

Fédération Générale des Fonctionnaires FORCE OUVRIERE

## **L'INTERESSEMENT, une tromperie !**

Après la Prime de fonction et de résultats qui doit récompenser le mérite individuel, la révolution de la rémunération au mérite dans la fonction publique, souhaitée par le Président de la république, est en marche.

En effet le député Michel Diefenbacher a remis au ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique son rapport préconisant la mise en place de l'intéressement collectif dans la fonction publique.

Le message du gouvernement est clair : la récompense du mérite doit devenir la composante indispensable à la rémunération des fonctionnaires !

Michel Diefenbacher préconise qu'un accord-cadre, négocié entre l'Etat et les syndicats, pas seulement les signataires des accords de Bercy, fixe les grandes lignes du dispositif. Une loi interviendrait ensuite afin de déterminer notamment la procédure et le régime juridique applicables. Elle devrait en outre appliquer à la prime d'intéressement un régime d'exonération de charges sociales (sauf CSG et CRDS) identique à celui des entreprises.

Selon un document en provenance du Cabinet du ministre de la Fonction publique rédigé à la suite du « rendez-vous salarial » du 25 juin que nous venons de recevoir, l'idée de l'accord-cadre est abandonnée au profit de « discussions » pour une « mise en œuvre dans les différents ministères en 2010 »

L'intéressement serait ouvert à tous les agents titulaires et non titulaires des trois fonctions publiques, ainsi que des établissements et organismes publics qui leur sont attachés. Il pourrait être étendu aux agents publics de l'Etat ne relevant pas du Statut général comme les militaires, les praticiens hospitaliers, etc...

En revanche, certains cadres pourraient en être exclus en raison de leur rang hiérarchique :

- directeurs et secrétaires généraux des ministères ;
- directeurs et chefs de service ;
- agents nommés en conseil des ministres à des postes de responsabilité administrative.

## Les conditions d'accès au dispositif.

Le rapport préconise quatre principales conditions d'accès :

### ■ **ancienneté dans le service**

La plupart des accords d'intéressement prévoient une durée minimale d'affectation de trois à six mois. Ce point pourrait être précisé soit dans la loi, soit dans un accord national ;

### ■ **présence effective**

Il s'agit de réserver le bénéfice de la mesure aux agents qui « contribuent réellement » aux résultats des services. En s'inspirant de la prime de service en vigueur dans les hôpitaux, il est également envisageable de prévoir un abattement du montant de la prime en fonction du nombre d'absences, au-delà d'un certain seuil ;

### ■ **implication dans l'activité du service.**

La prime d'intéressement sera réservée à ceux qui l'ont générée. L'exclusion des agents « qui ne s'impliquent pas » est prévue dans le dispositif instauré à la Direction générale de la police nationale, par exemple ;

### ■ **absence de sanction disciplinaire.** Au cours d'une même année, l'administration ne doit pas à la fois sanctionner et récompenser le même agent.

L'intéressement risque fort d'accentuer la dégradation des relations de travail, rendue déjà difficile par les conditions de travail...

## Les objectifs.

Michel Diefenbacher propose différentes modalités de mise en œuvre du dispositif d'intéressement (quatre ou cinq maximum pour chaque administration). Ils devront être clairs et correspondre à la situation concrète de chacune des entités concernées.

Quatre types d'objectifs peuvent être retenus :

- l'amélioration de la performance : nombre de situations traitées, délais de traitement, etc...
- l'amélioration de la qualité du service : temps d'attente au guichet, délais de réponse des administrations, taux de satisfaction mesuré par une enquête auprès des usagers, etc...
- l'amélioration de la situation financière et comptable : cet objectif est adapté aux hôpitaux et peut être appliqué aux collectivités territoriales ;
- l'amélioration de la situation sociale : diminution des accidents du travail, des maladies professionnelles, de l'absentéisme...



## Les critères d'attribution de la prime.

La prime serait versée uniquement en cas d'atteinte de l'objectif. Par la suite, le rapport prévoit un dispositif plus sophistiqué comportant une pondération des critères, une progressivité des primes, une surprime si les objectifs sont dépassés. Le rapporteur souhaite que les négociateurs trouvent un équilibre entre une prime modeste versée à de nombreux bénéficiaires ou une prime élevée versée à un nombre plus limité d'agents. Le rapport suggère de retenir ce dernier scénario car il répond tout à fait à la volonté de ne pas rendre automatique le versement de cette prime !

A moyen terme, un montant de l'ordre de 300 € par agent et par an pourrait être une base de réflexion. La prime devrait être versée en une fois.

Actuellement seuls certains agents de Bercy, les douanes par exemple, et du ministère de l'intérieur sont déjà dotés d'un système d'intéressement collectif aux résultats. En début d'année, douze objectifs sont fixés ; si le service en atteint onze, les agents perçoivent la prime maximale (100 à 150 €) pour sept objectifs le bonus est de 80 €.

- ▶ C'est la mise en place d'une part aléatoire de la rémunération !

## Financement

Selon le rapport « la situation des finances publiques ne permet pas d'envisager un relèvement spécifique des moyens de fonctionnement au titre de l'instauration de l'intéressement collectif ».

- ▶ En clair..., l'intéressement serait financé par la baisse des mesures catégorielles et les suppressions d'emplois !

## Suivi

Les agents devraient être informés sur l'ensemble du dispositif et formés aux méthodes de gestion. En outre, chaque ministère préciserait les modalités des critères.

La durée du dispositif serait de trois ans. A cette échéance, un bilan détaillé devrait être établi dans chaque administration, afin d'adapter le dispositif à la période suivante.

Une fois de plus, à travers la commande de ce rapport, le gouvernement affiche sa volonté de transformer la fonction publique selon des règles comptables et concurrentielles. Il cherche par tous les moyens à casser le système de la rémunération des fonctionnaires. L'intéressement est l'un des moyens imaginés par le gouvernement pour ne plus augmenter le point d'indice.

- ▶ Pour la FGF-FO, ce dispositif repose uniquement sur un gain de productivité par suppression de postes, de mission, du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux, et des avancements a minima.

De plus, ce dispositif s'oppose au maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires et agents publics.

**L'intéressement plus la loi mobilité, c'est la fin de la fonction publique républicaine au service de tous !**



**FO**  
la force syndicale