



NOTE SUR L'INTERESSEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Réunion du 12 octobre 2009

*Délégation : Jean-Marc CANON (UGFF), Christophe COUDERC (FD Services Publics),
Françoise GENG (FD Santé Action Sociale)*

RAPPEL

Suite au rapport DIEFENBACHER (député du Lot-et-Garonne) de mai 2009, et dans l'esprit du livre Blanc de SILICANI, le ministre de la Fonction publique a décidé de mettre en place l'intéressement dans la Fonction publique dans ses 3 versants.

Ce projet a été validé dans les accords de février 2008 (en annexe) par les organisations syndicales : CFTC, CGC, UNSA, CFDT. Pour mémoire c'est un accord minoritaire (environ 37 % des voix sur les 3 versants).

Puisque la CGT fait partie des non-signataires, et suite à notre insistance, nous avons été reçus en bilatérale par le cabinet du ministre de la Fonction publique, M BARRAUT.

Les documents (annexés en pièce jointes) nous ont été remis lors de la réunion.

ETAT DE L'AVANCEMENT DU PROJET D'ACCORD

Plusieurs réunions de travail ont eu lieu avec les organisations signataires et ont donné lieu au document de travail ci-joint.

Les organisations non-signataires qui sont reçues en bilatérales sont consultées sur ce projet d'accord cadre non finalisé (et sur lequel nous a-t-il été précisé, les organisations syndicales signataires n'ont pas encore rendu un avis définitif).

Une prochaine réunion avec les signataires devrait encore avoir lieu, idem pour les autres.

Une plénière avec les 8 organisations sera programmée pour signature ou non de l'accord.

Le ministère invoque l'urgence de conclure pour des premières applications dès début 2010.

CONTENU DU PROJET A CE STADE

Ce projet décline un mécanisme d'intéressement collectif pour les 3 versants de la fonction publique. Cet intéressement serait versé individuellement à chaque agent appartenant au service ayant rempli les critères et objectifs définis.

Si pour l'Etat un décret est suffisant, pour la territoriale et l'hospitalière, un dispositif législatif est indispensable. Sur ces deux versants, des discussions s'engageront avec « les employeurs » et les orgas syndicales représentatives dès la signature de l'accord.

Tout agent, sans distinction de statut ou de grade (y compris donc les non titulaires) a vocation à « bénéficier du dispositif » et de la prime, si les objectifs du service, du pôle, sont atteints. Seront exclus du versement de la prime les agents n'ayant pas participé au moins 6 mois au

« *dynamisme* » de l'intéressement, soit par des absences particulières, soit en fonction de sa date d'arrivée dans le service.

Les équipes ayant atteint les objectifs ou critères, les meilleurs si les objectifs retenus sont les mêmes, se verront attribuées une prime qui serait décidée dans le cadre du dialogue social dans les établissements. Pour que la prime soit conséquente, il faudrait que les élus soient peu nombreux, même si tout le monde est potentiellement éligible !!!!

La prime annuelle pourrait être de 400 à 500 € par agent, mais rien n'est arrêté, puisque c'est au dialogue social de trancher, tant sur les critères que sur la prime annuelle. Pas de dotation spéciale, le financement de cette mesure se ferait en autofinancement !!!!

Pour avoir une idée de l'intéressement dans le privé, 4,2 millions de salariés en bénéficient, soit ¼ des actifs ; Ce sont 6,5 milliards d'€ soit 1532 € par salarié/an. On est loin des 400 à 500 € maximums pour nos agents.

La CGT a dit :

Bien que les documents aient été sur table, les camarades présents à la réunion ont préparé les arguments CGT, connaissant le périmètre et l'esprit des propositions, puisqu'inspirés du rapport DIEFENBACHER.

- La CGT émet les plus grandes réserves sur un tel dispositif dans la fonction publique car il est par nature est lié aux profits. C'est le cas aujourd'hui dans le privé où l'intéressement est relatif à l'association capital/travail. A nos yeux, nous sommes donc dans une logique financière incompatible avec la Fonction publique et porteuse de lourdes menaces sur notre système de rémunérations. D'ores et déjà, nous avons fait demandé un certain nombre d'éclaircissements :
- Quelles en seront les applications ?
- Qui décide et où ?
- Quel circuit de décision ?
- Quels critères ?
- Quels financements ?
- Quels seront les élus au dispositif ?
- La mise en œuvre d'un tel système, va scléroser la mobilité même entre les services
- Pour nous les employeurs ne peuvent être les associations représentant les collectivités territoriales, ou la FHF pour la FPH
- Cet intéressement va engendrer une concurrence exacerbée entre les services, là où l'esprit d'équipe doit être le moteur
- Les inégalités seront profondes en fonction des collectivités qui auront les moyens et celles qui en ont moins.

Nous devons travailler maintenant sur la base des documents remis en séance, dans la perspective de la prochaine réunion.

En résumé, pour la délégation présente, et à ce stade de la discussion, ce projet n'est pas de bonne augure, tant il introduit un transfert de la rémunération au mérite, au détriment du salaire de base, socle d'équité. Tant il creuse les inégalités de rémunération par le biais de prime de rentabilité et performance. Il n'est pour nous pas acceptable de rentrer dans une logique pratiquée dans le

privé, qui lui n'est pas soumis aux mêmes missions, logiques et contraintes.

Les miettes promises à un nombre restreint d'élus, n'est en rien incitatif, ce sont l'augmentation du point d'indice et les revalorisations des déroulements de carrières qui sont la réponse aux pouvoir d'achat des agents de la fonction publique.

En tout état de cause, nous avons réclamé que cette négociation respecte par avance l'esprit des accords de BERCY. Les organisations signataires de l'accord de février 2008 étant à elles 4 minoritaires, seul une signature supplémentaire des non-signataires (FSU, FO, SOLIDAIRES, CGT) pourrait rendre ce futur accord majoritaire.

Ceci étant, il est peu vraisemblable que les autorités ministérielles (et certainement pas les signataires) accèdent à cette exigence, se réfugiant derrière les dispositions transitoires.

Une prochaine rencontre bilatérale doit avoir lieu début novembre pour approfondir quelques points.

Nous devons sans tarder débattre largement de cette question, informer les personnels et travailler nos revendications alternatives.