017



Les dispositifs d'accompagnement interministériels

- **Organisation de réunions interservices par la DGAFP**

La DGAFP a organisé des réunions interservices avec les ministères gestionnaires concernés, comme elle le fait systématiquement avant chaque réforme statutaire. Elles réunissaient les directions des ressources humaines ministérielles (bureaux réglementaires) et avaient pour objet de présenter, amender et valider les projets de textes statutaires.

Ces réunions ont été suivies par des réunions interministérielles présidées par le cabinet du Premier ministre qui a validé les projets de textes. **Un délai de 15 jours entre les réunions interservices et les réunions interministérielles était respecté pour permettre aux ministères de signaler leurs éventuelles difficultés.**



- **Rédaction de documents d'accompagnement à destination des ministères**

- ✓ **Fiche RH relative à la mise en place de PPCR par les gestionnaires ministériels**

Rédigée conjointement par le CISIRH, la DGFIP et la DGAFP, elle a été diffusée aux ministères le 24 juin 2016. Elle portait notamment sur la mise en œuvre des premières mesures en paye et l'actualisation et la diffusion des RCC par le CISIRH. Si le MINARM l'a jugée utile et l'a exploitée pour l'information de ses services gestionnaires, les autres ministères interrogés ont un avis plus mitigé :

- Pour le MEN, sa communication était trop tardive, les tables ayant déjà été mises à jour et la note de maintenance PAY ayant déjà été diffusée. **En effet, les premières mesures intervenaient sur la paye de juin qui avait été préparée jusqu'à fin mai**
- Au moment de sa diffusion, le MC avait besoin de réponses plus concrètes : comment met-on en œuvre le protocole dans toutes ses composantes ? Qui fait quoi ?

- ✓ **Fiche du Service des retraites de l'Etat relative à l'impact sur les pensions**

- ✓ **Fiche et tableau récapitulatif de la DGFIP relatifs à la mise en œuvre de la 2^e phase du protocole dans PAY**



Avez-vous des remarques sur ces sujets?

Les dispositifs d'accompagnement interministériels

Des travaux spécifiques sur les RCC et INGRES (1/2)



Pour favoriser la mise en œuvre du protocole PPCR dans les référentiels qu'il maintient, le bureau d'appui à la simplification réglementaire et à la modernisation de la fonction RH du CISIRH (BSRMRH) a adapté ses travaux de veille réglementaire et de maintenance des référentiels centraux de classification (RCC), principalement en matière ...

... de veille réglementaire, d'une part :

- **Anticipation - Analyse et saisie des données dans l'outil INGRES à partir des décrets ou projets de décrets transmis par la DGAFP, notamment en 2016 pour :**

- ✓ le corps des attachés d'administration de l'Etat (décrets n° 2016-907 et n° 2016-908 du 1^{er} juillet 2016) : la saisie a été finalisée le 19 juillet 2016 pour une date d'effet au 1^{er} janvier 2017
- ✓ les corps de catégorie C (décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 et son avant-projet du 12 juillet 2016, décret n° 2016-589 du 11 mai 2016) : saisie finalisée le 7 septembre 2016 pour une date d'effet au 1^{er} janvier 2017



- **Analyse - Rôle d'appui à la veille réglementaire des ministères sur les textes publiés ou en projet**

- ✓ Une veille réglementaire soutenue basée sur une analyse approfondie du texte afin d'identifier les éventuelles incohérences
 - Par exemple, dans le décret n° 2017-171 (« décret balai ») qui impactait plus de 260 grilles indiciaires, l'article 68 fixait, pour les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation du ministère de l'éducation nationale, un échelonnement indiciaire à compter du 1^{er} janvier 2018 inférieur à la grille du 1^{er} janvier 2017 prévue dans le décret n° 2017-212 du 20 février 2017 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois relevant du ministère chargé de l'éducation nationale
- ✓ Appui auprès des ministères sur l'analyse réglementaire globale des RCC en lien avec la DGAFP



Les dispositifs d'accompagnement interministériels

Des travaux spécifiques sur les RCC et INGRES (2/2)

... d'impacts dans les SI, d'autre part :

- **Analyse d'impact pour la mise en œuvre dans les SI ministériels et dans l'outil INGRES**

Par exemple, la fusion de deux grades implique la fermeture de l'ancien grade et la création/modification d'un nouveau

- **Circuit de validation simplifié dans le cadre du protocole PPCR**

Afin de diffuser les données dans un circuit court, la validation par les ministères des saisies effectuées n'est pas requise en amont de la diffusion *via* l'outil INGRES mais *a posteriori* (correction des erreurs)

- **Mise en œuvre de la réglementation dans l'outil INGRES : de nombreuses évolutions**

- ✓ Fusion de corps ou même organisation de carrière
- ✓ Evolution des grades
- ✓ Actualisation des données relatives aux échelons (indices et durées fixes) de 2016 à 2022 : les échelonnements indiciaires sont saisis dans l'outil pour l'année de mise en place mais également les années suivantes

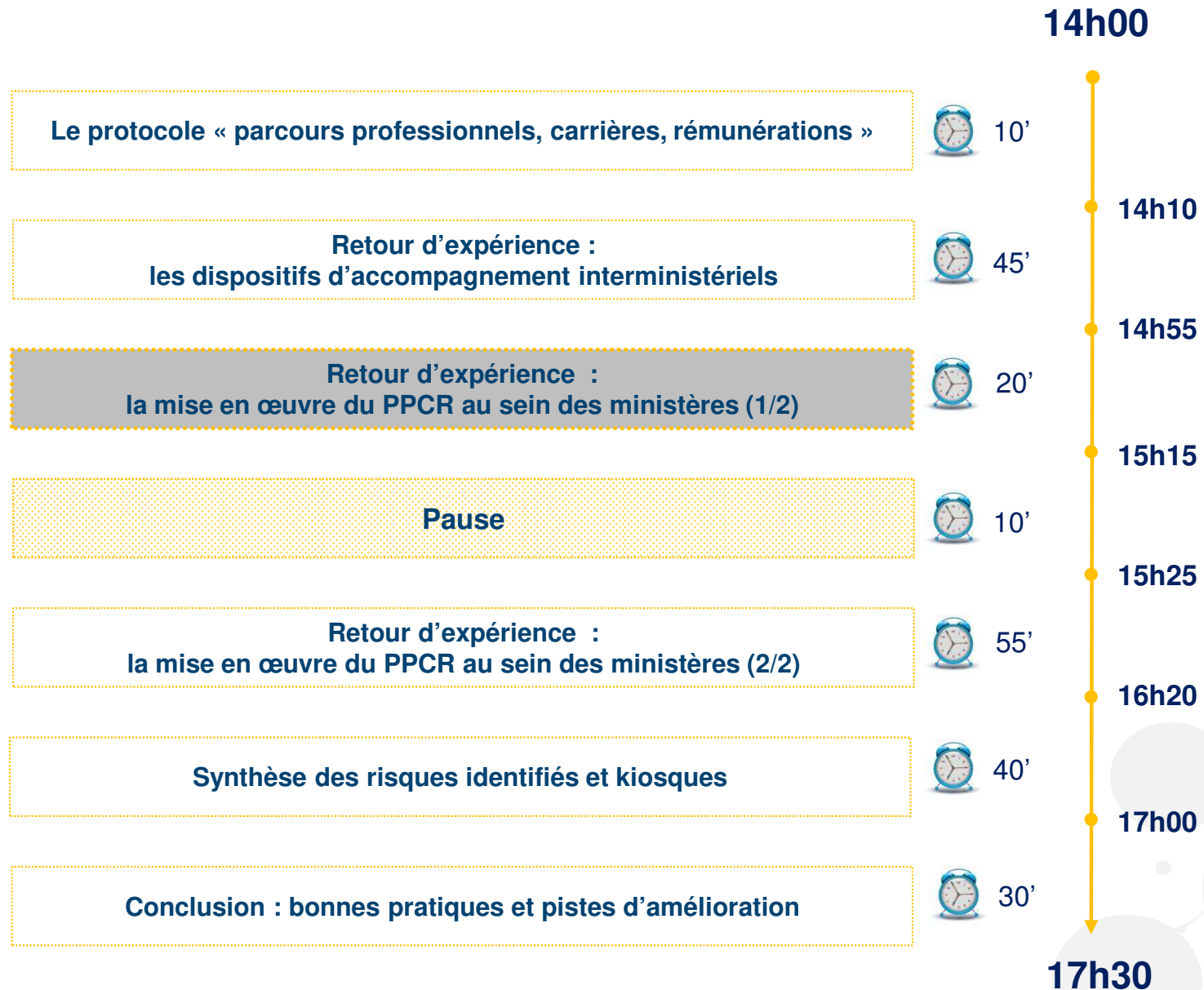
- **Travaux spécifiques au sein de l'outil INGRES pour contourner les contraintes des SIRH ministériels et faciliter les avancements concomitant ou postérieurs aux reclassements induits par le protocole PPCR (problématique des dates de clôture vs dates de reclassement) :**

- ✓ Modification des dates de clôture des grades/grilles de catégories B et A (AAE et infirmiers de l'Etat) à la demande des ministères RENOIRH suite aux difficultés de gestion de l'avancement et du reclassement prenant effet à une même date remontées par les ministères (v 16.00.05)
- ✓ Modification des dates de clôture des grades/grilles des catégories C à la demande de RENOIRH (v 16.10.04)

- La saisie des données s'est faite sur une période moyenne de 23 jours (prise en compte entre la date de publication du texte et la création des lots de validation)
- La diffusion des données sous 1 mois ½ en moyenne (ceci est dû à la diffusion mensuelle des RCC)
- La prise en compte des éventuelles autres évolutions réglementaires hors PPCR se fait au fil de l'eau
- Si, en 2016, les textes paraissaient avant la date d'effet des reclassements, l'année 2017 a vu se multiplier les parutions de décrets tardives avec une entrée en vigueur rétroactive au 1^{er} janvier 2017

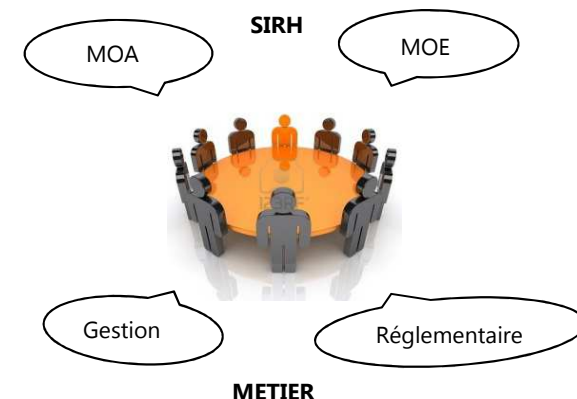


Ordre du jour



Synthèse des retours d'expérience ministériels : *Accompagnement et organisation ministériels*

- Un sujet complexe et vaste qui a poussé les ministères à **réfléchir à leur organisation et modes de fonctionnement** afin, d'une part, de s'assurer que l'ensemble **des impacts en gestion et dans les SIRH** étaient pris en compte et, d'autre part, **d'organiser les travaux de gestion** respectant le calendrier de mise en œuvre des réformes statutaires
 - ✓ Dans les cas où la gestion RH est déconcentrée, des **équipes projet** ont été constituées
 - Organisation de réunions permettant des **analyses croisées** des bureaux métier et de la MOA
 - **Communication** descendante à destination des gestionnaires pour la transmission des consignes sur les actions à mener : notes de cadrage, réunions d'information, classes virtuelles
 - ✓ Dans les cas où la gestion RH est centralisée, les échanges entre les différents acteurs se sont déroulés sans constitution d'équipes projet



Présentation d'une organisation déconcentrée : [l'exemple du MEN](#)

- Parmi les ministères rencontrés, seul le MI a mis en place une organisation différente de son mode de gestion habituel et a fait le choix de centraliser les opérations de reclassement.

Présentation de l'organisation mise en place par le [MI](#)

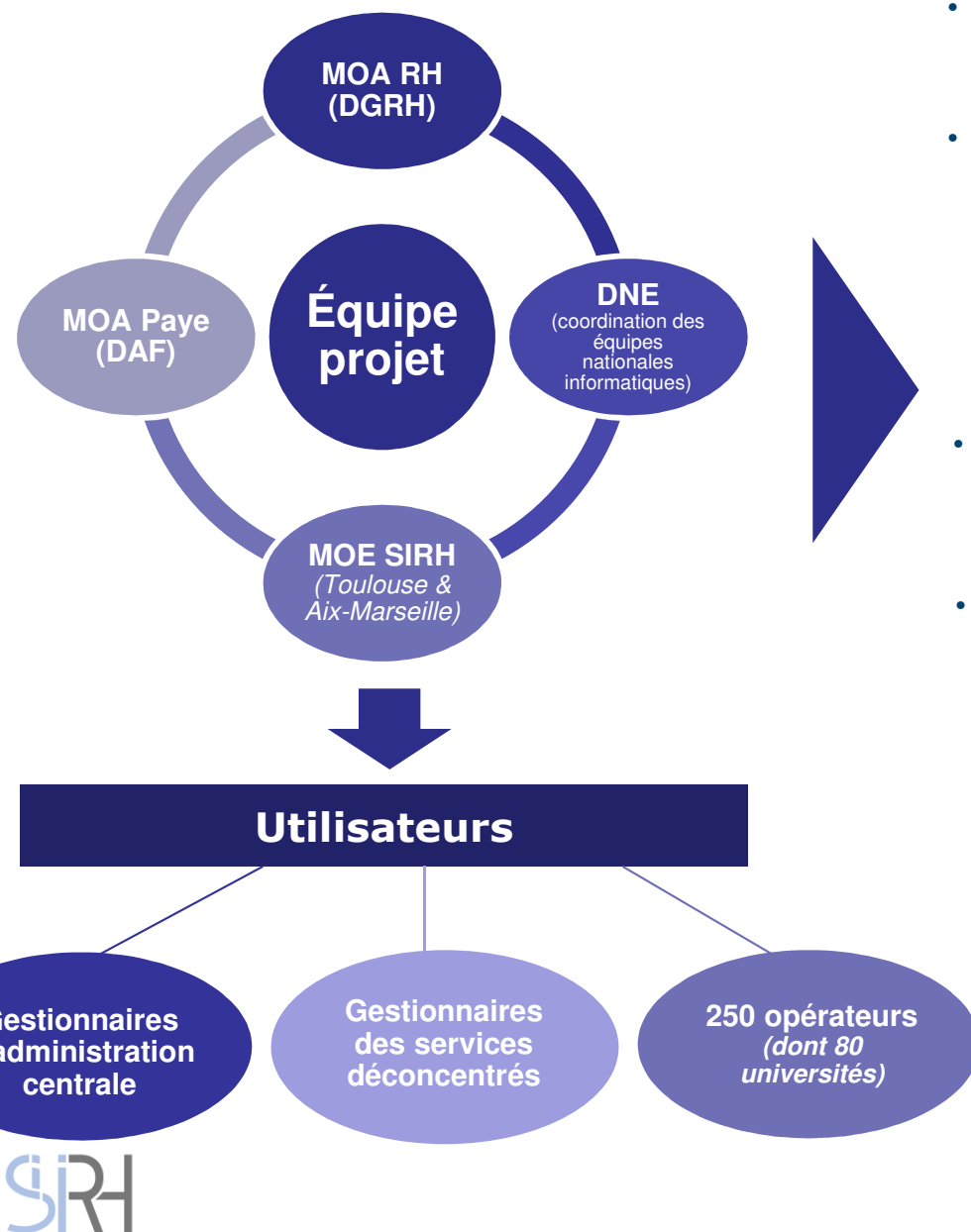


Et vous, comment vous êtes-vous organisés?



Mise en œuvre du PPCR au sein du MEN (1/3)

Organisation



- Analyse croisée des impacts des textes sur la gestion et des besoins d'évolution des outils RH
⇒ Association des bureaux réglementaires et de gestion
- Organisation bilatérales mensuelles entre février et décembre 2016 pour éclaircir
 - les deux types de reclassement PPCR à mettre en œuvre (reclassement avec fusion grade et/ou reclassement dans des grilles modifiées)
 - les mécanismes à entreprendre pour les tableaux d'avancement (promouvables, classement des promus) pour les années 2017, 2018, 2019
- Rédaction par la MOA RH des cahiers des charges d'évolution des nomenclatures et des processus de gestion transitoires et pérennes sur la base de tableau de décomposition des processus de gestion administrative par année et par grade
- Rédaction de fiches descriptives partagées traduisant les évolutions statutaires en impact de gestion administrative par corps et par année de mise en œuvre

VOLUMETRIE DE NOMENCLATURES PAYE MODIFIEES PAR LA MOA PAYE

- Au 01/01/2016 : mise à jour des indices de rémunération des grilles des corps de catégorie B et de la filière sociale et paramédicale de catégorie A ⇒ création de 233 occurrences
- Au 01/01/2017 : création de 44 nouveaux grades NNE (corps interministériels de catégories A, B, C) et des grilles de rémunération afférentes + mise à jour des indices de rémunération des grilles des corps ministériels ⇒ création de 4032 occurrences
- Au 01/09/2017 : création de 200 nouveaux grades NNE pour les corps ministériels dont les carrières sont revues au 01/09/2017 et des grilles de rémunérations afférentes ⇒ création de 1940 occurrences

Mise en œuvre du PPCR au sein du MEN (2/3)

Organisation des travaux

- **Calendrier des travaux**

- Dès **novembre 2015** : Lancement des travaux à partir des informations disponibles, notamment issues des réunions interservices de la DGAFP. Le bureau réglementaire a élaboré un tableau des processus sur 3 à 4 années
- Dès **décembre 2015** : information de la MOE sur le calendrier et la volumétrie des travaux à venir
- **Décembre 2015 - janvier 2016** : Compte-tenu de la forte déconcentration du ministère (85 % des agents sont en gestion déconcentrée, tant en GA qu'en paye) et du nombre important d'établissements publics avec leurs propres calendriers de gestion, il a été nécessaire de rassembler l'ensemble des services pour, entre autres, recalculer les calendriers de gestion
- **1^{er} trimestre 2016** : organisation de réunions permettant d'aboutir **fin avril 2016** à un squelette de cahier des charges pour l'ensemble des années concernées par la mise en œuvre du protocole, priorisant les évolutions en fonction de leur complexité et des dates d'application

- **Forte anticipation**

- Nécessaire car beaucoup d'automatisation dans les SIRH : il a notamment fallu fournir aux académies des développements permettant de tenir compte du démarrage de la gestion au 1^{er} septembre et non au 1^{er} janvier
- A permis de prévoir les recrutements nécessaires à la mise en œuvre et de revoir les processus

- **Mise en œuvre informatique**

Les bureaux de la DGRH ont porté, en centrale, les phases de tests, notamment sur les mécanismes automatiques, en collaboration forte avec la MOE basée à Toulouse



Les agents ont été fortement sollicités, sur une longue période, sur des tâches en plus de leur quotidien (rédaction de cahier des charges, recette, etc.)

Mise en œuvre du PPCR au sein du MEN (3/3)

Communication / accompagnement des services

- La **maîtrise d'ouvrage (DGRH et DAF)** a rédigé, à destination des DRH des services déconcentrés notamment des **notes d'information et des notes de services détaillées** portant sur :
 - ✓ le pilotage de la gestion de carrière
 - ✓ la mise en œuvre du transfert primes/points
 - ✓ les modalités de mise en œuvre des mesures de reclassement dans de nouveaux grades ou de nouvelles grilles de rémunération



- La **maîtrise d'œuvre** a joué un rôle d'assistance notamment avec :
 - ✓ **l'organisation de classes virtuelles** pour les mesures sensibles (telles que les reclassements dans Agorha) avant la livraison des programmes de mise en œuvre automatisée sur toute la France. Elles ont permis aux administrateurs des SI et aux gestionnaires des services déconcentrés et de l'administration centrale de suivre en même temps la même formation en se connectant à distance. Au cours de cette formation, en plus de la présentation des supports, des échanges par chat sont possibles. L'animation était assurée par la MOE mais l'ensemble des acteurs, MOA RH et Paye, qui ont participé à l'élaboration conjointe des supports, étaient également présents afin de pouvoir répondre aux questions en direct
 - ✓ **la production de supports utilisateurs.**
- Une **communication à destination des corps enseignants** a été mise en place sur le site institutionnel www.education.gouv.fr en janvier 2017. Ces pages d'information comportent des infographies et des exemples individuels.

Mise en œuvre du PPCR au sein du MI (1/2)

Les populations concernées par la bascule exposée aujourd'hui sont celles pour lesquelles les textes statutaires de reclassement sont parus avant le 31 décembre 2016.

La décision a été prise de recourir entièrement au SIRH Dialogue (HR Access v.5) pour réaliser ces opérations et pour les sécuriser tant juridiquement que financièrement.

Centralisation des opérations et association des services déconcentrés

Trois éléments ont plaidé pour une centralisation totale des opérations autour de trois bureaux de gestion (personnels administratifs, personnels techniques du Secrétariat général et personnels techniques de la Police nationale pour un total de 70 000 agents environ :

- ✓ **l'absence dans les délégations de signature** en matière de ressources humaines de la délégation des reclassements statutaires
- ✓ la volonté de limiter au maximum la durée des opérations de reclassement, de l'indisponibilité du système d'information des ressources humaines et du gel de la gestion
- ✓ la grande diversité d'organisation des acteurs de la gestion des ressources humaines au sein du ministère de l'intérieur (4 niveaux de déconcentration imbriqués)

Le travail a été **organisé et séquencé par l'administration centrale**, qui a envoyé des instructions précises aux services déconcentrés (Instruction du 31 octobre 2016) afin que ceux-ci préparent en amont le reclassement :

- ✓ la **fiabilisation ciblée** de certaines informations dans le SIRH (Position et Carrière principalement)
- ✓ **l'anticipation de certains événements** devant intervenir avant le 31 décembre 2016 (Attribution des réductions d'ancienneté, avancement d'échelon, titularisation)
- ✓ **la mise en place dans le SIRH des avancements de grade** au 1er janvier 2017 (en excluant les vocations tardives)

Parallèlement, a été annoncée **une période de gel avant les opérations de reclassement** comprenant :

- ✓ l'impossibilité de réaliser des recrutements après le 1er janvier (sortie de concours, mobilité, détachement) ce qui impliquait la nécessité d'anticiper ou de retarder la date d'arrivée et donc la prise en charge
- ✓ d'une façon générale, l'absence de prise anticipée des actes comprenant la mention des indices de rémunération pour les populations concernées au-delà du 1er janvier 2017

Mise en œuvre du PPCR au sein du MI (2/2)

La bascule a été programmée et réalisée au plus proche de la date d'effet afin d'éviter tout risque de divergence avec la situation réelle des agents concernées. Les travaux ont été lancés fin décembre et l'application a été ré-ouverte mi-janvier ce qui a été immédiatement suivi de la prise d'arrêtés collectifs (un par grade).

Le gel de la gestion a beaucoup facilité les opérations en évitant de revenir sur les reclassements effectués dans le SIRH et donc a permis de **ne pas faire peser d'incertitudes** sur celles-ci, mais a nécessité une **discipline importante** de la part des services déconcentrés.

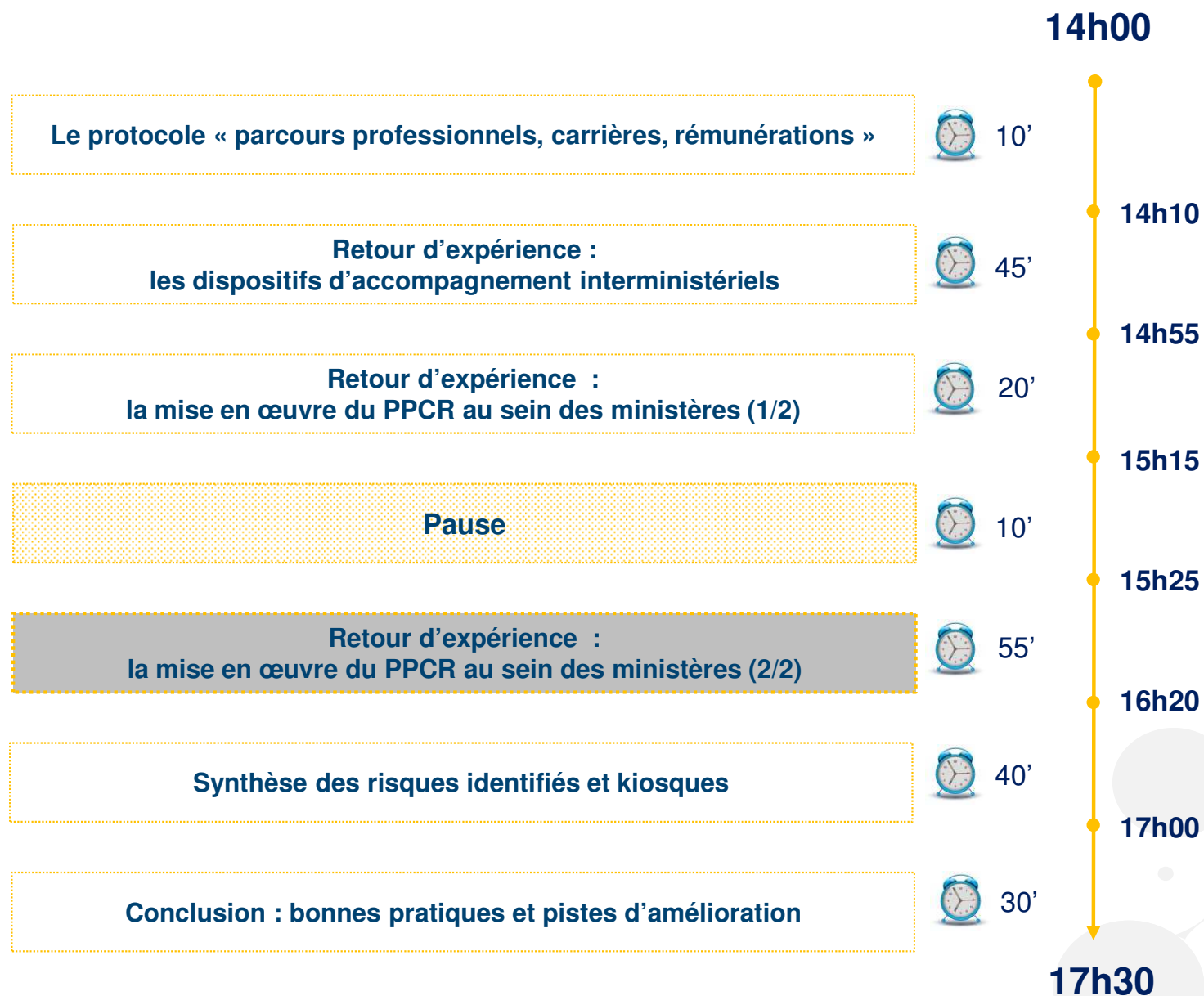
Une phase de contrôle des résultats par les services déconcentrés a débuté avec pour objectif de **repérer d'éventuelles erreurs**. Les corrections ne furent effectuées que par les services centraux, par parallélisme de forme, à travers un ou plusieurs arrêtés rectificatifs pour les agents concernés. Tous ces actes ont été notifiés aux agents par les services déconcentrés concernés à travers un extrait individuel.

La maîtrise organisationnelle et temporelle de cette opération a permis de **maintenir le contrôle juridique et financier à travers une prise en compte facilitée de la nouvelle situation des agents en pré-liquidation dès la paye de février et terminée sur la paye de mars**. Des situations particulières ont cependant demandé un travail supplémentaire, notamment les indices personnalisés, les agents rémunérés hors-échelle lettre et les agents en double carrière.

Cette opération d'envergure a fait émerger des **difficultés particulières** :

- ✓ **l'interprétation des textes de reclassement s'est avérée pas assez poussée** dans les différentes fiches explicatives qui ont été, tardivement, fournies aux ministères, en particulier la prise en compte dans l'opération des réductions d'ancienneté et des avantages spécifiques d'ancienneté
- ✓ **les informations nécessaires au traitement technique du reclassement sont parfois arrivées tardivement** (disponibilité des codes grades et des grilles dans INGRES)
- ✓ la rédaction des dispositions transitoires, notamment sur les avancements de grade à réaliser avant le reclassement (donc au 1er janvier 2017), s'est avérée **incompatible juridiquement et techniquement avec la fin de validité des grilles de rémunération** (au 31 décembre 2016)
- ✓ dans le cas de reclassements rétroactifs, il est apparu que les **difficultés de traitement de ces reclassements augmentent proportionnellement à la durée séparant la date de publication du texte de la date d'effet** (rétroactif). Toutefois, le Ministère de l'Intérieur est attaché à ce que les agents puissent bénéficier de l'évolution liée au protocole, même si cela entraîne un effet rétroactif, et plaide pour que les **textes sortent au plus vite** afin de limiter le travail en gestion.

Ordre du jour



Synthèse des retours d'expérience ministériels :

Avancement dans les grilles antérieures, chargement des nouvelles grilles et reclassements

- Une réalisation des **avancements de grade et d'échelon dans les grilles antérieures variable** en fonction notamment des calendriers de gestion
 - ✓ Pour la majorité des ministères, les advancements prenant effet au 1^{er} janvier 2017 avaient pu être réalisés au 31 décembre 2016, sauf dans les cas où un retard dans le calendrier des advancements existait déjà
 - ✓ Compte-tenu du démarrage de sa gestion au 1^{er} septembre, le MEN a dû scinder en deux sa campagne annuelle d'avancement d'échelons (avancements du 01/09/2016 au 31/12/2016, puis du 01/01/2017 au 31/08/2017 après installation des nouvelles grilles)
- Des **modalités de reclassement qui diffèrent** selon les ministères, compte-tenu de la **diversité des SIRH**

Ministère	SIRH	Utilisation RCC	Chargement des grilles	Difficultés liées au chargement des grilles	Calcul des reclassements	Opérations de contrôle
MINARM	Alliance	Non	Dès publication des textes	Non : maintien des grilles actives de manière simultanée	Outil interne d'aide au reclassement	Mise en place de points de vérification par les gestionnaires
MEN	AGAPE (professeurs des écoles) AGORA (personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, médico-sociaux) EPP (personnels enseignants du second degré, personnels d'éducation, d'information, d'orientation et de surveillance) SIRHEN (emplois de direction, inspection, encadrement supérieur)	Uniquement pour SIRHEN	Chargement des nouvelles grilles par la MOE après que les services métier ont terminé de prendre les actes collectifs sur les anciennes grilles	non	Programmes informatiques internes permettant l'automatisation des reclassements	n.c.
MEF	SIRHIUS	Non	Au fur et à mesure de la publication des textes	non	Reclassement papier grâce à des maquettes Excel + en parallèle reclassement informatique dans base test	Induites par les doubles opérations de reclassement (papier et informatique)
MI	DIALOGUE	Oui	Dès la publication dans l'outil INGRES	Oui : ajout d'une journée artificielle dans le SIRH	SIRH + manuel pour les cas exceptionnels	Campagnes test de vérification avec calcul manuel de contrôle
MC	RENOIRH	Oui	Par les équipes RenoirH, dès la publication dans l'outil INGRES	Oui : nécessité de dédoubler les grilles	SIRH	Contrôle systématique du reclassement des hors échelles et réalisation de quelques sondages pour les doubles carrières et situations complexes



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DES ARMÉES

CISIRH-RETEX mise en œuvre PPCR

Mercredi 13 septembre 2017



Mise en œuvre du PPCR 2017 au ministère des armées

- **Contexte :** Ne pas engendrer de retard sur le calendrier de gestion 2018
- **Objectif :** Fin des reclassements au titre de la paie de mai 2017
- **Dispositif :**
 - ✓ Veille réglementaire accrue dès 2015- Rédaction des fiches d'impact au fur et à mesure de la sortie des textes
 - ✓ Réunion entre acteurs réglementaire/pilote de paie/TMA SIRH dès novembre 2015
 - ✓ 1^{ère} réunion avec gestionnaires le 13/04/2016
 - ✓ 13/09/2016 : Scénario défini en commun avec gestionnaires
 - ✓ 01/02/2017 : mise en œuvre d'un suivi des reclassements qui a permis une fin des reclassements au titre de la paie du mois de juillet 2017.



Mise en œuvre du PPCR 2017 au ministère des armées

Solution retenue pour la mise à jour du SIRH

➤ Solution :

- ✓ Blocage de l'avancement d'échelon au 30/11/2016
- ✓ Mise à disposition des gestionnaires un outil d'aide au reclassement
- ✓ Pas de mise à jour des grilles 2016 avec l'abondement des IM correspondant à prime/points 2017
- ✓ Mise à disposition de toutes les grilles PPCR 2017 pour tous les grades
- ✓ Pas de saisie de l'occurrence de promotion sur grille 2016
- ✓ Pour les reclassements de corps ou de grade à effet au 01/01/2017, saisie uniquement de l'occurrence de reclassement PPCR 2017, le cas échéant tenant compte de la promotion au 01/01/2017
- ✓ Transmission en paie de cette unique occurrence

➤ Contexte de la mise en œuvre de la solution

- La DGFIP crée une nouvelle grille « TABLIND » pour tous les grades et donc de nouveaux codes NNE, y compris pour les corps de catégorie B.



Mise en œuvre du PPCR 2017 au ministère des armées

Outil d'aide au reclassement PPCR (Excel)

- **1^{ère} étape : Extraction de la population à reclasser via une requête BO**
Identification :

- De l'échelon détenu au 31.12.2016 avec le reliquat d'ancienneté éventuel,
- Des périodes d'interruption,
- Des RTS non consommées au 31.12.2016,
- Des bonifications ASA non consommées au 31.12.2016.

- **2^{ème} étape : Création du tableau d'aide au reclassement**

Reclassement des agents, via une macro Excel, en prenant en compte les éléments décrits à la 1^{ère} étape ainsi que les conditions de reclassement du corps/grade/échelon de l'agent

- **3^{ème} étape : Constitution de l'arrêté de reclassement (*via publipostage*)**

Automatisation du publipostage via macro Excel et Word

- **4^{ème} étape : Dématérialisation des arrêtés de reclassement**

A partir du fichier publiposté (3^{ème} étape), création d'un fichier PDF par agent, via macro Word, avec ajout automatique de la notion d'original signé sur l'arrêté



Gestion des reclassements issus du PPCR par le secrétariat général des MEF

Mercredi 13 septembre 2017



• **Les reclassements issus du PPCR ont été réalisés en décembre 2016, sur la paye du mois de janvier 2017, pour tous les corps d'administration centrale des MEF lorsque les textes réglementaires ont été publiés avant la fin de l'année 2016** (adjoints administratifs et techniques, secrétaires administratifs, techniciens de laboratoire, assistants de service social, dessinateurs projeteurs, techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie, attachés d'administration de l'Etat, infirmiers, conseillers techniques de service social) selon le calendrier suivant:

▪ **Septembre – octobre 2016:**

- - pour chaque corps concerné, élaboration d'une matrice de reclassement (fichier excel) afin de calculer le reclassement de tous les agents.
- - élaboration des nouveaux barèmes indemnitaires

■ **Septembre – décembre 2016:**

- mise en place d'audioconférences hebdomadaires entre les directions des MEF utilisatrices du SIRH partagé Sirhius (DGCCRF, INSEE, DGDDI et secrétariat général) afin d'arrêter un calendrier commun de bascule et coordonner l'organisation des travaux.

■ **Octobre – novembre 2016:**

- - chargement des nouvelles grilles statutaires et des nouveaux barèmes indemnitaires dans le SIRH Sirhius ;
- - pour chaque corps, simulation des reclassements dans la base informatique test ;
- - contrôle des simulations dans l'environnement test par rapport aux matrices de reclassement ;
- - ajustement des paramétrages (essentiellement liés aux échelons pour lesquels les textes prévoyaient 2 modalités de reclassement selon l'ancienneté des agents)

■ **Fin novembre – décembre 2016:**

- - pour chaque corps, lancement des batch de reclassement dans le SIRH Sirhius afin de générer les propositions de reclassement individuel;
- - contrôle des propositions de reclassement et modifications manuelles le cas échéant;
- - Validation des propositions de reclassement dans le SIRH Sirhius et édition des arrêtés individuels;
- - contrôle des mouvements de paye générés par les reclassements (indiciaires et indemnitaires).

■ **Fin janvier 2017:**

- - contrôle des retours de paye (sur la base des bulletins de paye de janvier 2017)

- Suite à la parution, mi-février 2017, des textes portant statuts particuliers de corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'Etat, le reclassement des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM) a été effectué sur la paye de mai avec un effet au 01/01/2017.

- A l'exception des séances d'audioconférences hebdomadaires avec les directions, les différentes phases énumérées précédemment ont également été appliquées pour le reclassement du corps des IIM.



Gestion des reclassements au MC

De manière générale, le ministère de la culture a rencontré les mêmes difficultés que les autres ministères. Cependant, le passage de leur gestion dans le SIRH RenoirRH lui a été bénéfique car la de fiabilisation des dossiers avait été réalisée lors de la bascule.

En contrepartie, la concomitance de PPCR avec le déploiement du SIRH et de la montée de version en « Suite 9 » a rendu difficile l'anticipation des opérations de reclassement et d'avancement, d'autant plus qu'il s'agissait des premières opérations de reclassement dans le nouveau SIRH.

Pour saisir les reclassements et les avancements au 1er janvier directement dans le SIRH, avec la clôture des anciennes grilles au 31/12/2016, la duplication des grades a été nécessaire. Des difficultés sont apparues avec la création de plusieurs événements consécutifs dans le dossier agent (plusieurs « lignes » pour l'avancement de grade, le reclassement, l'avancement d'échelon éventuel notamment).

Les gestionnaires ont été mobilisés sur la recette des évolutions du SIRH fin 2016 ; les opérations relatives au PPCR se sont ensuite déroulées jusqu'en avril 2017. De plus, bien que le SIRH calculait automatiquement tous les impacts du PPCR, les gestionnaires ont tout vérifié manuellement en raison de la défiance initiale habituelle devant tout nouvel outil et de leur appropriation progressive de Renoirh.

En complément, le ministère de la culture a précisé qu'il gère des corps spécifiques qui ne sont pas encore couverts par le PPCR. Il a également indiqué que le transfert primes/points, effectué sur un périmètre incomplet, a été difficile à gérer d'autant qu'il a porté sur des corps pour lesquels le texte n'est pas encore paru.

Synthèse des retours d'expérience ministériels :

Période transitoire, réductions d'ancienneté, transfert primes/points

• Gestion de la période transitoire

L'identification des agents restant promouvables selon les dispositions antérieures pendant la période transitoire a été établie différemment selon les ministères

- ✓ A partir de sauvegardes nominatives au 31/12/2016 pour prendre en compte les agents concernés par la période transitoire (MINARM, MEN, RenoIRH)
- ✓ Création de tables de conversion « anciennes conditions/nouvelles conditions » permettant l'automatisation de l'identification des agents éligibles par les services déconcentrés (MEN)
- ✓ Identification des agents concernés de façon manuelle (MEF, MI)

A ce jour, les listes des agents promouvables au titre de l'année 2018 n'ont pas encore été établies.

Avez-vous procédé différemment ?



• Suppression des réductions d'ancienneté

La mise en œuvre dans les SIRH de la durée unique des échelons impose des contraintes d'utilisation des réductions d'ancienneté restantes. De ce fait, elles ont été :

- ✓ soit conservées et mises en réserve en attendant le prochain avancement d'échelon, nécessitant des paramétrages particuliers des SIRH
- ✓ soit intégrées sans proratisation à l'ancienneté conservée lors du reclassement, contournant ainsi les difficultés informatiques

Il n'y a pas eu de difficultés lorsque les réductions d'ancienneté étaient précédemment attribuées régulièrement.

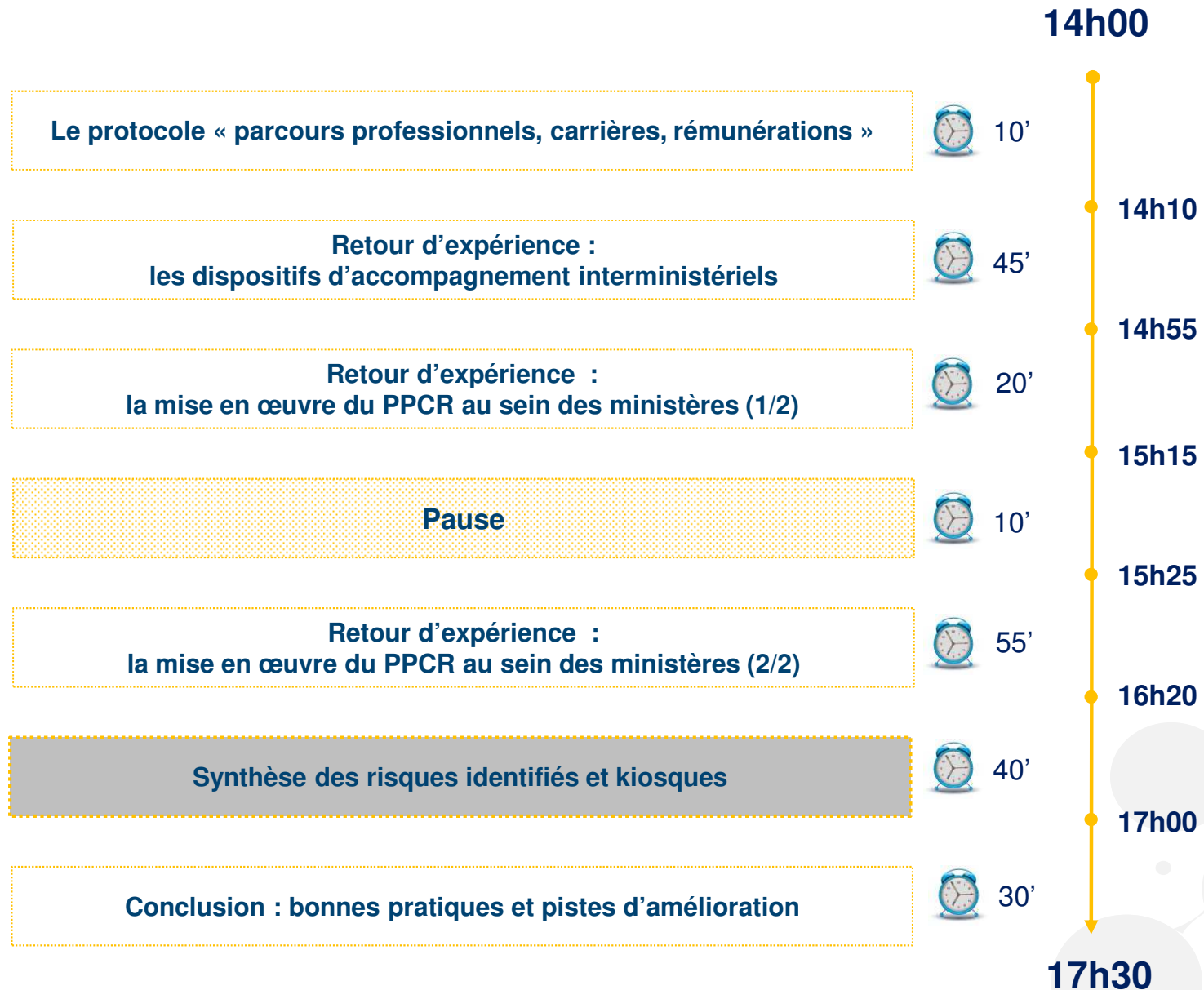
• Transfert primes/points

Malgré une communication jugée insuffisante, une **satisfaction globale** de l'automatisation du transfert primes/points effectuée par la DGFIP pour la plupart des corps mais qui ...

- ✓ ne couvrait pas, conformément à ce qui avait été annoncé, les échelons hors échelle, les indices maintenus à titre personnel, les bonifications indiciaires des enseignants, générant ainsi un traitement spécifique pour 5 à 10% de la population
 - Prise en compte différente de ces populations selon les ministères : manuelle ou développement d'un traitement paye spécial (MEN)
 - Impossibilité technique pour la DGFIP d'appliquer la rétroactivité aux agents hors échelle
- ✓ a embarqué, du fait de l'industrialisation du transfert mis en place, des corps pour lesquels les textes n'étaient pas encore parus (chargés d'études documentaires, par exemple) ou ne percevant pas de primes (enseignants des écoles d'architecture). **Sur ce sujet, la DGFIP a rappelé qu'elle s'était assurée auprès de chaque ministère des populations à exclure de l'automatisation du transfert primes points**



Ordre du jour



Synthèse des risques identifiés dans les SIRH

Délais de publication des textes	<ul style="list-style-type: none">Les délais de publication des textes ont pu retarder leur analyse et la mise à disposition des grilles dans l'outil INGRES et donc dans les SIRH
Difficultés d'interprétation des textes	<ul style="list-style-type: none">Les ministères ont parfois rencontré des difficultés d'interprétation des textes. Par exemple :<ul style="list-style-type: none">✓ Pour les reclassements des agents de catégories C (impact de la fusion des grades et calcul des anciennetés conservées)✓ Interrogations sur la nécessité de réaliser les promotions de corps avant ou après les avancements de gradeLes interprétations des ministères ont ainsi pu générer :<ul style="list-style-type: none">✓ des risques de traitement différencié selon les ministères et de rupture d'égalité entre fonctionnaires relevant de mêmes dispositions statutaires✓ des risques de contentieux liés à des solutions de contournements techniques (prolongation artificielle des grilles d'une journée)
Besoin d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none">Les ministères auraient souhaité d'avantage d'accompagnement dans la mise en œuvre du protocole PPCR : circulaire d'application ou vade-mecum allant au-delà des textes et illustrés par des exemples concrets, mise en place d'une FAQ, classes virtuelles...Besoin de coordination et d'échanges entre ministères
Anticipation de la mise en œuvre opérationnelle dans les SIRH	<ul style="list-style-type: none">Outre le volet réglementaire, le protocole PPCR a, dans sa mise en œuvre opérationnelle, des impacts, d'une part, sur le Noyau RH FPE, les actes, les SIRH, et d'autre part, sur l'organisation des services, qu'il est nécessaire d'anticiper très en amont (environ 3 mois pour l'impact SIRH)L'application rétroactive de certains textes PPCR a complexifié le calendrier déjà contraint de mise en œuvreLes dispositions transitoires pluriannuelles et les clauses de sauvegarde sont difficiles à mettre en œuvre et génèrent des risques de contentieux. Par ailleurs, la rétroactivité peut poser des difficultés pour les déclarations sociales qui ne seront plus annuelles mais mensuelles
Effets de bord	<ul style="list-style-type: none">Identification <i>a priori</i> des cas pour lesquels la réforme peut avoir un impact négatif sur les déroulements de carrière et/ou sur la rémunération nette, par exempleImpacts de la refonte des grilles sur les avancements (cas des AA1 reclassés AAP2 qui peuvent, dès à présent, prétendre à l'avancement au grade d'AAP1 alors que d'autres agents sont éligibles depuis plus longtemps en tant qu'AAP2)

Synthèse des risques identifiés dans les SIRH

Répartition des kiosques

Sujet 1

Accompagnement des ministères

Animation et synthèse :
M. Guillaumin / H. Goldblatt-Winter

Sujet 2

Prise en compte de la mise en œuvre opérationnelle dans les SIRH

Animation et synthèse :
A. Karagic / J-L Pastor



1 x 20'

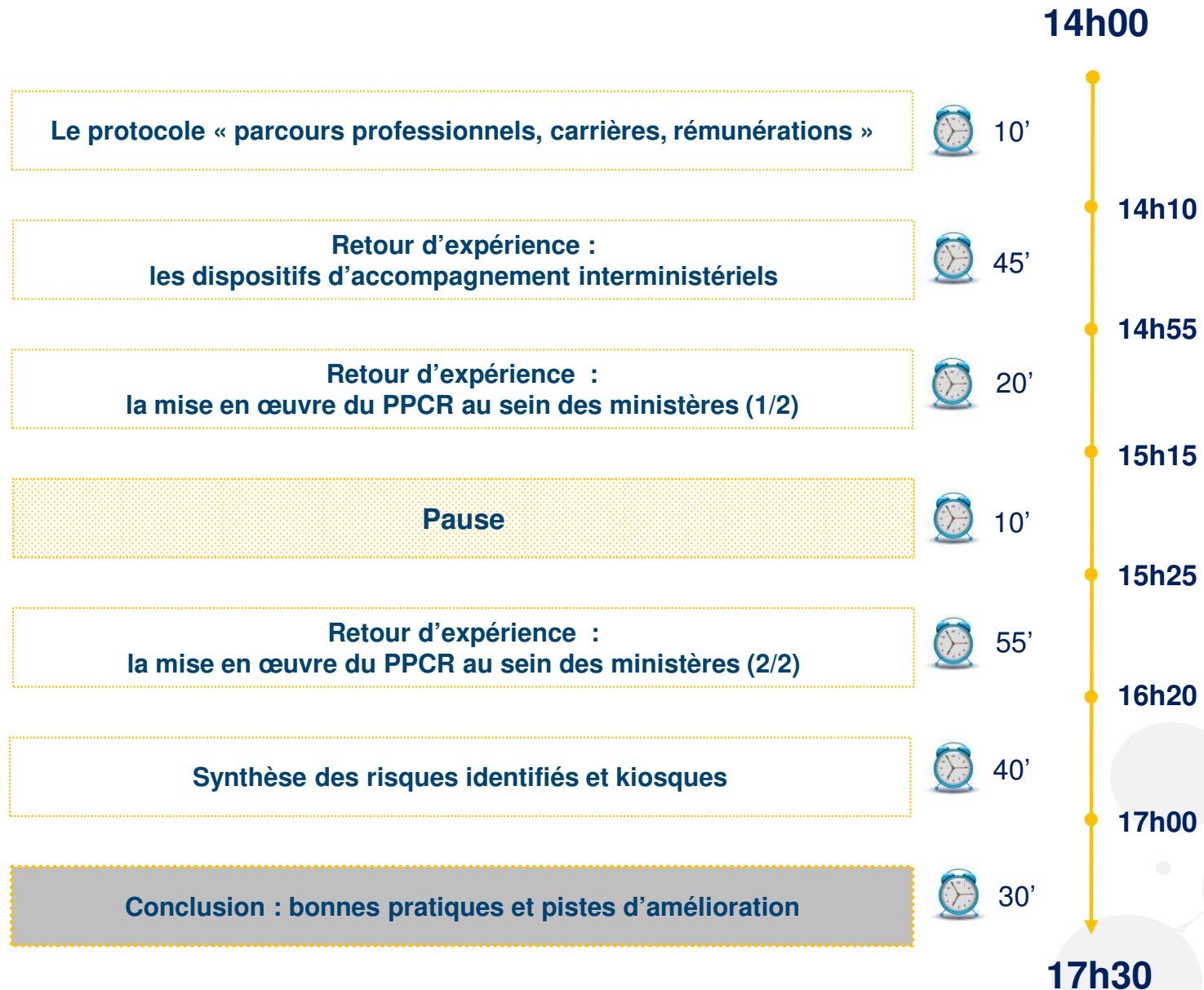
Groupe A

- DGAFF (F. GIQUEL)
- DGAFF - 3BASI
- CC
- MEAE
- MEF-SG
- MI
- MINARM
- MTES

Groupe B

- DGAFF (C. BOQUET)
- DGAFF (N. MICHEL-BONNEPART)
- DGFIP
- MAA
- MC
- MEF-DGFIP/DGDDI
- MEN
- MJ
- RenoiRH

Ordre du jour



Bonnes pratiques et pistes d'amélioration

1

Anticipation, analyse d'impacts

- Organisation de réunions interservices techniques de mise en œuvre opérationnelle (avec équipes SIRH et gestionnaires métier/paye), ne pas axer la communication uniquement vers les bureaux réglementaires
- Limiter la rétroactivité des textes
- Transmission des avant-projets de textes au CISIRH et aux ministères pour l'analyse d'impacts en vue de leur prise en compte dans le Noyau RH FPE et les SIRH
- Prévoir un délai standard de 3 à 6 mois entre la publication du texte et son entrée en vigueur (indiquer dans l'article dédié du décret « entrera en vigueur 6 mois après sa publication au JORF »)
- L'analyse d'impacts doit inclure les dispositions transitoires, les pré-requis sur les dossiers (ex : réalisation de tous avancements) et le cadencement des opérations
- Anticipation et réflexion conjointe DGAFP/DGFiP/CISIRH/ministères sur la mise en œuvre opérationnelle des réformes, co-construction de l'analyse d'impacts, tant en gestion que dans les SIRH (dans le respect des attributions de chacun)
- Mise en place de dispositifs de veille réglementaire au sein des ministères (cf. dispositif développé au MINARM ou celui en cours de développement au MI)
- Communication des textes des autres ministères impactant les agents affectés en dehors de leur périmètre ministériel (veille externe ou mise en place d'échanges interministériels)
- Veiller à la bonne diffusion de l'information en incluant dans les listes de diffusion les « pilotes » ministériels de la réforme visée et/ou envoyer les informations aux boîtes génériques

2

Suivi, mise en œuvre

- Accompagnement régulier des ministères
- Information des ministères en cas de décalages ou de reports de futures mesures déjà connues
- Mise en place d'outils d'accompagnement à destination des gestionnaires, notamment de documentation complète à prendre en compte les difficultés qui peuvent être rencontrées sur le terrain, étudier la faisabilité de classes virtuelles à l'échelle interministérielle
- Création d'une FAQ pour la FPE (à l'instar de ce que la DGCL a fait pour la FPT)
- Création de communautés interministérielles destinées à couvrir l'ensemble des sujets impactés par les réformes et permettant, lors de la mise en œuvre :
 - ✓ la centralisation des questions et difficultés d'application
 - ✓ la mutualisation des réponses
 - ✓ les échanges de bonnes pratiques et brainstorming sur la déclinaison opérationnelle des réformes
 - ✓ partage des effets de bord identifiés par les ministères
- ⇒ Dans ce cadre, l'espace privé du portail PISSARHO du CISIRH peut être utilisé pour les aspects de mise en œuvre dans les SI.
- Prévoir une communication claire à destination des agents et communiquer sur des montants nets et non bruts

3

Evaluation

- Evaluation *ex-post* par des retours d'expérience 6 ou 12 mois après la réforme pour vérifier l'atteinte des objectifs, analyser les éventuelles difficultés et proposer des mesures correctives à prendre en compte pour les évolutions réglementaires suivantes



Conclusion

- Le CISIRH (bureau de la simplification réglementaire et de la modernisation RH) reste à votre disposition pour toute question relative à ce sujet. Vos contacts sont les suivants :
 - ✓ Adresse fonctionnelle : reseau-imrh.cisirh@finances.gouv.fr
 - ✓ cesar.melo-delgado@finances.gouv.fr (chef du bureau)
 - ✓ herve.goldblatt-winter@finances.gouv.fr (adjoint au chef du bureau)
 - ✓ amelie.karagic@finances.gouv.fr (cheffe du pôle appui aux projets et modernisation RH)
 - ✓ marie.guillaumin@finances.gouv.fr (chargée de mission animation du réseau IMRH)
 - ✓ pascale.mourges@finances.gouv.fr (chargée de mission animation du réseau IMRH)
 - ✓ nicolas.bridenne@finances.gouv.fr (chargé de mission animation du réseau IMRH)
 - ✓ jean-louis.pastor@finances.gouv.fr (expert réglementaire)
- Le second semestre 2017 devrait être consacré :
 1. A la veille réglementaire
 2. A la modélisation des états liquidatifs (suite du GT « Relations aux comptables »)
 3. Eventuellement, aux suites des GT « comités médicaux et commissions de réforme » et « réintégration » en fonction des arbitrages de la DGAFP

**N'hésitez pas à nous communiquer des sujets
que vous souhaiteriez aborder au niveau interministériel.**