

PRIME D'INTERESSEMENT COLLECTIF : PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF CONTRAIRE AU SERVICE PUBLIC

La prime d'intéressement à la performance collective a été instaurée par le décret 2012-624 du 3 mai 2012. Son montant maximum est fixé par le décret 2012-625 paru le même jour.

Pour Force Ouvrière, ce dispositif est contraire à la notion même de service public et à la manière dont une très grande majorité des fonctionnaires territoriaux conçoivent leur mission de service du public et de l'intérêt général.

La prime d'intéressement s'inscrit, comme la PFR, dans un schéma global de destruction du système de rémunération des fonctionnaires, dont la partie fixe, le traitement indiciaire, garant d'une certaine indépendance, voit sa place de plus en plus réduite face à la partie indemnitaire et notamment celle liée aux résultats.

PRINCIPE DE LA PRIME D'INTERESSEMENT COLLECTIF :

Elle est versée, à un service, en fonction de l'atteinte de résultats ou objectifs fixés par l'autorité territoriale. Son montant est fixé à **300 euros par an maximum**.

MISE EN ŒUVRE :

Qui en bénéficie ?

- ✚ Les services déterminés par la collectivité. Cette prime ne concerne donc, a priori, qu'une partie des services.
- ✚ Au sein de ces services, les agents qui justifient de 6 mois de présence effective (y compris congés de maladie, annuels, RTT...) au cours des 12 derniers mois. Les services à temps partiel sont assimilés à du temps plein.

Le rôle de l'assemblée délibérante :

Elle décide des objectifs à atteindre et des indicateurs à retenir sur une période de 12 mois ainsi que du montant maximal de la prime.

Le rôle de l'autorité territoriale :

Elle fixe, après avis du CTP, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus.

Elle constate également, à l'issue de la période, et après avis du CTP si les résultats ont été atteints.

Fixe, dans la limite de ce qu'a décidé l'assemblée délibérante, en fonction des résultats, le montant de prime versé.

Le CTP intervient donc à 2 reprises.

A noter que cette prime est cumulable avec toute autre prime ou indemnité.

En résumé : il s'agit d'un processus compliqué pour un résultat aléatoire et limité.

En outre, mis à part son caractère contestable au regard du service public, il est fort probable que les objectifs une fois atteints, ils soient soit réévalués l'année suivante ou que la collectivité demande le maintien des objectifs mais sans prime (par exemple la non utilisation des quotas de remplacement).

Pour de véritables augmentations de salaires, FO revendique :

- ✚ + 5 % de la valeur du point,
- ✚ + 44 points d'indice pour tous,
- ✚ La revalorisation des grilles indiciaires.

Fait à Paris, le 25 mai 2012