



ANALYSE DU RAPPORT PENY / SIMONPOLI SUR LES PERSPECTIVES SALARIALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Ce rapport répond à une commande gouvernementale passée lors de la conférence sur les perspectives salariales en septembre 2021. Rédigé par deux technocrates aux ordres du pouvoir, Paul Peny, directeur des ressources humaines de la Caisse des Dépôts et Consignations, et Jean-Dominique Simonpoli, le fondateur de l'association Dialogues, un groupe de réflexion sur la « rénovation du dialogue social et l'innovation sociale »..., il a été remis à la ministre de la transformation et de la fonction publiques le 14 mars dernier.

Il s'articule autour de 4 thèmes :

- l'attractivité de la fonction publique ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les carrières et les rémunérations;
- les contractuels.

Le rapport relève que l'attractivité de la Fonction Publique dépend de plusieurs facteurs, comme la localisation géographique, les conditions de travail et la concurrence plus ou moins forte exercée par le secteur privé sur des emplois de même type. Il indique tout de même que si la rémunération n'est pas le seul facteur de la perte d'attractivité de la Fonction Publique, il en constitue néanmoins un des éléments majeurs. Cela plaiderait donc en faveur d'une revalorisation globale de la rémunération et des carrières...

Pourtant, sur ce point, le rapport ressort les mêmes rengaines, selon lesquelles notre système de carrière et de rémunération serait trop complexe et qu'il y aurait nécessité absolue de le simplifier !

C'est une logique individualiste et de concurrence entre agent(e)s qui prévaut avec les louanges de Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR), trahison du mandat Hollande afin d'enfumer les fonctionnaires et de bloquer leurs salaires mais aussi du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Ainsi, selon le rapport, ce dernier dispositif n'irait pas assez loin dans la logique du « mérite » et de la « performance », notamment du fait d'une part variable de la rémunération en fonction des résultats obtenus et de « l'expertise » qui reste insuffisante.

Rappelons toutefois que, fort heureusement, le RIFSEEP n'a pas (encore) été appliqué à la DGFIP....



On pressent les dégâts si cette exception est levée en cas d'élection à la Présidence de la République d'un Macron ou autres clones...

Ce rapport formule donc des préconisations concernant les rémunérations, en particulier pour répondre aux problèmes d'attractivité de la Fonction Publique.

Les rapporteurs proposent ainsi d'introduire des facteurs de différenciation pour ce qui concerne les « métiers » en concurrence avec le privé, les « métiers en tension » et les « métiers » nécessitant des compétences particulières...

Pour résoudre les supposés problèmes « d'attractivité des territoires », une « valorisation » des agent(e)s qui accepteraient d'y travailler est suggérée.

De ce fait, si vous n'êtes pas affectés sur ce type de « métier », votre rémunération ainsi que votre carrière en pâtiront !

Dans la même logique de démolition des valeurs du service public, il est proposé de développer la « marque employeur » du service public lancée en février, « choisir le service public » !

L'objectif visé est explicitement la promotion de l'image de marque de la Fonction Publique liée à sa politique de gestion des « ressources humaines », de recrutement et de rémunération.

Sur la refonte des carrières et rémunérations en vue de mettre en place un « *système à la fois plus dynamique et plus équitable, reposant sur des garanties socles et des accélérateurs* » selon cette novlangue propre au « nouveau management public », le rapport réaffirme le cadre statutaire de la rémunération articulé entre des corps et des grades avec comme aujourd'hui une distinction entre le grade et l'emploi occupé.

A priori, pas de changement à attendre par conséquent...

Toutefois, il ne s'agit là que d'un affichage grossier puisque la confusion entre le grade et l'emploi est inscrite, avec notamment l'idée d'intégrer dans les grilles des indices différents en fonction des « métiers » exercés...

Ainsi, dans la continuité de ce qui a été permis avec la mise en place du RIFSEEP et comme le permet la loi de la transformation de la Fonction Publique, la rémunération comprendrait à l'avenir deux composantes :

- une part principale ou « fixe », l'actuel traitement indiciaire, complété de toutes les primes correspondant actuellement à la technicité, aux fonctions exercées, aux responsabilités et aux qualifications.



- La seconde partie de la rémunération serait variable en fonction des résultats et de l' « engagement professionnel » de l'agent(e). Elle prendrait progressivement « *une place accrue pour jouer pleinement son rôle de levier managérial* ». Il n'est pas précisé à ce stade quelle part de la rémunération serait consacrée à la partie variable...

La contrepartie exigée serait le « *développement d'une culture solide de l'évaluation professionnelle* » avec en particulier la fixation d'objectifs pour les agent(e)s. Bref, l'approfondissement de l'individualisation dans la Fonction Publique, et à la DGFIP en particulier.

La rémunération ne comprendrait donc plus à l'avenir qu'un traitement indiciaire et des primes liées à la « performance ».

Question : qui déterminera qui sont les agent(e)s « performant(e)s »... ?

Pour conclure, ce rapport porte en lui les prémices d'une refonte totale de la rémunération et de la carrière des fonctionnaires. La plupart des préconisations avancées doivent collectivement nous alerter : notre statut serait clairement menacé en cas d'adoption des mesures proposées.

Quant aux valeurs du service public, elles seraient dynamitées du fait d'une individualisation croissante des carrières et des rémunérations induite.