

Intéressement collectif dans la Fonction publique : des dispositions dangereuses !

Communiqué de presse FSU
Les Lilas, le 2 septembre 2011

Le décret instituant une prime d'intéressement collectif dans la Fonction publique de l'Etat a été publié au JO du 1er septembre. Le gouvernement ayant échoué à obtenir la signature ne serait-ce que d'une seule organisation syndicale sur le protocole d'accord proposé à l'automne 2009, a choisi de publier ce décret sans aucune concertation, une méthode détestable sur la forme pour un texte dangereux sur le fond.

La rémunération à la performance oriente l'activité professionnelle vers les tâches mesurées, au détriment de toutes les autres, au mépris de la cohérence de ces activités dont la qualité ne saurait se mesurer à l'aune des seuls effets immédiatement quantifiables. Les effets pervers sur la qualité du service rendu, les stratégies de tricherie sont inhérents à ces dispositifs, qu'il s'agisse valoriser une « performance individuelle » au travers de la PFR (prime de fonctions et de résultats) ou la « performance collective ».

Le ministre y voit un moyen de motiver les agents. Il cache que par principe le versement de la prime ne saurait concerner qu'un agent sur 4 ou 5, quand bien même l'ensemble des services concernés auraient été efficaces dans l'atteinte des objectifs promus. Il y a là des dispositions vexatoires, sources de démotivation, de concurrence des services entre eux quand il faut rechercher des coopérations.

Pour la FSU, la motivation des personnels de la Fonction publique se construit par le sens de leur travail, la fierté de servir l'intérêt général. L'efficacité du service dépend largement des moyens consacrés aux missions et à la qualité de la formation des personnels. Les conséquences négatives de la RGPP sont à ces égards aussi particulièrement lourdes.

Pour la FSU, l'urgence est de revaloriser les traitements par une augmentation du point d'indice. Il convient d'inverser les politiques en œuvre pour faire de la fonction publique et de ses services des atouts pour lutter contre la crise. Elle s'opposera dans les ministères à la mise en place de ces dispositifs.



Petit topo par Thomas VECCHIUTTI, Secrétaire Académique du SNASUB/FSU de CORSE
LA PRIME D'INTERESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE

Le décret n° 2011-1038 du 29 août 2011 complété par la circulaire fonction publique du même jour institue une Prime d'Intéressement à la Performance Collective (PIPC).

A l'image de la réforme de la catégorie A qu'aucun syndicat n'a acceptée, le Ministère de la Fonction publique passe en force et publie dans la torpeur du mois d'août un texte qui modifie sensiblement la nature même de la Fonction publique.

Destinée à être versée à tous les personnels d'un même service dès lors que les objectifs fixés ont été obtenus, elle s'adresse aussi bien aux titulaires qu'aux contractuels (nouveau, les non titulaires ne pouvant bénéficier de primes) y compris de droit privé (jurisprudence CE Berkani) dès lors que ceux-ci ont été en poste au moins 6 mois sur l'année. Les périodes classiques de congé ne sont évidemment pas décomptés de ces 6 mois.

Cette prime est collective, ce qui est là aussi nouveau et habile même si la circulaire prend soin de préciser que cette prime « est le mécanisme privilégié d'articulation entre les objectifs assignés collectivement aux administrations et les objectifs professionnels des agents ».

La périodicité de cette PIPC est de 3 ans même si le versement est lui annuel et peut changer selon la qualité du travail et la réalisation des objectifs. Un agent peut ainsi être exclu du versement de cette prime « sur décision du chef de service ». Un arrêté ministériel fixe la liste des services concernés par cette prime, certains pouvant en être exclu « selon la nature ou les conditions d'exercice de leurs missions ».

Tout le monde ne la percevra donc pas soit que le service en soit par principe exclu soit que les agents en soient privés par leur chef de service !

La circulaire précise quels objectifs et les répartit selon 4 catégories d'indicateurs avec des exemples:

- conduite des politiques publiques et qualité du service rendu, exemple le taux de dématérialisation des procédures ou le délai moyen de traitement des dossiers

- maîtrise des coûts et efficacité des services exemple la dépense moyenne de fonctionnement par agent

- gestion des ressources humaines exemple le taux d'agent ayant reçu une formation, la cohésion des équipes par la formalisation d'un projet de service

- développement durable exemple la maîtrise des consommables de bureautique

Un agent ça coûte et il faut réduire ses coûts : pour ceux dont le poste n'est pas supprimé, il faudra dématérialiser et ne pas trop consommer de cartouche d'encre pour ne pas alourdir le « *bilan carbone* » !

Pour savoir si les objectifs ont été atteints des « *procédures de certification* » seront mises en place pouvant donner lieu à des « *audits externes* » : en plein dans la LOLF !

Le montant de la prime qui doit être « *significatif* » est déterminé par arrêtés interministériels et est forfaitaire c'est à dire de même montant pour les agents affectés dans le service quel que soit le statut ou les fonctions.

Les agents devront être formés et informés par rapport à cette prime. Des formations concernant les personnels d'encadrement sur ces « *nouvelles méthodes de gestion* » seront mises en place et il apparaît essentiel de mobiliser et d'informer les agents sur la carotte que constitue cette prime !

Avec sa petite sœur la PFR, la PIPC sous couvert de « collectif » et de « forfaitaire » tente de susciter l'adhésion des agents à la RGPP et à ses conséquences désastreuses en termes de suppressions de postes et de dégradation des conditions de travail.

Un projet de service ne peut se comprendre qu'avec des moyens matériels pour le réaliser, avec des personnels en nombre suffisant, formés à leurs missions et correctement payés non pas par des primes qui mises bout à bout pourraient pour quelques-uns compenser la perte pour tous de pouvoir d'achat depuis des années.