



RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES : PARCE QUE JE LE VAUX BIEN !

Confrontés à une hausse inédite de l'inflation, les agents publics subissent la baisse d'un pouvoir d'achat déjà entamé par le gel, de longue date, du point d'indice. Nombre d'entre eux rencontrent, en outre, des difficultés pour se loger à des prix décents et à proximité de leur lieu de travail. Le recrutement de contractuels, qui ont la possibilité de renégocier leur rémunération, est aussi susceptible de générer un sentiment d'injustice chez les titulaires qui, pour certains, estiment pouvoir revendiquer une reconnaissance financière plus marquée.

Ce sont 73% des agents qui sont insatisfaits de leur niveau de rémunération selon le baromètre réalisé par la Gazette des Communes en 2022.

A l'heure où l'attractivité du service public est au plus bas, les conséquences de cette désaffection mettent en péril son fonctionnement. Faute de candidats et outre l'allongement des délais de recrutement, des structures d'accueil sont menacées de fermeture ou d'un fonctionnement au ralenti.

Bien que le volet rémunération de la loi de Transformation de la fonction publique soit en cours de négociation, le Président de la République a d'ores et déjà fixé un cap en exprimant le souhait de mieux reconnaître le mérite, individuel et collectif. Cette proposition suscite d'ores et déjà de vives réticences des représentants du personnel qui réclament d'abord une revalorisation des grilles indiciaires. Le bilan de la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel, visant à reconnaître l'engagement professionnel, est contrasté dans les collectivités parfois réticentes à différencier les agents.

Les employeurs locaux peuvent-ils, comme dans le secteur privé, s'engager sur une stratégie de rémunération alors qu'ils ne disposent pas de l'autonomie budgétaire, ni de la lisibilité nécessaire ? Qu'est-ce que le mérite ? Faut-il d'ailleurs le reconnaître ? Selon quelles modalités quand les compétences managériales demeurent incertaines et que les enveloppes disponibles n'offrent que des marges de manœuvre très faibles ? Quels autres leviers seraient susceptibles d'être mobilisés ?

PROGRAMME DE LA JOURNÉE D'ÉTUDE

9H00 ACCUEIL CAFÉ

9H30 DÉBAT INTRODUCTIF

QUEL EST LE SENS DE LA RÉMUNÉRATION DANS LE STATUT DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Le statut de 1983 promeut un système égalitaire permettant à tous les fonctionnaires du même grade et du même échelon de percevoir la même rémunération. La PFR en 2008, puis le CIA en 2015 ont permis de tenir compte « de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire », tout en ne représentant qu'un pourcentage réduit de sa rémunération. Faut-il aller plus loin en augmentant cette part variable ? Faire son travail « correctement » nécessite-t-il une sur rémunération ? Est-ce contre culturel d'individualiser les rémunérations et peut être même contraire aux valeurs du service public ? Enfin, la reconnaissance non monétaire ne reste-t-elle pas, faute de valorisation, qu'un cache-misère aux yeux des agents ?

François Corbier, Directeur Général des Services de la ville de Bordeaux

Audrey Guidez, Directrice des Ressources Humaines de l'Information Groupe France Télévisions, membre du Bureau National ANDRH, Présidente ANDRH Aquitaine

Johan Theuret, Co-fondateur du think tank Sens du Service Public

Animation :

Déborah Dumoulin Lacoye, Directrice Générale du Centre de Gestion du Nord et **Vincent Lescailliez**, Président de l'ADRHGCT

11H15 6 ATELIERS

1 | BILAN DE LA MISE EN PLACE DU CIA DANS LES DIFFÉRENTS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Que rémunère en fait le CIA : le mérite d'un agent ou l'investissement d'une équipe ? Est-ce un outil à durée limitée dans le temps ? Qu'a-t-il apporté en termes de reconnaissance pour les agents ? Est-ce un outil de discordance ou de concorde ? Des montants plus élevés sont-ils souhaitables ?

Chantal Bublot, Déléguée Paris Ile-de-France au secrétariat général du Ministère de la Justice

Marie-Béatrice Celabe, Directrice Générale des Services Adjointe. Pôle Administration Générale et Ressources Humaines à l'université de Bordeaux, Présidente de l'association Sup'DRH

Bruno Magguilli, Directeur Général des Services de la ville de Suresnes

2 | QUEL AVENIR POUR LA PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE ?

Tant les managers que les agents semblent considérer avec un intérêt marqué ce type de prime qui a pour objet de reconnaître la contribution d'un collectif. Sa mise en œuvre n'est pas pour autant aisée et nécessitera une réelle concertation tant en amont pour en définir les modalités de mise en œuvre qu'en aval lors de son évaluation.

Perrine Cainne, Directrice de l'Organisation, de l'attractivité et de la fidélisation au pôle RH du CHU de Bordeaux

Laurence Rosazza, Responsable de la qualité des relations professionnelles à Bordeaux Métropole

3 | LES MANAGERS DU SECTEUR PUBLIC SONT-ILS PRÊTS À UTILISER LA RECONNAISSANCE MONÉTAIRE POUR LEURS COLLABORATEURS ?

Selon l'enquête réalisée par le think tank Sens du Service Public, seul 1 agent sur 2 estimerait que son manager est le mieux placé pour évaluer son mérite. Ce constat sème le doute quant à la qualité des compétences managériales qui font pourtant l'objet d'un investissement important en matière de formation. Quelles en sont les principales raisons ? Comment restaurer la confiance ? Quelles compétences doivent développer les managers pour restaurer leur légitimité auprès de leurs équipes ?

Bruno Jarry, Directeur des Ressources Humaines du Conseil départemental du Maine-et-Loire

Elodie Portelli, Directrice Générale des Services de la ville de Mérignac

Nicolas Sénéchau, Directeur Général des Services du SMCIVAL

Thomas Straub, Associé secteur public KPMG

12H45 COCKTAIL DÉJEUNATOIRE

14H15 REPRISE DES ATELIERS

4 | COMMENT VALORISER LA RECONNAISSANCE NON MONÉTAIRE ?

Divers leviers sont aujourd'hui susceptibles d'être actionnés pour compenser une rémunération qui stagne. Tant les conditions de travail que les aménagements horaires ou encore les espaces de travail sont autant d'atouts à valoriser dans une marque employeur. Au regard des attentes pressantes des agents, un focus sera réalisé sur le logement qui a fait l'objet d'une étude de l'ADRHGCT.

Benoit Gayou, Directeur des Ressources Humaines du Conseil départemental de la Gironde.

Jérôme Grolleau, sociologue, auteur de l'étude « La reconnaissance non monétaire au travail » pour l'Observatoire Social Territorial de la MNT.

Océane Lefebvre, Elève Administratrice Territoriale à l'INET, Co-auteurice de l'étude sur le logement

5 | LA FONCTION, LE MÉRITE OU L'ANCIENNETÉ... QUE FAUT-IL RÉMUNÉRER ? QUELS IMPACTS SUR L'ENGAGEMENT DES AGENTS ?

De base égalitaire, la rémunération se heurte aujourd'hui aux revendications d'agents en demande de reconnaissance et de pouvoir d'achat, aux impératifs d'attractivité et de fidélisation et à l'exercice de fonctions plus exposées que d'autres telles que le management. Dans un cadre budgétaire plus que jamais contraint, quelles orientations pour la fonction publique ?

Matthieu Girier, Directeur des Ressources Humaines du CHU de Bordeaux, Président de l'ADRHSS

Jérôme Lesavre, Directeur Général Adjoint de la communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise

Magalie Sabbah, Directrice des Ressources Humaines de la ville de Bordeaux, Bordeaux métropole

6 | LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION FEMMES / HOMMES NE SONT PLUS UNE FATALITÉ

Depuis la loi d'égalité salariale de 1972, les textes se succèdent sans parvenir au résultat attendu. Le sujet est pourtant bien présent dans les médias et dans les discours, chacun clamant haut et fort que la situation est inacceptable. Quelques facteurs expliquent les raisons pour lesquelles ces inégalités perdurent, notamment des parcours plus « accidentés » pour les femmes qui retardent leur accès à des postes de direction. Quels freins à lever ? Quelles expériences ont pu être déployées ? Quelles pistes explorer ?

Aline Ridet, Directrice Générale Adjointe, Conseil départemental d'Eure-et-Loir

Vice-Présidente de Dirigeantes et Territoires

Caroline Godinot, Directrice Direction des Talents de la Région Ile-de-France



ATELIER CONTRIBUTIF *

Au regard des diverses interventions, cet atelier a pour objectif, dans un contexte d'élaboration de la prochaine loi de transformation de la Fonction Publique, de préparer une contribution collective susceptible d'être adressée au Ministre de la fonction publique. Il s'agit de la fois de partager nos réflexions et nos propositions, peut être même nos inquiétudes, afin de répondre aux attentes des agents garants de la qualité du service public.

16H00 RESTITUTION DES ATELIERS ET CONCLUSION

16H30 FIN DE LA JOURNÉE

ÉVÈNEMENT OUVERT À TOUTES ET À TOUS, ADHÉRENTS ET NON ADHÉRENTS DE L'ADRHGCT.

INSCRIVEZ VOUS EN LIGNE EN CLIQUANT SUR LE BOUTON CI-DESSOUS, OU IMPRIMEZ CET EMAIL ET COMPLÉTEZ LE BULLETIN D'INSCRIPTION CI DESSOUS :

INSCRIPTION

Collectivité : Adresse :

Participant.e 1

Prénom :

Nom :

Fonction :

Tél. :

E-mail :

Nom / mail de la personne à contacter pour la facturation :

Adhérent.e : Oui Non

Ateliers matin : 01 02 03

Ateliers après-midi : 04 05 06 A.C.*

Frais d'inscription : 1 participant : 100€ HT

2 participants : 75€ HT par pers. soit 150€ HT

3 participants : 50€ HT par pers. soit 150€ HT

Adhérent ADRHGCT : 50€ HT

Participant.e 2

Prénom :

Nom :

Fonction :

Tél. :

E-mail :

Nom / mail de la personne à contacter pour la facturation :

Adhérent.e : Oui Non

Ateliers matin : 01 02 03

Ateliers après-midi : 04 05 06 A.C.*

Bulletin à renvoyer à : Email : anne.grillon@me.com

Tel : 06 38 39 72 38

Participant.e 3

Prénom :

Nom :

Fonction :

Tél. :

E-mail :

Nom / mail de la personne à contacter pour la facturation :

Adhérent.e : Oui Non

Ateliers matin : 01 02 03

Ateliers après-midi : 04 05 06 A.C.*

Une facture permettant le règlement vous sera adressée après la Journée d'étude. Toute annulation moins de 8 jours ouvrés à l'avance entraînera la facturation intégrale de la journée.