



Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

Réforme des Primes et indemnités

Compte-rendu de la réunion UGFF du 14 novembre 2008

Participaient: Gilles Oberrieder (Finances), Catherine Marty (syndicat de centrale du ministère de la santé), Fabienne Tatot (Ofict Meedat), Didier Horeau (SNPTAS), Alain Nadaud (SNPTRI), Martine Farner (Ferc- sup), Roland Perrier (UGFF), Patrick Hallinger (UGFF)

La Fonction publique, prenant appui sur l'accord salarial de février 2008, a présenté unilatéralement un projet de décret pour mettre en place un nouveau système de primes. Celui-ci concerne en premier lieu les attachés, mais l'objectif est de l'étendre à l'ensemble de la fonction publique.

L'UGFF a publié un communiqué sur ce sujet (cf le site UGFF).

Sur fond de plus d'un quart de siècle de «*modération salariale*» et d'un écart croissant entre l'évolution du point d'indice et l'inflation dans la dernière période, les systèmes de primes se sont développés et ont gagné en opacité.

Des systèmes actuels de primes critiquables, mais avec certaines règles du jeu

Des modulations plus ou moins importantes existent dans tous les ministères. Dans l'enseignement supérieur, les primes modulables représentent 2/3 de l'enveloppe globale.

Aux finances, les primes sont uniformes (un acquis des luttes de 1989). En administration centrale, s'ajoutent des primes démodulées mais avec des parts fixes importantes, (la direction du ministère veut développer dans l'avenir la part variable) et un bonus variable chaque année.

Au ministère de la santé, il y a faible variabilité des primes (+ ou -20 %) et l'enveloppe globale évolue peu.

Un nouveau système de rémunération individualisé

S'agit-il d'une harmonisation des primes?

L'exemple du Meeddat montre que non. Dans ce ministère, l'harmonisation des primes entre l'Équipement et l'Agriculture représente un coût de 85 millions d'euros, l'harmonisation avec les Finances représente 500 millions d'euros. Seule, la mise à niveau Équipement- Agriculture est mise en perspective et à quelle échéance?

Comment va-t-on peser?

- Les agents aspirent à une reconnaissance de leurs qualifications et de leur investissement personnel dans le travail. Tous pensent que les mérites doivent être reconnus (mais personne ne pense démeriter...!).

Cela passe par une refonte de la grille pour reconnaître les qualifications, une prise en compte de l'investissement de chacun dans les déroulements de carrière.

La cotation des emplois: elle paraît difficile à mettre en œuvre, sauf à mettre en concurrence permanente les agents.

- L'individualisation des primes, c'est-à-dire le risque de variation importante et de chute de rémunérations, se heurte au besoin de chacun d'avoir des garanties de ressources, par exemple pour rembourser les emprunts de sa maison ou l'achat d'une voiture.
- La transparence : à l'administration centrale du Meeddat, les syndicats ont connaissance des coefficients individuels, grade par grade.

Plusieurs axes de travail :

1-En premier lieu un bilan de l'existant :

Est proposé un état des lieux pour les attachés avec :

- le montant des primes actuelles
- les modulations et ses modalités
- les différences centrales- services déconcentrés
- les primes des emplois fonctionnels

Un suivi des premières discussions sur la mise en place des systèmes de cotation est également important.

2- Une position est à définir sur différentes questions

Le prochain congrès de l'UGFF aura à prendre position. Ces questions risquent de se poser dès l'ouverture des discussions dans les ministères sur la mise en place de la réforme.

- Faut-il différencier les primes entre services déconcentrés et administration centrale? Les syndicats s'expriment, en général, en faveur d'un alignement des primes centrales- services déconcentrés.

Comment est prise en compte la cherté du coût de la vie (le coût du logement par exemple en région parisienne) ?

- Le devenir de la NBI (au-delà de notre position de principe) intégrée dans le nouveau système et ses conséquences pour la retraite.
- Primes : la CGT demande l'intégration des primes dans le salaire. Dans l'immédiat, comment fait-on ? Faut-il, par exemple, fixer un plafond maximum des primes au regard du traitement?
- La différenciation nécessaire des primes et des indemnités représentant des contraintes particulières.
- Le devenir des primes informatiques
- Quelle revendication en matière de transparence des systèmes de primes et de leur répartition ?

Une prochaine réunion est fixée mardi 16 décembre à 14h