

# Fonction publique de l'État

## À quand les stock-options pour les directeurs d'administrations ?

Un nouveau pas vient d'être franchi en matière de rémunération au mérite dans la Fonction publique. En parfaite cohérence avec le développement des logiques d'objectifs et de résultats dans tous les services, un décret du 11 août dernier généralise l'attribution d'une prime à la performance à l'ensemble des directeurs d'administrations centrales et fonctionnaires exerçant des fonctions équivalentes. Un comité ministériel de rémunération sera chargé de l'évaluation de la performance et du niveau de prime correspondant, celle-ci ne devant pas dépasser 20 % des éléments de la rémunération annuelle. Les montants moyens se situeraient entre 10 000 et 15 000 euros, selon le ministère de la Fonction publique.

## Fonction publique territoriale Des garanties collectives nationales à renforcer

Comme leurs collègues de catégorie C, les agents de maîtrise et les personnels des catégories B et A de la Fonction publique territoriale souffrent de la baisse de leur pouvoir d'achat, de l'absence de reconnaissance de leurs qualifications.

Un agent de catégorie B démarre aujourd'hui 50 euros seulement au-dessus du Smic ; supérieur de 24 % au Smic en 1986, le premier échelon le dépasse à peine de 4 % en 2006.

En catégorie A, l'écart s'est réduit de 63 % à 25 % en vingt ans. En outre, de très nombreux agents sont bloqués au dernier échelon de leur grade par l'instauration des quotas limitant l'accès aux cadres d'emplois supérieurs.

La faiblesse des traitements dans la Fonction publique n'incite pas forcément les jeunes diplômés à postuler dans les collectivités. Ils s'y résignent généralement en fonction des aléas du marché du travail. Des employeurs locaux en viennent à les attirer en faisant miroiter primes et avantages annexes.

La part des primes augmente dans la rémunération. Au travers du régime indemnitaire, les gouvernements successifs ont cherché à éviter de procéder à des améliorations statutaires (déroulement de carrière, échelles indiciaires, reconnaissance des qualifications), laissant aux collectivités la possibilité d'accorder des primes à tel ou tel cadre d'emploi, à tel ou tel agent.

### Les Ictam mis en concurrence

La part variable des rémunérations se présente sous un habillage collectif mais est utilisée d'une manière individuelle car de plus en plus fréquemment liée à l'« efficacité individuelle ». Chaque collectivité locale décide d'attribuer – ou non – un régime indemnitaire, en fonction de ses ressources et de la volonté politique des élus.

L'individualisation des rémunérations a montré ses limites. Elle tire les salaires vers le bas et aggrave les inégalités, divise le personnel, met les agents et les collectivités en concurrence, instaure une fonction publique à plusieurs vitesses.

### L'Ufict-Cgt propose

- ✓ L'augmentation du point d'indice à 5,40 € (4,48 actuellement).
- ✓ Une grille unique des trois versants de la Fonction publique (territorial, hospitalier, État), traduisant les qualifications acquises par diplômes, par expérience ou par formation.
- ✓ La reconnaissance des qualifications pour stopper le tassement des rémunérations :

(sans qualification :	1 512 € minimum brut mensuel)
Bac + 2, Dut, Bts	2 376 €
Bac + 3/4, 2 <sup>ème</sup> cycle	2 673 €
Bac + 5, 3 <sup>ème</sup> cycle	3 024 €
- ✓ Une amplitude de la grille de 1 à 5,5 pour une fonction publique plus attractive et un meilleur service public.
- ✓ Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de la carrière, la suppression des quotas d'avancement de grade.
- ✓ L'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Le maquis des textes autorise les employeurs à individualiser les rémunérations. Peut-on encore parler d'indépendance du cadre décideur lorsque plus de 45 % de son salaire dépend du bon vouloir du Maire ou du Président comme c'est le cas des ingénieurs par exemple ? Les règles et critères d'attribution sont, certes, définis par les décrets, mais la plupart du temps fixés dans les délibérations au travers de la formule consacrée « selon la manière de servir de l'agent » sans recours paritaire possible, contrairement à la Fonction publique d'État.