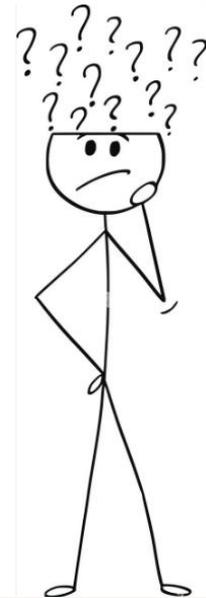




SNT ^{CFE}
VOSGES
SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX

INFO

SNT_INFO du jeudi 15 février 2024



CE QU'ON NE
VOUS DIT PAS EN
MATIÈRE

DE DÉSMICARDISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La désmicardisation "s'applique très bien à la fonction publique", selon Stanislas GUERINI. C'est ce que le ministre invité de l'émission Questions politiques sur France Inter, a déclaré le 11 février 2024.

Le **SNT-Vosges** a plusieurs fois affirmé que les agents de la Territoriale étaient les smicarts de la Fonction publique, car nos traitements sont le plus bas des 3 versants. Décryptage des propos du Ministre.

Le ministre a abordé des sujets cruciaux tels que **la rémunération au mérite, la possibilité de licencier et les horaires de travail** lors de ses discussions avec les organisations syndicales.

Des échanges auront lieu dans le cadre du cycle de rencontres bilatérales qu'il lancera cette semaine. La question qui se pose est de savoir si ces discussions auront un impact sur le contenu du projet de loi de réforme de la fonction publique, qui est déjà presque finalisé. Initialement prévu pour être présenté aux syndicats début janvier, le projet devait ensuite être soumis au Conseil des ministres le 28 février. Cependant, le chef du gouvernement a annoncé son report au second semestre 2024. **Il est donc essentiel de surveiller attentivement l'évolution de ces discussions** pour comprendre comment elles pourraient influencer le projet de loi en question. Les paroles du ministre ouvrent la voie à des ajustements potentiels, mais il reste à voir dans quelle mesure ces échanges auront un impact concret sur la réforme à venir.

QUAND L'ABSURDITÉ DES RÉGLES DE VALORISATION DÉFIE LA LOGIQUE

Le ministre souligne l'importance cruciale de désmicardiser et de déverrouiller la fonction publique, mettant en avant l'enjeu majeur de son attractivité. Interrogé sur **la rémunération au mérite des agents publics** – un sujet présenté par Emmanuel Macron comme le cœur du projet de loi à venir lors de sa conférence de presse du 16 janvier –, le ministre estime qu'**il est possible de valoriser davantage le mérite à tous les niveaux.**

Il est particulièrement important pour les employeurs publics, notamment **au niveau territorial, d'avoir plus de flexibilité dans ce domaine.** Cela permettrait notamment aux **agents de catégorie C**, souvent freinés par un plafond de verre, **d'évoluer plus facilement.** Le ministre insiste sur la nécessité de donner plus d'outils aux employeurs de terrain et de leur rendre leur liberté de gestion. Il qualifie même les règles actuelles de valorisation des compétences d'absurdes.

Cette approche implique une modernisation du statut tout en le préservant. En somme, ces propos ouvrent la voie à des réformes potentielles visant à améliorer la reconnaissance et la mobilité des agents au sein de la fonction publique.

Le ministre soulève un point crucial concernant **la reconnaissance des agents qui s'investissent pleinement dans leurs missions.** Il propose deux axes d'action:

- **accorder davantage de confiance aux managers ;**
- **donner aux agents les moyens d'être performants.**

Pour ce faire, il suggère d'établir des critères objectifs pour mesurer la performance, tout en évitant les préjugés sur l'incapacité des administrations à définir ces critères.

VALORISER L'ENGAGEMENT DES AGENTS : UN IMPÉRATIF POUR LA FONCTION PUBLIQUE

La valorisation des grands objectifs tels que la transition écologique pourrait être une piste intéressante d'après le ministre. Par exemple, chaque agent pourrait se voir attribuer un objectif lié à cette thématique, et le dialogue social au sein de chaque service permettrait de discuter de ces enjeux.

Il est essentiel de reconnaître le travail acharné des agents, en évitant toute stigmatisation. La performance ne devrait pas être considérée comme un tabou, car les citoyens attendent des services publics de qualité. Enfin, la question de la rémunération mérite d'être approfondie.

En somme, il est temps de mettre tous ces éléments sur la table et d'**engager un dialogue constructif pour améliorer la reconnaissance et la rémunération des agents publics**.

RECONNAITRE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Revers d'une meilleure valorisation des agents qui s'investissent, la reconnaissance, à l'inverse de l'insuffisance professionnelle. "*Le statut doit permettre de reconnaître les insuffisances lorsqu'il y en a*", a estimé le ministre.

Le SNT-Vosges alerte fortement sur cette annonce du ministre !

La notion d'insuffisance professionnelle qui se définit comme **l'incapacité objective et durable d'un salarié à exécuter de façon satisfaisante un emploi correspondant à sa qualification**.

Elle peut résulter soit d'une incompétence professionnelle, soit d'une inadaptation à l'emploi. Contrairement à une insuffisance de résultats, elle n'est pas nécessairement fautive et ne justifie pas un licenciement disciplinaire. Voici quelques points essentiels à retenir :

- **L'insuffisance professionnelle n'est jamais fautive :**
Par définition, seule une faute intentionnelle du salarié peut être qualifiée de faute. L'insuffisance professionnelle, en revanche, découle d'un

comportement involontaire du salarié. Ainsi, elle ne peut justifier un licenciement disciplinaire. Cependant, l'employeur peut reprocher à la fois l'insuffisance professionnelle et un motif disciplinaire à l'agent.

- **L'insuffisance professionnelle ne se limite pas aux résultats :**

Un agent peut être insuffisant professionnellement même s'il atteint les objectifs quantitatifs ou qualitatifs fixés par l'employeur. L'insuffisance professionnelle se manifeste par une mauvaise qualité du travail, sans nécessairement se traduire par de mauvais résultats. Il est important de distinguer cette notion de l'insuffisance de résultats, qui peut exister même lorsque l'agent remplit ses fonctions conformément aux attentes de l'employeur.

En somme, l'insuffisance professionnelle est un sujet complexe et sensible qui nécessite une analyse précise pour éviter tout licenciement abusif !

CE QU'EN DIT LE SNT-Vosges.

De notre point de vue, la smicardisation dans la fonction publique territoriale se vérifie par la tendance où les salaires des fonctionnaires sont si bas qu'ils se rapprochent du SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance).

L'absence de réelle négociation salariale dans le secteur public contribue à cette smicardisation et entraîne une dégradation des conditions salariales pour les fonctionnaires.

Pour changer cette situation de smicardisation dans la fonction publique territoriale, voici quelques mesures qui pourraient être envisagées:

- **Négociations salariales:**

Il est essentiel de mener des négociations salariales sérieuses avec les représentants des fonctionnaires. Cela permettrait d'établir des grilles salariales plus justes et de garantir des rémunérations décentes pour tous.

- **Revalorisation des grilles salariales:**

Les bas de grille salariale pour chaque catégorie (C, B et A) devraient être revus à la hausse. Atteindre les pourcentages recommandés (120 %, 140 % et 160 % du SMIC) serait un pas dans la bonne direction.

- **Évaluation des postes et des responsabilités:**

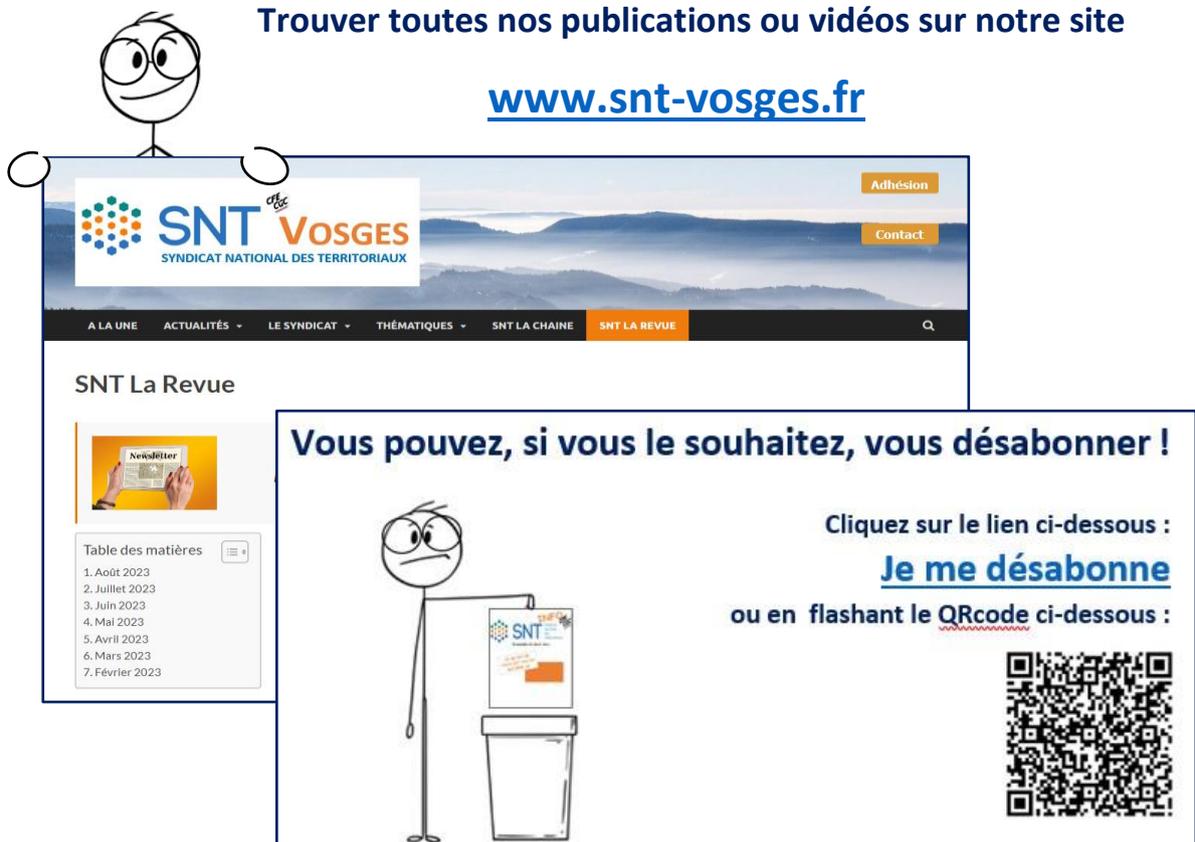
Une analyse approfondie des postes et des responsabilités au sein de la fonction publique territoriale pourrait permettre d'ajuster les salaires en fonction de la complexité des tâches et des compétences requises.

- **Transparence et équité:**
Assurer la transparence dans les processus de recrutement, de promotion et d'évaluation des performances. Éviter toute discrimination et garantir l'équité salariale.
- **Formation et développement professionnel:**
Investir dans la formation continue des fonctionnaires pour améliorer leurs compétences et leur employabilité. Des agents bien formés peuvent contribuer davantage à la collectivité et méritent une rémunération adéquate.
- **Mobilisation syndicale et sensibilisation:**
Les syndicats doivent jouer un rôle clé en sensibilisant à cette question et en plaidant en faveur de meilleures conditions salariales.

En fin de compte, **il est essentiel que les décideurs politiques, les employeurs et les fonctionnaires travaillent ensemble** pour créer un environnement où les salaires reflètent la valeur du travail accompli et où la smicardisation devient un lointain souvenir et ne pas se laisser tenter par la facilité qui serait de licencier les agents n'étant plus à même de remplir leurs missions car usés prématurément.

Trouver toutes nos publications ou vidéos sur notre site

www.snt-vosges.fr



The image shows a screenshot of the SNT Vosges website. At the top, a cartoon character with glasses is holding up a banner that says "Trouver toutes nos publications ou vidéos sur notre site" and the website URL "www.snt-vosges.fr". Below this, the website interface is visible, featuring the SNT Vosges logo and navigation menu. The main content area is titled "SNT La Revue" and includes a "Table des matières" (Table of Contents) with a list of issues from August 2023 to February 2023. A prominent message reads "Vous pouvez, si vous le souhaitez, vous désabonner !" (You can, if you wish, unsubscribe!). Below this message, there is a cartoon character holding a newspaper, a link to "Je me désabonne" (I unsubscribe), and a QR code for quick access.

Vous pouvez, si vous le souhaitez, vous désabonner !

Cliquez sur le lien ci-dessous :
[Je me désabonne](#)

ou en flashant le QRcode ci-dessous :

