

Chantiers transverses RH

Rémunération au mérite : point d'étape

Le secrétaire d'Etat a déjà largement entamé la concertation sur les rémunération au mérite. Le chantier RH Rémunérations sera presque achevé avant fin juillet et ne manquera pour celui-ci que le 3^{ème} et dernier groupe de travail de synthèse qui aura lieu en septembre. Les documents de travail sont communiqués aux OS au mieux une demi journée avant la tenue du groupe de travail quand ce n'est pas le jour même... Des conditions de dialogue social déplorables qui nous ont amenés au boycott ciblé de certains groupes de travail, comme cela a été le cas pour le GT Rémunérations du 27 juin.

Chantier Rémunération au mérite

L'affichage est clair dès le départ : l'enjeu de soutenabilité des dépenses publiques est mis en avant , la rémunération au mérite est l'objectif.

Nous sommes confrontés à un gouvernement qui entend casser le système de rémunération des fonctionnaires qualifié « d'automatique » : la part du bloc indiciaire est jugée trop importante, une partie de l'indemnitaire est liée au bloc indiciaire (indexation des indemnités sur la valeur du point fonction publique ou sur le traitement indiciaire brut...). Bref, pour le gouvernement, l'employeur public n' a pas de marge de manœuvre, il faut lui en donner ! Et de déclarer que les mesures de revalorisation indiciaire générale ont « un coût automatique » bien trop élevé car attribuées à tous-tes ! Ultime regret : une mesure de revalorisation générale du point d'indice s'impose à l'ensemble des employeurs publics , y compris territoriaux et hospitaliers ce qui réduit leur marge de manœuvre en matière de politique RH . Si la décorrélation du point d'indice a été un temps évoquée, elle est à ce stade en suspens compte tenu des positions des employeurs qui n'y sont pas favorables... Mais on sait bien qu'il ne manquerait pas grand-chose pour à nouveau faire pencher la balance . - Certains régimes indemnitaires sont directement menacés de suppression pour obsolescence déclarée : la GIPA, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la NBI. Un bon moyen de faire des économies budgétaires...

Pour le gouvernement, il faut mettre en place des outils de reconnaissance du mérite individuel, et la politique indemnitaire est le mécanisme central de la reconnaissance du mérite. Solidaires a souligné que les tentatives précédentes d'introduire la rémunération au mérite avec la PFR et le RIFSEEP ont suscité mécontentement et rejet des agents.

Mais le gouvernement estime quant à lui que le RIFSEEP ne va pas assez loin dans la reconnaissance du mérite et présente trop de “rigidités” du fait de la part jugée trop importante de l’IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise), la part moyenne individuelle du CIA (complément indemnitaire annuel) dans le RIFSEEP étant considérée comme trop basse (8% dans les administrations de l’Etat). Il affirme de surcroît que la modulation du CIA est trop limitée.

La question première qui se pose, c’est celle de l’objectif du système de rémunération des agents publics.

Pour Solidaires, le système de rémunération des agents publics doit répondre aux missions de service public de la fonction publique et à leur objectif, qui est d’assurer un service égal et impartial vis à vis des usagers et quelles que soient les missions.

Cela implique une rémunération homogène fondée sur des grilles fonction publique assurant une rémunération correspondant aux niveaux de recrutement et aux qualifications de manière égale.

La rémunération au mérite , par essence, va à l’encontre de cet objectif d’une réalisation de l’ensemble des missions de manière égale et impartiale vis à vis des usagers.

La mise en concurrence des agents ruine l’engagement collectif du service et la bonne réalisation de toutes les missions, et va à l’encontre de l’intérêt général.

La rémunération au mérite génère aussi des inégalités croissantes et multiples entre agents :

- entre versants de la fonction publique
- entre catégories A, B, et C
- entre hommes et femmes.

Solidaires revendique au contraire une politique de réduction des inégalités entre agents publics. Or, tandis que le traitement indiciaire a été gelé ou a peu évolué, le développement des primes s’est accru, aggravant les inégalités entre agent-e-s. Pour Solidaires, il est plus que temps d’inclure les primes dans le traitement et de procéder au dégel du point d’indice. Tout cela aurait aussi un effet positif sur les retraites.

Au sujet des retraites, bien entendu, cette quasi-refonte du système de rémunération des fonctionnaires n’est pas sans lien avec la réforme des retraites à venir et dont les pistes commencent à être discutées (dans un cadre unique public – privé)... Le gouvernement veut faire place nette avant d’introduire un régime par points et non plus par répartition. Solidaires est totalement opposée à cette réforme injuste qui annihile notamment l’idée de solidarité intergénérationnelle pour basculer vers un système individualiste.

Quant à l’objectif de soutenabilité des finances publiques, pour Solidaires, cette soutenabilité des finances publiques ne se résout pas par la baisse continue des dépenses publiques, mais plutôt par le rétablissement des recettes fiscales :

- par une politique d’investissements publics,
- par une réforme fiscale juste,
- par des moyens donnés à la lutte contre la fraude fiscale.