



FO MEEDDM

PFR au MEEDDM : Piège à Fondre les Rémunérations

La direction des ressources humaines (DRH) du ministère a décidé de mettre en œuvre la prime de fonctions et de résultats (PFR).

Comme le montrent les deux premières réunions d'échanges avec les organisations syndicales du CTPM (2 juin et 7 juillet 2009), l'objectif de la DRH est de « foncer tête baissée » et, ainsi, d'aggraver les difficultés et inégalités générées par cette PFR.

Lors de ces deux réunions, les représentants FO ont tout d'abord rappelé l'opposition totale de Force Ouvrière (à tous les niveaux) à cette PFR. FO n'est évidemment pas signataire des « accords » ayant conduit le gouvernement, avec l'appui des organisations signataires, à imposer cette PFR qui sera exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions ou à la manière de servir.

Cette PFR viendrait modifier les fondements mêmes de la rémunération des fonctionnaires et agents publics et de la fonction publique de carrière (plus assurée sur la base de l'indiciaire mais construite alors en partie sur l'indemnitaire, inégalitaire et « à la tête du client », prenant une part toujours plus importante dans la rémunération globale qui n'augmentera naturellement pas, au contraire...).

Inégalités, clientélisme, rémunération « au mérite », cotation arbitraire des postes, perte de droits (par exemple, la NBI doit être intégrée dans la PFR, ce qui la rendrait modulée et plus prise en compte dans le calcul de la pension de retraite), outil pour fusionner les corps et supprimer les statuts particuliers, etc... voilà quelques synonymes à cette PFR.

Dans un tel contexte, FO s'oppose de façon globale et constante à cette « refondation indemnitaire ». Nous l'avons rappelé à la nouvelle directrice des ressources humaines du MEEDDM.

Il est alors assez édifiant d'entendre une organisation signataire - dont les représentants au niveau de la Fonction Publique réclamaient en réunion début juillet à la DGAFP une accélération de la mise en œuvre de cette PFR - faire part de leur hostilité à la traduction par le MEEDDM d'un outil de destruction massif du statut et des rémunérations qu'elle a contribué à instaurer en accompagnement du gouvernement. Avant de signer, peut-être serait-il bon de lire d'abord...

« *C'est lorsque la mer se retire que l'on découvre qui se baigne sans maillot* »... un paradoxe pour une organisation du MEEDDM qui vient de se voir affublé la Mer dans son intitulé.

La circulaire DGAFP du 14 avril 2009 (suite au décret du 22 décembre 2008 indiquant que la PFR s'appliquera tout d'abord aux corps de la filière administrative) précise que « *chaque ministère choisit librement la date à laquelle il intègre le dispositif de PFR lorsqu'il estime que le moment est opportun* » avec une date butoir au 1er janvier 2012 pour le corps des Attachés uniquement.

FO réclame donc que le « calendrier » soit utilisé de la façon la plus large par le MEEDDM et que sa réflexion porte sur les principes généraux de cette PFR dans le respect d'un objectif de mise en œuvre pour un seul premier corps (désigné comme cobaye interministériel par le gouvernement) au 1er janvier 2012, et pas avant.

Mais comme toujours, le MEEDDM se veut le « *meilleur élève d'un mauvais cours* » : non seulement le ministère veut instaurer cette PFR dès le 1er janvier 2010, mais il veut aussi le faire pour plusieurs corps : Attachés d'administration / Conseillers d'administration / Chargés d'études documentaires / Délégués au permis de conduire et à la sécurité routière / Inspecteurs des affaires maritimes / Conseillers des affaires maritimes / Secrétaires administratifs de l'Équipement / Contrôleurs des

transports terrestres / Contrôleurs des affaires maritimes / Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière.

10 cobayes à placer, dès janvier 2010, dans un Piège à Fondre les Rémunérations, histoire de voir ce qui en ressort au final pour en généraliser les principes réducteurs à tous en 2012.

L'objectif est bien là : plutôt que d'utiliser le calendrier autorisé (1er janvier 2012) pour bâtir les principes généraux de la PFR au MEEDDM, la DRH veut expérimenter sur 10 corps de catégories A et B comment elle peut utiliser l'outil afin que sa mise en œuvre creuse encore un peu plus les inégalités et accélère les fusions, le tout en augmentant la rémunération « au mérite et à la performance ». Source d'économie par la même : moins de corps (et grades) et une réduction des enveloppes globales indemnitaires, les cotations de postes et la part « résultat » permettant de « tirer par le bas » l'ensemble. Moyen aussi d'éviter le dialogue social global ministériel (groupes d'échanges et CTPM) et de renvoyer la concertation CAP par CAP concernées en cherchant à opposer les corps cobayes entre eux...

Pour Force Ouvrière, le MEEDDM doit travailler d'ici janvier 2012 sur les principes généraux au lieu d'expérimenter de façon inégalitaire au cas par cas sur des corps cobayes :

1/ Bâtir une véritable politique ambitieuse et valorisante de gestion des ressources humaines au MEEDDM : comment travailler, corps par corps, à une PFR alors qu'il n'y a aucune politique ministérielle de GRH ?!

2/ Aborder globalement la question de la NBI, et notamment la question de la modulation et de sa prise en compte actuelle dans le calcul de la pension de retraite : c'est un vrai chantier à traiter dans son ensemble

3/ Réfléchir à la cotation des postes sur l'ensemble du périmètre ministériel. Pour FO, cette « part fonction » doit rester égalitaire et coter tous les postes à l'identique. C'est une question d'égalité mais c'est aussi une question d'attractivité (in fine, les seuls postes vacants seront ceux les moins bien coté... ce qui entrainera alors l'administration à les recoter à la hausse). Que se passera-t-il si un agent sur un poste mal coté (de façon arbitraire par l'administration du jour au lendemain) demande sa mutation sur un poste mieux coté et que l'administration lui refuse sa mobilité au motif que le poste est stratégique (bien que peu coté...) et que s'il s'en va personne ne voudra y venir ?...

Comment seront cotés les postes au niveau départemental (DDI et préfectures) et par qui (le Préfet...) ? Comment sont cotés les postes dans les établissements, agences et opérateurs du MEEDDM ? Comment cela se passe-t-il pour un agent MEEDDM mutant sur un poste dans un autre ministère ou bien en détachement en collectivité territoriale ?

La question de la cotation des postes (géographique et fonctions) est complexe et, selon FO, très dangereuse : pour les agents mais pour l'administration et les services également.

4/ La question de la « part résultat » doit se traiter globalement, avec celle de l'évaluation, laissée en plan par la DRH du ministère début 2009.

Ces chantiers doivent être ouverts globalement, selon un calendrier adapté, et non certains corps par certains corps. C'est une nécessité pour la cohérence ministérielle et pour le respect de l'égalité de traitement.

Force Ouvrière s'oppose par principe et sur le fond à cette PFR et combat le projet de sa mise en œuvre par le MEEDDM.