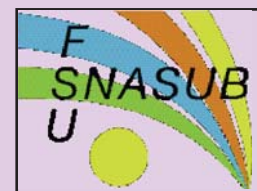


CONVERGENCES

Spécial indemnités



La dérive indemnitaire

Les taux 2008 des indemnités servies aux personnels BIATOS sont en augmentation par rapport à l'année 2007, et le ministère s'engage à poursuivre cet effort au moins sur les trois années suivantes. Mais cette plaisante nouvelle cache une réalité qui l'est moins.

D'abord, parce que cette augmentation moyenne cache une grande disparité, du fait de la modulation individuelle des indemnités, que le décret de septembre 2007 sur l'entretien professionnel incite à systématiser, individualisant les rémunérations au « mérite » et organisant la concurrence entre les personnels. L'instauration de la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats, voir pages suivantes) va encore aggraver le phénomène.

Ensuite, parce qu'elle est la contrepartie d'un décrochage voulu de la valeur du point d'indice au regard de l'évolution des prix à la consommation. Or c'est la rémunération indiciaire et elle seule qui doit servir de référence pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

C'est le choix inverse qu'opère le gouvernement. Il théorise désormais sur le fait que le déroulement de carrière (le franchissement des échelons successifs) ne doit assurer, au mieux, que le maintien du pouvoir d'achat. Son éventuelle progression devrait se « mériter » individuellement et relèverait uniquement de l'indemnitaire, modulé en fonction des performances de chacun.

Un sommet a été atteint avec l'apparition de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat), indemnité destinée à garantir... le simple rattrapage périodique du pouvoir d'achat du salaire indiciaire ! (cf. "Convergences" n° 140, juin-juillet 2008)

L'indemnitaire devient l'instrument d'une GRH conçue comme un outil de plus en plus sophistiqué de mise en concurrence des agents entre eux dans un contexte de baisse constante du pouvoir d'achat de la rémunération globale. En effet, l'augmentation de la part indemnitaire est loin de couvrir, en moyenne, les pertes cumulées de pouvoir d'achat subies par le salaire indiciaire.

Dans le même temps, le gouvernement prétend qu'il n'est pas possible d'augmenter les salaires des fonctionnaires au motif que les caisses de l'État seraient vides. Ce mensonge éhonté est spectaculairement démenti par l'actualité.

En l'espace de quelques jours, des sommes colossales ont pu être miraculeusement trouvées dans ces caisses prétendument vides pour voler au secours des banques privées : 42 milliards d'euros injectés directement, sans véritable contrepartie et vraisemblablement à fonds perdus, auxquels il convient d'ajouter 360 milliards consentis en garantie.

Ces chiffres méritent qu'on s'y arrête.

Rappelons que l'augmentation de 1% du salaire des fonctionnaires coûterait à l'État 800 millions d'euros en année pleine, que le déficit de la Sécurité sociale est estimé à 13 milliards et celui des retraites à 5 milliards. Ainsi les 42 milliards déboursés au profit des banques représentent l'équivalent de ce qui permettrait, en même temps, d'augmenter nos salaires de 20% d'un coup, de combler intégralement le trou de la sécu, d'assurer le financement des retraites et de multiplier par 8 les sommes allouées au financement du Revenu de Solidarité Active (RSA).

Pour les 360 milliards consentis en garanties, nous demandons un peu de temps pour formuler des propositions alternatives en vue d'une utilisation socialement utile ...

Les moyens existent bien, le refus de les dégager au profit des salariés est un choix politique et idéologique qui peut et qui doit être combattu. Il est donc parfaitement raisonnable et réaliste de revendiquer des augmentations salariales assises sur une forte revalorisation du point d'indice, y compris en transformant l'indemnitaire en indiciaire.

Rappelons enfin que, contrairement aux cadeaux offerts aux spéculateurs, les augmentations de salaire ne sont pas des fonds perdus. La plus grande part est consacrée à la consommation, favorisant ainsi l'activité économique. Une autre partie retourne dans les caisses publiques, sous forme d'impôts, de taxes et de cotisations sociales.

La prime de fonctions

Le 17 octobre, le ministère de la Fonction publique a présenté aux organisations syndicales la dernière née des primes, la PFR, qui a vocation à remplacer progressivement toutes les indemnités servies dans les différentes administrations de l'État.

S'il s'agissait d'harmoniser enfin les régimes indemnitaires disparates et inégaux d'un ministère à l'autre, nous ne pourrions que souscrire à la démarche. Hélas il s'agit de bien autre chose, qui s'apparente à une arme de destruction avec sous-munitions dont la cible désignée est le statut de la Fonction publique.

Explications :

Qu'est ce que la PFR ?

C'est un dispositif indemnitaire qui comprend deux parts cumulables entre elles et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence :

- Une part liée aux fonctions exercées (le F de PFR), modulable de 1 à 6, prenant en compte la nature du poste occupé.
- Une part liée aux résultats individuels (le R de PFR), modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la « performance » et de la manière de servir de l'agent. La PFR sera versée mensuellement à chaque agent.

Comment ça marche ?

1) – S'agissant de la part liée aux fonctions.

Cela suppose que chaque poste de chaque corps fasse préalablement l'objet d'une cotation de 1 à 6, définie par chaque chef de service dans le cadre d'une typologie établie par ministère pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

Chaque agent est assuré de percevoir au moins le coefficient 1 de la part F. Le coefficient effectivement perçu par l'agent devrait rester inchangé tant que celui-ci demeure sur le même poste.

A terme, cette part F a vocation à se substituer à la NBI qui, rappelons-le, est aujourd'hui de l'indiciaire.

2) – S'agissant de la part liée aux résultats.

Cette part R, déterminée par chaque chef de service « en cohérence » avec les conclusions de l'entretien professionnel, a vocation à évoluer chaque année, à la hausse ou à la baisse, en fonction de l'évaluation faite par le supérieur hiérarchique. Elle peut varier de 0 à 6 fois le taux de base, même si le ministère de la Fonction publique prétend que l'attribution du coefficient 0 a vocation à constituer une exception.

! Le bonus. Possibilité est laissée aux chefs de service de verser aux fonctionnaires qu'ils identifieront comme

particulièrement performants un bonus semestriel ou annuel non plafonné, en sus du versement mensuel normal de la part R.

A coefficient égal et hors « bonus », la part F devrait représenter 55% à 60% du total de la PFR et la part R de 40% à 45%, selon les grades considérés.

Qui est concerné et selon quel calendrier ?

A moyen terme, cette prime a vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires, interministériels et ministériels, existant actuellement dans la Fonction publique de l'État. Seul un nombre limité de primes et indemnités (non précisées aujourd'hui) pourront être maintenues et cumulées avec la PFR, dans la mesure où il s'agit de dispositifs indemnitaires répondant à des problématiques particulières.

Une fois publié le décret Fonction publique, actuellement à l'état de projet, chaque ministre fixera par arrêté la date d'entrée en vigueur et la liste des corps et emplois « bénéficiaires ». Il est néanmoins prévu que l'ensemble des corps d'Attachés devront entrer dans ce dispositif au plus tard le 1er janvier 2012. S'agissant des catégories B et C, aucun échéancier n'est pour l'instant imposé par la Fonction publique.

Le protocole signé par A&I avec le ministre de l'Éducation nationale (voir page 4) avant même la présentation du dispositif Fonction publique aux fédérations de fonctionnaires, et donc avant même que le cadre réglementaire soit fixé, prévoit une entrée en vigueur dès 2009 pour les personnels de catégorie A et 2010 pour les B.



et de résultats (PFR)

Ceci dit, le respect du cadre juridique veut que, pour que le dispositif s'applique, un arrêté ministériel intervienne postérieurement au décret Fonction publique et que le projet de cet arrêté soit préalablement soumis au CTP du ministère de l'Éducation nationale, où siègent toutes les organisations représentatives, dont la FSU. Dans ces conditions, on ne voit pas bien quel est le statut de ce protocole, sauf à imaginer que Darcos et A&I sont complices pour tenter de forcer la main du CTPM. La réunion de celui-ci au cours de laquelle devrait être examinée la question promet d'être intéressante.

Cas particulier des personnels logés par nécessité absolue de service.

La présentation faite par le ministère de la Fonction publique précise que la part Résultats leur sera versée dans les conditions de droit commun, donc modulable de 0 à 6 avec possibilité de « bonus ».

En revanche, la part Fonctions fera l'objet d'un abattement de 50% à 100%. Autrement dit, elle sera assortie d'un coefficient compris entre 0 et 3.

PFR et dialogue social

Le ministère de la Fonction publique « préconise » (mais n'impose pas) que les organisations syndicales soient informées, dans le cadre des CTP, de l'ensemble des éléments relatifs à la mise en œuvre de la PFR :

- définition des niveaux de cotation des postes,
- « éventuellement » au niveau de chaque service, cartographie des emplois au regard de la grille de cotation des postes,
- détermination des marges de modulation sur chacune des deux parts,
- politique d'attribution des montants individuels (mais les CTP n'auront pas compétence pour se prononcer sur le traitement des situations individuelles ni sur les montants individuels effectivement versés),
- information sur les montants moyens, maximum et minimum, pour chacune des deux parts, par niveau de poste et par grade.

Analyse et commentaires

La PFR est une pierre supplémentaire à l'édifice que ce gouvernement met en place ou en chantier autour de la réforme/destruction de la Fonction publique, en cohérence totale avec le rapport Silicani, dont le ministère de la Fonction publique a fait sa bible et sa boussole.

C'est l'inscription en dur, dans des textes de caractère réglementaire, de l'individualisation totale des carrières, des parcours professionnels et des rémunérations. C'est l'institutionnalisation de la concurrence et de la compétition comme mode de relations entre fonctionnaires et la négation du fait que les missions de

service public doivent être une œuvre collective pour être efficaces. Nous demeurons convaincus que la qualité du service public repose sur la cohésion des équipes. A cet égard, la situation de rivalité et de concurrence permanente dans laquelle seront placés les agents est désastreuse pour l'usager.

Si le mot « quota » n'est pas utilisé dans le projet, il est sous jacent, au moins pour la part Résultats de la PFR puisque les enveloppes disponibles pour « récompenser la performance » ne sauraient être extensibles.

S'agissant d'un jeu à somme nulle, pour quelques uns qui toucheront le gros lot (à quel prix et avec quelle garantie de pérennité ?) le plus grand nombre verra sa rémunération globale fondre encore un peu plus. Dans ce contexte, obtenir une bonne évaluation de son supérieur hiérarchique constitue un enjeu majeur pour la rémunération et la carrière.

En effet, la variabilité cumulée des deux parts de la PFR peut induire des rapports extrêmes de 1 à 10 entre les montants individuellement perçus. Ce rapport peut même être bien plus important encore du fait de la perception par quelques uns du « bonus ».

En outre, la cotation systématique des emplois dont dépend la part fonctionnelle de la PFR remet en cause un principe fondateur du statut de la fonction publique : celui de la séparation du grade et de l'emploi. En vertu de ce principe, tout fonctionnaire titulaire d'un corps donné a vocation à occuper n'importe quel emploi de ce corps. Les emplois et les fonctionnaires seront « profilés », les premiers par leur cotation, les seconds par leur évaluation ; l'affectation de tel agent sur tel poste ne pourra résulter que de la coïncidence entre les deux profils. De plus, l'appréciation de celle-ci ne sera plus soumise à l'avis de la CAP, mais relèvera du pouvoir discrétionnaire des chefs de service.

Encore une fois, c'est d'une revalorisation indiciaire que la Fonction publique a besoin, dans le cadre d'une refonte globale de la grille des rémunérations ; pas d'un dispositif qui génère des concurrences entre agents au lieu de leur nécessaire collaboration.

Troc entre suppressions d'emplois et indemnités : un marché de dupes

Le 9 octobre, A&I a signé avec le ministre de l'Éducation nationale un protocole « *concluant un accord salarial* »* en deux parties :

1) La mise en place de la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats) pour les personnels administratifs de l'Éducation nationale. Son taux, de même que celui de l'ensemble des indemnités provisoirement maintenues (IFTS, IAT, ...), de 3,34 en 2008, sera porté d'ici 2011 à 5, taux moyen interministériel actuel. La PFR ne concernera que les personnels de catégorie A en 2009 et sera étendue aux B en 2010.

2) Le financement de ces augmentations indemnitaires par la suppression de 1 700 d'emplois en trois ans : 500 en 2009, 600 en 2010 et de nouveau 600 en 2011, au nom d'une « *modernisation des structures, des modes de fonctionnement et de l'organisation administrative et comptable de l'Éducation nationale* » (sic).

A propos du deal sur l'emploi

C'est la première fois qu'une organisation syndicale de la fonction publique entérine et cautionne par sa signature des suppressions d'emplois.

Celles-ci toucheront surtout des emplois de catégorie C, dont les personnels ne sont pas les premiers bénéficiaires de cette « *avancée* ».

A&I tente d'expliquer qu'elles ne représenteraient « *que* » 1/4 des agents partant en retraite sur cette période, au lieu de la moitié qui était l'objectif gouvernemental. C'est oublier que de 2004 à 2008, presque 5 000 emplois ont déjà été supprimés dans ce secteur. Sur 8 ans, près de 6 500 emplois auront disparu, soit l'équivalent de la totalité des emplois administratifs de trois académies de taille moyenne.

Cet accord traduit un renoncement à organiser la lutte pour que le service public dispose des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Il est porteur d'une acceptation à venir de l'abandon même d'une partie des missions de service public.

A propos du terme « accord salarial »

Ce vocabulaire ne s'applique formellement qu'à un accord conclu à l'échelle des trois Fonctions publiques, à l'issue de négociations où toutes les fédérations de fonctionnaires sont conviées, que chacune signe ou non à la fin. Il qualifie un accord portant au moins à titre principal sur le salaire indiciaire et produisant des effets identiques au profit de tous les fonctionnaires. Appeler ainsi un protocole négocié en secret entre un seul ministre et une seule organisation syndicale, ne

portant que sur l'indemnitaire et ne s'appliquant dans un premier temps qu'à une partie des agents d'un seul ministère constitue un glissement sémantique inquiétant.

Une telle pratique relève du lobbying et pas de l'action syndicale unifiante telle que nous la concevons et revient à brader le service public en contrepartie d'avantages catégoriels, en l'occurrence plus supposés que réels.

Le SNASUB fait, lui, le choix de défendre en même temps le service public ET les personnels, pas de sacrifier l'un au profit des autres.

A propos des « avantages » obtenus

Quoi qu'il en dise, A&I n'est pas pour grand chose dans l'augmentation indemnitaire annoncée, pour deux raisons évidentes.

1) Depuis l'instauration de l'ARTT en 2000 qui a imposé la même obligation horaire annuelle à tous les fonctionnaires, plus aucun argument ne justifie la faiblesse du régime indemnitaire servi à l'Éducation nationale au regard des autres ministères. L'engagement a donc été pris dès cette date de l'amener progressivement à la moyenne interministérielle. L'annonce que cet objectif devrait être atteint en 2011 n'est que l'aboutissement logique d'un (trop) long et (trop) lent processus engagé depuis 11 ans.

2) Ce gouvernement a toujours affiché sa détermination politique à augmenter la part de l'indemnitaire au détriment de la part indiciaire dans la rémunération globale des fonctionnaires, par ailleurs en perte constante de pouvoir d'achat. Il n'avait pas besoin de la caution d'un syndicat pour cela.

En outre, lorsqu'A&I indique pour chaque catégorie les montants qui seront perçus en 2011 et prétend que c'est « *avec garantie à l'ensemble des personnels* », il les leurre. Ces montants ne sont que des moyennes et les variations individuelles de part et d'autre de celle-ci seront considérables.

Il est choquant de voir une organisation syndicale apporter sa caution à une telle politique.

* on trouvera ce texte et le communiqué du SNASUB sur notre site : <http://snasub.fr>