



PRIME D'EXERCICE TERRITORIAL pour les personnels de direction :

un nouvel outil de gestion des rémunérations, mais surtout un ballon d'essai menaçant toutes les catégories de personnel !

La ministre l'ayant annoncé au séminaire de Vincennes les 10 et 11 janvier derniers, la DGOS et le CNG préparent un dispositif indemnitaire qui sera intitulé « Prime d'exercice territorial » valorisant la territorialisation des responsabilités des 3 corps de direction (DH/DS et D3S) dans le cadre des GHT.

Ce nouveau dispositif sera distinct et complémentaire des autres régimes indemnitaires existants (NBI, indemnité d'intérim, indemnité de direction commune) ou à créer (RIFSEEP en lieu et place de la PFR).

Il bénéficiera à une minorité des effectifs (10 à 15% au maximum) dans la limite de 450 euros bruts par mois sous réserve de définir le contenu des fonctions exercées et leur périmètre.

⇒ Le CH FO, le SMPS et le Syncass CFTD souscrivent au principe en faisant le deuil de la revendication indiciaire ; seuls les représentants CGT des directeurs ont rappelé leur opposition à ce dispositif aux motifs suivants :

- Accentuation de l'individualisation des rémunérations
- Augmentation de la partie variable et aléatoire de la rémunération
- In équité de traitement entre directeurs selon leurs attributions et leur affectation : 90% n'en bénéficieront pas alors que la politique territoriale doit s'appuyer sur un travail collectif
- In équité d'un GHT à l'autre en fonction de leurs moyens et de leur taille (une priorité sera donnée aux dirigeants des établissements support)
- Frein à la mobilité, les postes primés risquant de faire l'objet d'une plus forte concurrence et d'être occupés plus longtemps
- Facteur d'intensification du travail et moyen de baisser les effectifs
- Dévalorisation de la rémunération au regard du temps de travail effectué.

⇒ De nouveaux critères seront utilisés pour définir les conditions d'attribution de la prime d'exercice territorial : population desservie, ressort géographique de compétence, nombre d'établissements adhérents au GHT, domaine d'activité, « mutualisation ».

QUELLE ANALYSE POUVONS-NOUS EN TIRER ?

L'objectif principal poursuivi est de considérer le traitement indiciaire comme une base minimum servant d'assiette principale aux cotisations sociales et de retraite, le reste de la rémunération étant soumis à conditions diverses de façon à la précariser et à diviser le personnel.

Autres objectifs : se passer du concours comme moyen de sélection des candidats, minorer voire ignorer l'expérience professionnelle acquise au fil des responsabilités assurées et de l'ancienneté.

⇒ En filigrane, c'est le principe statutaire de la carrière qui est miné pour être mis à bas. Le Statut Général disposant que la rémunération du fonctionnaire est calculée en fonction de son grade et de son échelon, indépendamment des vicissitudes de son emploi et de ses missions ainsi que des choix politiques de son employeur, le principe de la carrière qui en découle devient de plus en plus un obstacle aux restructurations, aux fermetures de services et aux suppressions de postes.

En faisant dépendre du bon vouloir de l'employeur une part croissante de la rémunération (et dans certains cas majoritaire), il s'ensuit logiquement un renforcement du lien de subordination et de l'obligation d'obéissance jusqu'à la servilité, condition d'accès et de maintien sur des postes à rémunération différenciée. Ce faisant, il sera de plus en plus difficile pour les cadres et les directeurs d'exprimer une opinion critique ou de faire des contre-propositions aux injonctions qui leur seront adressées. L'amointrissement des droits des fonctionnaires et de leur indépendance ne pourra qu'affaiblir le principe d'égalité de traitement des usagers.

Fédération Santé et Action Sociale
Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX
ufmict@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 57

