



FONCTION PUBLIQUE

Union interfédérale des agents de la Fonction Publique FO

46, rue des petites écuries 75010 PARIS
contact@fo-fonctionnaires.fr // 01-44-83-65-55

Communiqué

CHACUN POUR SOI ET LE MÉRITE POUR TOUS : POUR FO C'EST NON !

En introduction, le gouvernement annonce les objectifs de ce chantier :

- Sécuriser le pouvoir d'achat des agents du service public
- La politique salariale n'est pas le seul enjeu, il y a aussi le rôle de l'action sociale
- Evolution des besoins vers plus de souplesse budgétaire et de gestion
- Meilleure reconnaissance pour les agents, sous prétexte que les agents et les services souhaiteraient que leur implication soit valorisée

Toujours d'après le gouvernement, le système actuel, qui a peu évolué, présente deux faiblesses : d'une part, il n'a pas d'efficacité sur la puissance publique et d'autre part, il amène peu de motivation sur la mobilité et la carrière.

L'application du RIFSEEP donne également des résultats très différents selon les versants et les secteurs, un bilan doit en être dressé.

Un des principaux points de débat semble être les critères à prendre en compte sur le mérite, tant individuel que collectif ; il faut parvenir à trouver les moyens de valoriser les agents et les services ; une dynamique de la transformation doit être engagée.

Sur le calendrier, il y aura plusieurs réunions et un point d'étape fin octobre.

LA DGAFP a rassemblé un certain nombre d'éléments au niveau des 3 versants (mais ne pourra finalement pas les présenter faute de temps).

Réponse du ministre :

Un constat est partagé par tous = l'article 20 du statut prend déjà en compte la façon de servir. Il ne s'agit pas de susciter une rivalité entre agents et c'est pourquoi il convient de travailler sur la définition du mérite à titre collectif et pas seulement individuel...

Exemples pris : Equipes de soin dans l'Hospitalière/ Equipe pédagogique à l'école.

Olivier Dussopt souhaite que ce débat soit l'occasion de s'interroger sur les entretiens d'évaluation et le système de notation qui est devenu absurde et a perdu tout sens. De nombreux ministères et employeurs publics ont d'ailleurs déjà supprimé la notation, qui pourtant permettait à chacun de se situer dans un environnement collectif. En réponse à une interpellation de FO sur le calendrier, notamment par rapport aux retraites, il est répondu, sur les aspects généraux, que le calendrier n'est pas un obstacle, que nous aurons à nous retrouver après les élections professionnelles sur les consultations et les documents réglementaires et législatifs et d'ici là la réforme des retraites aura été abordée et l'on pourra donc apprécier ces différents points avec l'éclairage voulu.

SUR LE PPCR, l'intégralité des textes sera prise pour mise en place et signature avant l'été donc les impacts de PPCR seront visibles en 2018 ; Calendrier de mise en œuvre d'ici 2023 –

Sur le rendez-vous salarial, le ministre ne confond pas le niveau de discussions. Ce groupe de travail a vocation à discuter de la structure de la rémunération et la pratique salariale alors que le rendez-vous salarial portera sur des mesures catégorielles ou sectorielles.

Les deux intervenants prévus présentent leur sujet :

- Stéphane JACOBZONE, pour l'OCDE (diaporama joint) sur « comment envisager la rémunération des agents publics »
- Paul PENNY, ex-DGAFP, présente un retour d'expérience sur la gestion mixte des agents publics et des salariés privés au sein de la Caisse des Dépôts et Consignations

Après ces présentations et un nouveau tour de table des organisations syndicales, le ministre apporte des éléments de réponse et rappelle des points de méthode :

La prochaine réunion de travail prévue à la fin du mois de juin, poursuivra le travail de diagnostic entamé aujourd'hui, versant par versant (avec les éléments que la DGAFP ne peut présenter faute de temps). La question de l'égalité salariale doit être présente dans les débats, les dispositifs ne doivent pas être pénalisants. Les objectifs ne sont pas de créer des dispositifs de mise en concurrence des agents mais bien de valoriser la reconnaissance du mérite de chacun au sein d'un groupe...On veut individualiser mais sans mettre en opposition les uns les autres ; le mérite doit être calculé à un niveau collectif et le gouvernement y tient beaucoup...même si parfois il peut y avoir une application individuelle. Il revient sur la détermination des critères qui est vraiment LE sujet majeur.

L'objectif est de reconnaître l'implication et l'engagement mais pas de mettre les agents en concurrence (leitmotiv du propos avec les critères).

Trois réunions du groupe de travail sont prévues en juin, juillet et septembre dont les dates précises ne sont pas encore fixées.

FO-FP reste très prudente après cette première réunion qui tend à démontrer une volonté forte du gouvernement pour une individualisation de la rémunération.

FO rappelle son attachement indéfectible à une revalorisation uniforme et généralisée par l'augmentation de la valeur du point d'indice à hauteur de 16% pour compenser les pertes de pouvoir d'achat.