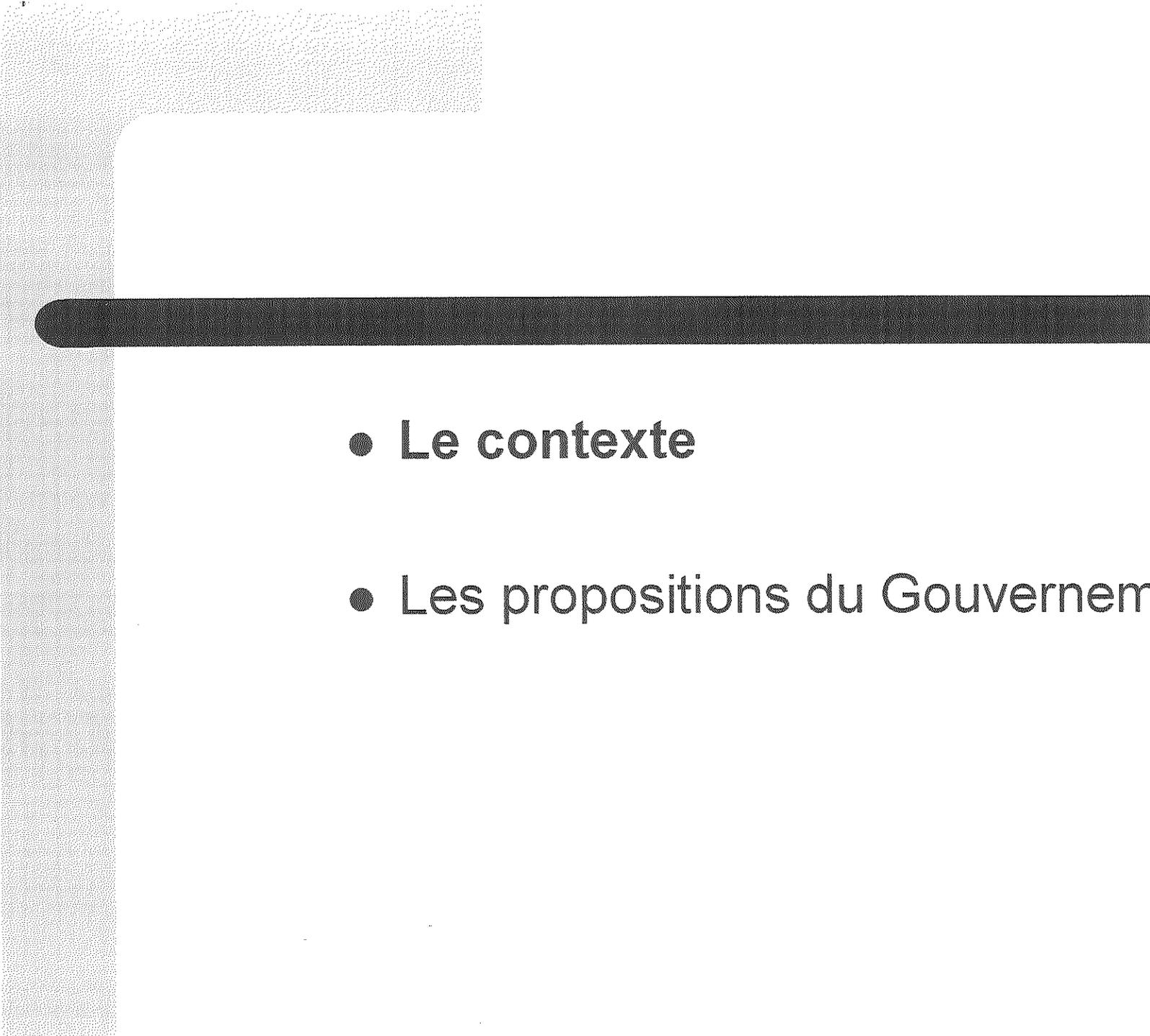


**Mise en place d'un mécanisme
d'intéressement collectif
dans la Fonction publique**



- **Le contexte**

- Les propositions du Gouvernement

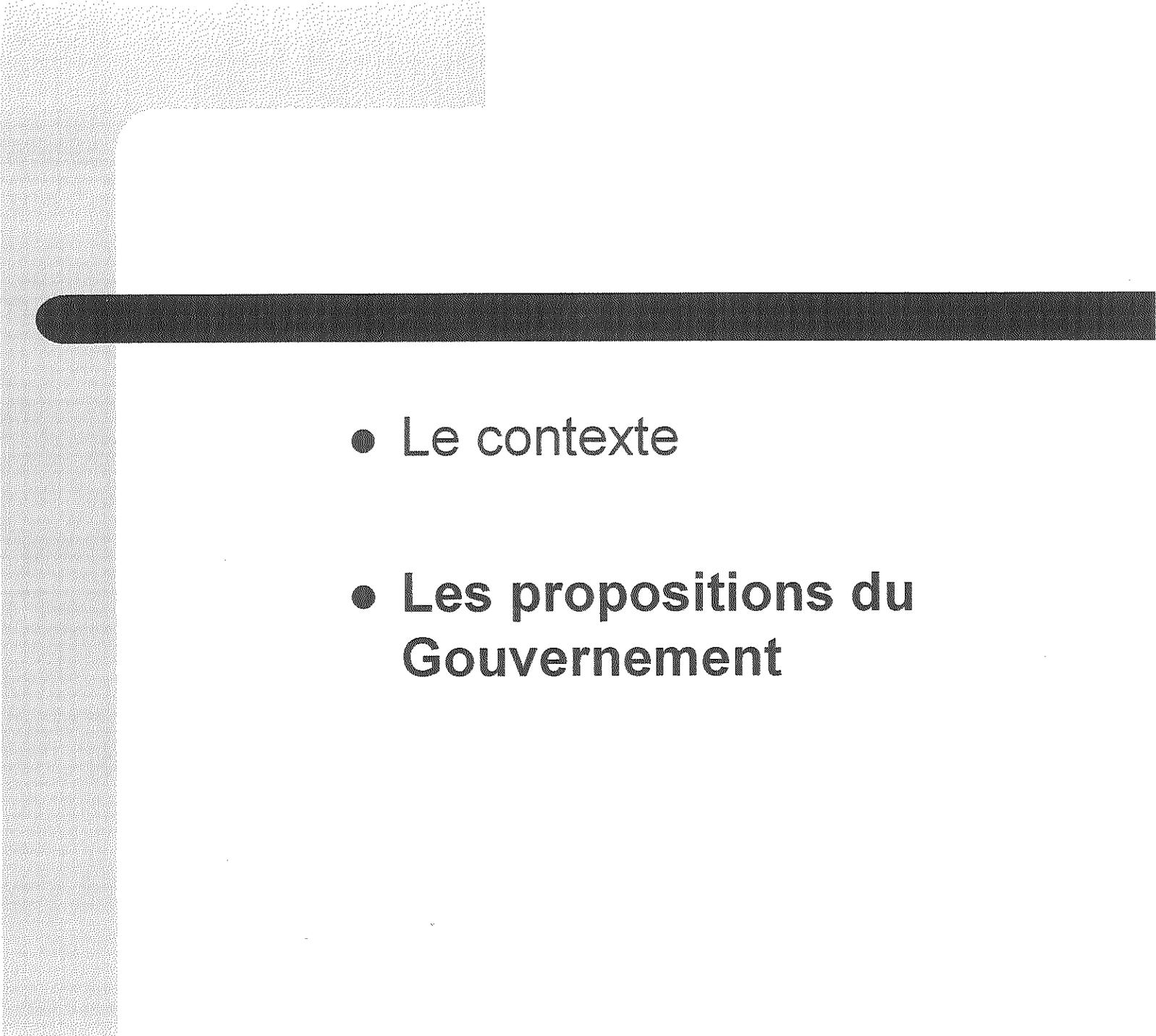
Un mécanisme fréquemment utilisé qui, depuis 1959, a suscité un consensus politique

- L'intéressement est mis en place en 1959 par le Général de Gaulle dans les entreprises privées. En 2006, 4 millions de salariés privés sont couverts, soit 25% des salariés de ce secteur
- Décidée par le gouvernement Chirac en 1987, l'extension de l'intéressement aux entreprises publiques et EPIC est précisée par circulaires par Michel Rocard. En 2008, c'est près de 65% des salariés des ces organismes qui sont concernés

*= 6,50k/b
soit 1532€/anf
prise*

Des initiatives prises dans la Fonction publique, à l'étranger et en France, depuis les années 1990, qui traduisent une réelle demande d'intéressement

- L'intéressement collectif s'est développé avec succès dans quelques Fonctions publiques à l'étranger, notamment au Danemark et en Finlande. Il reste encore peu répandu
- En France, des initiatives ont été prises, dans la FPH (centres hospitaliers de Rambouillet, Poitiers, La Rochelle) et dans la FPT (Mairie d'Issy-les-Moulineaux, Grand Lyon). Elles n'ont pas prospéré faute de base légale
- Dans la FPE, le mécanisme s'est développé à Bercy et aux ministères de la Défense et de l'Intérieur

- 
- Le contexte
 - **Les propositions du
Gouvernement**

Un accord cadre pour la Fonction publique (1/9)

- **L'accord cadre proposé a vocation à définir les principes du mécanisme pour les trois versants de la Fonction publique**
 - Il pourra directement être mis en œuvre pour la FPE à travers des accords ministériels
 - Pour la FPT ou la FPH, le Gouvernement présentera des dispositions législatives permettant de mettre en œuvre l'intéressement collectif dans ces deux versants, dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales et de l'autonomie des établissements hospitaliers. Des discussions s'engageront dès la signature du présent accord avec les employeurs de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et les organisations syndicales représentatives

- **Les accords ministériels et des deux autres versants de la fonction publique respecteront les principes de cet accord cadre**

Le champ d'application (2/9)

- Le principe est que tout agent, quel que soit son statut, puisse entrer dans le champ d'un dispositif d'intéressement qui donne lieu au versement d'une prime. Certaines situations dans lesquelles l'agent n'a pas participé à l'effort collectif sont prises en compte :
- Une condition liée à la présence dans le service : *incelants spécifiques ?*
malades ?
 - La prime est destinée à récompenser la performance collective d'un service. En revanche, les agents qui, du fait de leur présence insuffisante, n'ont pas pu influencer sur les résultats, doivent pouvoir être exclus du dispositif. Dès lors, une durée minimale de six mois d'ancienneté est retenue ainsi qu'un seuil d'absence. Les conditions de mise en œuvre de ce seuil seront déterminées au niveau ministériel. Certains congés « légaux » sont comptabilisés dans le temps de présence au sein du service : maternité, formation, etc.
- Une condition d'investissement dans l'effort et le résultat collectifs : *morale*
temporelles ?
pas petite ?
 - L'ensemble des agents du service qui a atteint ses objectifs est éligible à l'intéressement collectif. L'insuffisance professionnelle d'un agent manifestée par une sanction disciplinaire au cours de l'exercice ou d'une évaluation-notation explicitement défavorable entraîne l'exclusion du bénéfice de la prime

Les objectifs et les critères (3/9)

- Les objectifs et les critères seront fixés collectivement dans le cadre du **dialogue social**
- Les objectifs doivent être **peu nombreux** (4 à 5 maximum pour chaque administration), clairs, et correspondre à la situation concrète de chacun des services concernés
- **Les catégories de critères retenues pourraient être :**
 - Des critères liés à l'amélioration de la qualité du service rendu ;
 - Des critères liés à la maîtrise des coûts et à l'efficience des services ;
 - Des critères liés à l'amélioration des conditions de travail ;
 - Des critères environnementaux.

|| qui-les évaluent

Les modalités de distribution (4/9)

- L'intéressement constitue une rémunération **supplémentaire** et ne se substitue donc pas à une rémunération existante
- Le mode de calcul de la prime est **forfaitaire**, sauf si les partenaires sociaux en conviennent autrement dans le cadre du dialogue social
- **Tous les services sont éligibles au dispositif de l'intéressement collectif. En revanche, afin d'assurer le versement d'un montant significatif, seule une partie des services bénéficiera du versement de la prime.** Les modalités de détermination des services bénéficiaires de l'intéressement collectif devront respecter l'un des principes suivants :
 - les services ayant connu la meilleure progression dans l'atteinte de leurs objectifs ; *⇒ la base est entre les services.*
 - un nombre déterminé de services ayant obtenu les meilleurs résultats dans l'atteinte des objectifs ;
 - les services ayant atteint leurs objectifs.
- Le versement de la prime s'effectue une fois par an. Son déclenchement étant déterminé par le mode de calcul décidé dans le cadre du dialogue social, son versement n'est pas automatique année après année, ni d'un montant constant

Le dialogue social (5/9)

- La mise en place de l'intéressement dans la fonction publique se fera dans le cadre du dialogue social :

A. Pour l'Etat :

- La mise en place de l'intéressement au niveau ministériel relève de la décision du ministre, après négociation avec les organisations syndicales ministérielles représentatives, en vue de la signature d'un accord. Il fixe pour les différentes directions : le niveau administratif de détermination de l'atteinte des objectifs pour la mise en œuvre de l'intéressement, les critères retenus, la détermination des enveloppes financières, le mode de calcul de l'intéressement et du montant unitaire, les modalités d'information des personnels, et les modalités de suivi du dispositif.
- Ces éléments seront soumis pour avis aux comités techniques des différentes entités couvertes par le dispositif.
- La fixation des objectifs fait annuellement l'objet d'une concertation.

Le dialogue social (6/9)

- Le décret nécessaire à la mise en œuvre de l'intéressement collectif dans la FPE sera publié dans un délai maximal de 3 mois à compter de la signature du présent accord-cadre. [L'ouverture des négociations sur l'intéressement collectif se fera dans les ministères à compter de la publication du décret susmentionné dans un délai de X mois]
- Les modalités des dispositifs ministériels s'inscriront dans le présent accord-cadre interministériel. Tout au long de leur mise en œuvre, elles pourront faire l'objet, dans les conditions habituelles, d'une coordination interministérielle.

B. Pour la FPT et la FPH

- le Gouvernement présentera des dispositions législatives permettant de mettre en œuvre l'intéressement dans ces deux versants, dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales et de l'autonomie des établissements hospitaliers. Des discussions s'engageront dès la signature du présent accord avec les employeurs de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et les organisations syndicales représentatives.
-

Mise en œuvre et suivi de l'accord (7/9)

- Les modalités de mise en œuvre de l'accord et son suivi sont nécessaires :
- **La formation :**
 - La formation de l'encadrement à ces méthodes de gestion est essentielle. La nécessité d'obtenir une meilleure motivation de tous les agents impose que cet effort de formation se déploie à tous les niveaux. Le réseau des écoles du service public ainsi que les écoles de formation des deux autres versants de la Fonction publique pourront par exemple dispenser cette formation, dans le cadre de la formation initiale comme continue.
- **L'information :**
 - L'ensemble du dispositif devra être transparent.
 - Afin de permettre une entière mobilisation et l'information des agents, l'ensemble des moyens d'information (réunions de service, site intranet, bulletins d'information...) seront mobilisés : ils porteront, outre sur l'instauration et la mise en œuvre de l'intéressement collectif, sur les critères, les objectifs et les règles de calcul de la prime.

Mise en œuvre et suivi de l'accord (8/9)

- Une information régulière sur l'évolution de l'activité du service au regard de ses objectifs est impérative afin d'assurer un suivi régulier de l'évolution de la performance du service.
- **Elaboration et validation de l'atteinte des résultats**
- L'élaboration des objectifs et l'atteinte des résultats définis aux points deux et trois du présent accord doivent pouvoir faire l'objet d'un suivi. Pour ce faire, un examen par un tiers sera arrêté dans le cadre des accords d'intéressement. Pour l'Etat, il pourra être confié à un corps d'inspection. Pour la FPT et la FPH, il leur appartiendra d'arrêter les modalités de transparence de ce dispositif.

Suivi de l'accord (9/9)

- La durée d'un dispositif d'intéressement est de trois ans.
 - Un bilan détaillé devra être fait une fois par an dans chaque service couvert par le dispositif d'intéressement. Il sera présenté aux comités techniques et débattu avec les organisations syndicales.
 - Au plan national, le présent accord fera l'objet d'un suivi entre le ministre chargé de la fonction publique et les organisations syndicales signataires dudit accord. Une fois par an, un bilan interministériel sera présenté aux organisations syndicales par le ministre ou son représentant et fera l'objet d'un débat.
 - Sur la base de ce bilan et des conclusions tirées des dispositifs mis en œuvre dans les deux autres versants de la fonction publique, le dispositif pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation et aboutir à un nouvel accord pour une période de trois années.
-

