



Déclaration liminaire

3ème Chantier RH Rémunération au mérite

GT 22 octobre 2018

Après un premier GT qui nous a présenté un diagnostic pré orienté vers la rémunération au mérite, et un deuxième GT qui nous a présenté un bilan lui aussi pré orienté, nous voici dans le coeur du sujet...

Aujourd'hui, deux scénarios nous sont présentés, nous donnant à choisir entre la peste et le choléra, tout en nous prévenant que le fait d'attraper l'une ne nous immunise pas contre l'autre.

Le 1^{er} scénario consiste à « universaliser le CIA » pour tous les agents, en le transformant éventuellement en « bonus annuel universel », et à intégrer la NBI aux régimes indemnitaires. La désindexation de la valeur du point de toutes les primes et indemnités est envisagée, afin nous dit - on de « réduire l'automatisme du système de rémunération » ce qui rendra le système encore plus opaque.

Dans le scénario 2, il est proposé tout simplement de financer l'indemnitaire et d'assurer des carrières plus longues en rognant sur l'indiciaire.

Car ce qui nous est proposé, à savoir ralentir la progression d'échelon des agents d'un ou plusieurs mois par an, rallonge la carrière des agents d'environ deux ans et demi, si on ne comptant qu'un mois de prolongation par année d'échelon.

C'est un scénario inacceptable pour Solidaires.

Mais vous vous en doutez bien.

Seriez vous dans cette tactique qui consiste à nous présenter le pire pour que nous acceptions le moins pire ?

Pour les contractuels, la rémunération évoluerait aussi à l'instar du privé, avec un système de classifications par niveau et avec développement d'une part variable de la rémunération.

Pour Solidaires, le système de rémunération des agents publics doit répondre aux missions de service public de la fonction publique et à leur objectif, qui est d'assurer un service égal et impartial vis à vis des usagers et quelles que soient les missions.

Cela implique une rémunération homogène fondée sur des grilles fonction publique assurant une rémunération correspondant aux niveaux de recrutement et aux qualifications de manière égale et des carrières linéaires revalorisées.

La rémunération au mérite , par essence, va à l'encontre de cet objectif d'une réalisation de l'ensemble des missions de manière égale et impartiale vis à vis des usagers.

La mise en concurrence des agents ruine l'engagement collectif du service et la bonne réalisation de toutes les missions, et va à l'encontre de l'intérêt général.

La rémunération au mérite génère aussi des inégalités croissantes et multiples entre agents :

-entre versants de la fonction publique

-entre catégories A, B, et C

- entre hommes et femmes.

Et nous rappelons à nouveau que les tentatives précédentes d'introduire la rémunération au mérite avec la PFR et le RIFSEEP ont suscité mécontentement et rejet des agents.

Solidaires revendique au contraire une politique de réduction des inégalités entre agents publics. Or, tandis que le traitement indiciaire a été gelé ou a peu évolué, le développement des primes s'est accru, aggravant les inégalités entre agents. Pour Solidaires, il est plus que temps d'inclure la plus grande part des primes dans le traitement et de procéder au dégel du point d'indice.

Jugeant les orientations prises inacceptables, Solidaires se retire de la présente séance.