

Négociation sur la mise en place de dispositifs d'intéressement collectif

Aux termes de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation, l'Etat devait remettre un rapport relatif à la mise en œuvre d'une politique d'intéressement dans le secteur public. Le rapport a été déposé à l'Assemblée nationale le 30 juin 2008. Par la suite, le Député Michel Diefenbacher a présenté au Premier ministre un rapport sur « L'intéressement collectif dans la Fonction publique » en mai 2009.

L'intéressement collectif a connu un très fort développement dans le secteur privé, à la différence du secteur public. Pourtant, le principe de l'intéressement collectif est conforme aux valeurs du service public :

- il permet de mobiliser collectivement les agents d'une structure autour d'un projet de service, qui fait l'objet de discussions ;
- il est l'un des leviers d'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers ;
- il participe à la réalisation des politiques publiques.

L'intéressement correspond également aux spécificités de la Fonction publique. C'est la raison pour laquelle la reconnaissance du mérite collectif était présente dans le préambule du Statut général des fonctionnaires de 1946 : «Le Statut prévoit aussi l'extension des primes de rendement individuelles et collectives qui permettront de « proportionner » la rémunération du fonctionnaire ou d'un groupe donné de fonctionnaires à l'intensité et à l'efficacité de l'effort ».

Ainsi l'introduction de l'intéressement a vocation à rénover profondément les pratiques de gestion, à renforcer la motivation des personnels, à améliorer la qualité du service public et à approfondir le dialogue social, dans les trois versants de la Fonction publique. L'enjeu qui s'y attache est donc particulièrement important.

La signature de cet accord-cadre est proposée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la fonction publique.

Le présent accord cadre a vocation à définir les principes du mécanisme pour les trois versants de la Fonction publique.

Il pourra directement être mis en œuvre pour la FPE selon les principes définis dans le présent accord cadre.

Pour la FPT ou la FPH, le Gouvernement présentera des dispositions de nature législative permettant de mettre en œuvre l'intéressement collectif dans ces deux versants, dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales et de l'autonomie des établissements hospitaliers.

Des discussions s'engageront dès la signature du présent accord avec les employeurs de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et les organisations syndicales représentatives.

1. Le champ d'application

Le principe est que tout agent, quel que soit son statut, puisse entrer dans le champ d'un dispositif d'intéressement qui donne lieu au versement d'une prime.

Certaines situations dans lesquelles l'agent n'a pas participé à l'effort collectif sont prises en compte, à travers deux conditions :

- Une condition liée à la présence dans le service :

La prime est destinée à récompenser la performance collective d'un service. En revanche, les agents qui, du fait de leur présence insuffisante, n'ont pas pu influencer sur les résultats, doivent pouvoir être exclus du dispositif. Dès lors, une durée minimale de six mois d'ancienneté est retenue ainsi qu'un seuil d'absence. Les conditions de mise en œuvre de ce seuil seront déterminées au niveau ministériel. Sont comptabilisés dans le temps de présence au sein du service :

- les congés payés ;
- les périodes de formation ;
- les congés légaux de maternité et d'adoption ;
- les congés légaux relatifs aux accidents de travail et aux maladies professionnelles ;
- les absences des représentants des agents pour l'exercice de leur mandat.

- Une condition d'investissement dans l'effort et le résultat collectifs :

L'ensemble des agents du service qui a atteint ses objectifs est éligible à l'intéressement collectif. L'insuffisance professionnelle d'un agent manifestée par une sanction disciplinaire au cours de l'exercice ou d'une évaluation-notation explicitement défavorable entraîne l'exclusion du bénéfice de la prime pour l'agent. La mise en œuvre de cette modalité d'exclusion sera définie dans le cadre du dialogue social prévu au point quatre de l'accord.

2. Les objectifs et les critères

Les objectifs et les critères seront fixés collectivement dans le cadre du dialogue social.

Les objectifs doivent être peu nombreux (4 à 5 maximum pour chaque administration), clairs, et correspondre à la situation concrète de chacun des services concernés.

Les catégories de critères qui pourront être retenues pourraient être :

- Des critères liés à l'amélioration de la qualité du service rendu ;
- Des critères liés à la maîtrise des coûts et à l'efficacité des services ;
- Des critères liés à l'amélioration des conditions de travail ;
- Des critères environnementaux.

3. Les modalités de distribution

Le principe de l'intéressement constitue une rémunération supplémentaire et ne se substitue donc pas à une rémunération existante.

Le mode de calcul de la prime est forfaitaire (montant identique quel que soit le niveau hiérarchique), sauf si les partenaires sociaux en conviennent autrement dans le cadre du dialogue social prévu dans le présent accord cadre.

Tous les services sont éligibles au dispositif de l'intéressement collectif. En revanche, afin d'assurer le versement d'un montant significatif, seule une partie des services bénéficiera du versement de la prime. Les modalités de détermination des services bénéficiaires de l'intéressement collectif devront respecter l'un des principes suivants :

- les services ayant connu la meilleure progression dans l'atteinte de leurs objectifs ;
- un nombre déterminé de services ayant obtenu les meilleurs résultats dans l'atteinte des objectifs ;
- les services ayant atteint leurs objectifs.

Le versement de la prime s'effectue une fois par an. Son déclenchement étant déterminé par le mode de calcul qui aura été décidé dans le cadre du dialogue social, son versement n'est pas automatique année après année, ni d'un montant constant.

4. Le dialogue social

La mise en place de l'intéressement collectif se fera dans le cadre du dialogue social, dans les trois versants de la Fonction publique.

Pour l'Etat, la mise en place de l'intéressement au niveau ministériel relève de la décision du ministre, après négociation avec les organisations syndicales ministérielles représentatives, en vue de la signature d'un accord. Il fixe pour les différentes directions : le niveau administratif de détermination de l'atteinte des objectifs pour la mise en œuvre de l'intéressement, les critères retenus, la détermination des enveloppes financières, le mode de calcul de l'intéressement et du montant unitaire, les modalités d'information des personnels, et les modalités de suivi du dispositif.

Ces éléments seront soumis pour avis aux comités techniques des différentes entités couvertes par le dispositif.

La fixation des objectifs fait annuellement l'objet d'une concertation.

Le décret nécessaire à la mise en œuvre de l'intéressement collectif dans la FPE sera publié dans un délai maximal de 3 mois à compter de la signature du présent accord-cadre. L'ouverture des négociations sur l'intéressement collectif se fera dans les ministères à compter de la publication du décret susmentionné dans un délai de [x mois].

Les modalités des dispositifs ministériels s'inscriront dans le présent accord-cadre interministériel. Tout au long de leur mise en œuvre, elles pourront faire l'objet, dans les conditions habituelles, d'une coordination interministérielle.

Pour la FPT et la FPH, le Gouvernement présentera des dispositions législatives permettant de mettre en œuvre l'intéressement dans ces deux versants, dans le respect du principe de

libre administration des collectivités territoriales et de l'autonomie des établissements hospitaliers.

Des discussions s'engageront dès la signature du présent accord avec les employeurs de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et les organisations syndicales représentatives.

5. Mise en œuvre de l'accord

Les modalités de mise en œuvre de l'accord sont nécessaires :

- La formation :

La formation de l'encadrement à ces méthodes de gestion est essentielle. La nécessité d'obtenir une meilleure motivation de tous les agents impose que cet effort de formation se déploie à tous les niveaux. Le réseau des écoles du service public ainsi que les écoles de formation des deux autres versants de la Fonction publique pourront par exemple dispenser cette formation, dans le cadre de la formation initiale comme de la formation continue.

- L'information :

L'ensemble du dispositif devra être transparent.

Afin de permettre une entière mobilisation et l'information des agents, l'ensemble des moyens d'information (réunions de service, site intranet, bulletins d'information...) seront mobilisés : ils porteront, outre sur l'instauration et la mise en œuvre de l'intéressement collectif, sur les critères, les objectifs et les règles de calcul de la prime.

Une information régulière sur l'évolution de l'activité du service au regard de ses objectifs est impérative afin d'assurer un suivi régulier de l'évolution de la performance du service.

- Elaboration et validation des résultats

L'élaboration des objectifs et des résultats définis aux points deux et trois du présent accord doivent pouvoir faire l'objet d'un suivi. Pour ce faire, un examen par un tiers sera arrêté dans le cadre des accords d'intéressement. Pour l'Etat, il pourra, par exemple, être confié à un corps de contrôle ou d'inspection. Pour la FPT et la FPH, les modalités d'élaboration et de validation des résultats seront arrêtées dans le cadre des discussions entre employeurs et organisations syndicales représentatives.

6. Suivi de l'accord

La durée d'un dispositif d'intéressement est de trois ans.

Un bilan détaillé devra être fait une fois par an dans chaque service couvert par le dispositif d'intéressement. Il sera présenté aux comités techniques et débattu avec les organisations syndicales.

Au plan national, le présent accord fera l'objet d'un suivi entre le ministre chargé de la fonction publique et les organisations syndicales signataires dudit accord. Une fois par an, un bilan interministériel sera présenté aux organisations syndicales par le ministre ou son représentant et fera l'objet d'un débat.

Sur la base de ce bilan et des conclusions tirées des dispositifs mis en œuvre dans les deux autres versants de la fonction publique, le dispositif pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation et aboutir à un nouvel accord pour une période de trois années.

DOCUMENT DE TRAVAIL