

CONFERENCE NATIONALE SUR LE SYSTEME DE REMUNERATION DES AGENTS PUBLICS AU BURKINA FASO

TRAVAUX DE L'ATELIER N°2 : RAPPORT SYNTHETIQUE

L'atelier n°2 a eu pour mandat le traitement de la thématique suivante : rationalisation du système de rémunération des agents publics de l'Etat (Cadre juridique, Système indiciaire et indemnitaire)

Les travaux de l'atelier ont débuté le mardi 12 juin 2018 dans l'après-midi, sous la présidence du Pr Séni Mahamoudou OUEDRAOGO, Ministre de la fonction publique, du travail et de la protection sociale (MFPTPS) assisté de Madame la Ministre de la femme, de la solidarité nationale et de la famille (MFSNF). La modération des débats a été assurée par Monsieur Arouna KABORE, Ministre du commerce, de l'industrie et de l'artisanat (MCIA).

Ont participé aux travaux de l'atelier, les personnes dont les noms figurent dans la liste de présence jointe en annexe.

A l'ouverture des travaux par les salutations d'usage, le Président de l'atelier a invité chaque participant à se présenter, en vue de faciliter les échanges.

A la suite des présentations, le modérateur a souhaité que soit déterminé le mode de prise de décision de l'atelier. Le consensus a ainsi été arrêté comme mode de prise de décision au niveau de l'atelier

Entamant les travaux proprement dits, de riches échanges ont permis de s'accorder sur une méthode de travail consistant à :

- passer en revue les différentes propositions de rationalisation des rémunérations (traitement indiciaire et indemnitaire), consignées dans le document technique. De nouvelles propositions pouvaient également être faites par les participants ;
- ouvrir des échanges sur chaque proposition afin de recueillir les analyses et les propositions de chaque intervenant ;
- tirer une conclusion consensuelle sur chaque point à l'issue des échanges.

Les principaux points relevant du mandat de l'atelier n°2, ayant fait l'objet de traitement se présentent comme suit :

1. adoption d'une loi organique portant principes fondamentaux applicables à l'ensemble des emplois et agents publics ;
2. fixation d'un échelonnement indiciaire applicable à tous les agents publics ;
3. harmonisation et rationalisation du système indemnitaire des agents publics ;
4. révision et encadrement de la question de l'équivalence des fonctions en lien avec les rémunérations de fonction ;
5. instauration d'un mécanisme de révision global du système de rémunération des agents publics.

La synthèse des échanges autour des différentes propositions et les conclusions auxquelles l'atelier est parvenu, sont consignées dans le tableau ci-dessous.

THEME : RATIONALISATION DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

RUBRIQUES DE PROPOSITIONS	SYNTHESE DES ECHANGES	CONCLUSIONS
<p>1. Adopter une loi organique portant principes fondamentaux applicables à l'ensemble des emplois et agents publics.</p>	<p>L'absence d'encadrement de la rémunération, l'inflation des statuts autonomes assortis de grilles indiciaires et indemnitaires avantageuses, ont créé et accru les discriminations et les frustrations qui sont à l'origine de la situation que nous connaissons aujourd'hui.</p> <p>Il a été opportunément signaler que la disposition relative à la loi organique relative aux principes fondamentaux applicables aux emplois et agents publics est déjà prévue dans le projet de la Constitution en cours.</p>	<p><i>L'atelier a marqué son accord pour la prise de la loi organique</i></p>
<p>2. Fixation d'un échelonnement indiciaire applicable à tous</p>	<p>Les différentes hypothèses de travail sur le mécanisme indiciaire ont été présentées et expliquées par l'équipe technique. <u>Quelques questionnements des participants ont apparu</u> : que faire des grilles indiciaires existantes, notamment celles des statuts autonomes ? la valeur du point</p>	<p><i>L'atelier a retenu l'option d'une grille indiciaire harmonisée sur la base de l'hypothèse H3.2. Cette hypothèse consiste à trouver un niveau moyen entre les traitements les plus faibles et</i></p>

<p>les agents publics.</p>	<p>indiciaire évoluera-t-elle ou pas ? comment gérer l'existant en ce qui concerne les acquis ?</p> <p>Face à ces interrogations, certains participants estiment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - qu'il n'est pas question de reconduire de nouvelles injustices ; - qu'il ne faudrait pas envisager les acquis qui reproduiront de nouvelles iniquités ; - qu'il convient de définir le champ réel d'application du mécanisme. <p>La problématique de la prise en compte ou non, de la magistrature, de l'armée, des EPE et des collectivités territoriales dans le champ d'application de la réforme a été abordée.</p>	<p><i>ceux les plus élevés, à l'intérieur des mêmes catégories et échelles). La grille harmonisée par catégorie sera applicable à tous les agents relevant du champ d'application de la réforme, à savoir les fonctionnaires d'Etat, les agents relevant de statuts autonomes payés sur le SIGASPE et les agents des établissements publics de l'Etat (EPE).</i></p> <p><i>Quant aux Collectivités territoriales, l'atelier recommande que le Gouvernement ouvre des échanges avec les acteurs concernés en vue de leur prise en compte éventuelle dans la mise en œuvre de la réforme.</i></p>
<p>3.Harmonisation et rationalisation du système</p>	<p>Avec des exemples à l'appui, les disparités des taux indemnités dans la même catégorie et les frustrations induites par le modèle en vigueur, ont été longuement</p>	<p><i>L'atelier a retenu l'option de la rationalisation indemnitaire sur la base du principe d'équité autour de</i></p>

<p>indemnitaire des agents publics</p>	<p>abordées par les participants. Aussi certains participants se sont-ils sur problématique du mode opératoire de ce qui pourrait être la future configuration indemnitaire.</p> <p>Des intervenants ont relevé la nécessité de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - harmoniser les taux par niveau /catégorie ; - éviter la prise en compte de spécificités pouvant induire de nouvelles iniquités ; - tenir compte néanmoins des certaines particularités objectives qu'il convient d'identifier et d'arrêter officiellement. - faire en sorte que tout accessoire ou avantage quelconque alloué aux agents soit prévu par loi ou décret ; <p>L'idée d'une indemnité ou prime de rendement ou de productivité (...) pour tous les agents, en lieu et place de l'indemnité spécifique a été émise par certains intervenants.</p>	<p><i>quatre natures d'indemnités (Responsabilité, astreintes, technicité et logement).</i></p> <p><i>Partant du fait que la spécificité est subjective et que chaque emploi est spécifique, l'atelier recommande la prise en compte de la spécificité dans la technicité.</i></p> <p><i>Tout en reconnaissant la nécessité de tenir compte de certains corps qui ont des servitudes particulières objectives (à déterminer), il convient de travailler à réduire les écarts entre emploi de même niveau catégoriel.</i></p>
--	---	--

<p>4. Réviser et encadrer la question de l'équivalence des fonctions en lien avec les rémunérations de fonction</p>	<p>L'équipe technique a fait une présentation d'un modèle matriciel sur la hiérarchie des fonctions dans une logique de pesée des postes-fonctions, avec à la clé un coefficient affecté à chaque fonction permettant de déterminer sa rémunération, partant d'une certaine valeur d'un point de coefficient.</p> <p>Quelques questions ont été posées et des réponses apportées. Le modèle doit être affiné pour n'occulter aucune fonction et surtout s'assurer de la position hiérarchique adéquate de chaque fonction.</p>	<p><i>L'atelier s'accorde pour l'encadrement juridique, l'harmonisation par niveau et le plafonnement des rémunérations des fonctions. L'atelier relève également la nécessité de tenir compte des burkinabè du privé ou de la fonction publique internationale dont le niveau de rémunération avant la nomination est supérieur au salaire standardisé, en prévoyant des mécanismes de compensation ou d'atténuation des pertes éventuelles, tout en veillant à un plafonnement à ne pas dépasser.</i></p>
<p>5. Rationaliser la rémunération des hautes personnalités de l'Etat (exécutif, parlement et judiciaire)</p>	<p>Les intervenants ont relevé entre autres la nécessité de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - harmoniser les salaires de fonction par niveau hiérarchique (palier) pour éviter une grande dispersion des écarts ; - tenir compte du niveau de revenu salarial de ceux ayant déjà acquis une rémunération supérieure au niveau standardisé qui sortira du modèle matriciel ; 	<p><i>L'atelier a retenu la nécessité de limiter l'élargissement des avantages des ministres et présidents d'institutions à trois (3) mois au lieu de six (6) après la fin de leur fonction.</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> - consigner toutes les hypothèses de rémunération des hautes personnalités dans un même texte applicable à tous ; - plafonner les rémunérations des hautes personnalités. 	
<p>6. Instaurer un mécanisme de révision global du système de rémunération des agents publics</p>	<p>Les échanges ont relevé qu'il était de nécessaire de disposer d'un mécanisme permettant à tous les acteurs (Gouvernement, agents publics, partenaires sociaux) d'avoir un même outil d'appréciation des possibilités d'amélioration périodique des salaires.</p> <p>Des inquiétudes sur la possibilité d'ajustement du salaire vers la baisse par ce mécanisme ont été émises, mais ont été dissipées. En effet, le mécanisme envisagé vise une meilleure répartition des fruits de la croissance s'il y a lieu, tenant compte de l'évolution du pouvoir d'achat.</p>	<p><i>L'atelier a marqué son accord pour l'instauration d'un tel mécanisme, dans le sens de l'amélioration</i></p>

EXAMEN DE QUELQUES RECOMMANDATIONS

Restauration de l'autorité de l'Etat	Tous les participants reconnaissent que l'autorité de l'Etat est dangereusement mise à mal dans notre pays et qu'il est impératif de prendre des mesures fortes pour sa restauration.	<i>faire en sorte que les familles renouent avec leur rôle de première cellule d'éducation et d'intégration sociale de l'enfant ; réactiver les conseils des disciplines dans les établissements d'enseignements et au niveau de l'Administration ; assurer une gouvernance saine et républicaine ; appliquer les textes dans toute leur rigueur.</i>
Trêve sociale	Les intervenants ont reconnu qu'une certaine accalmie est nécessaire pour la mise en œuvre sereine des conclusions de la Conférence. Cependant, il ressort qu'il n'est pas réaliste de s'attendre à une trêve absolue dans le monde de travail.	<i>envisager un moratoire autour de certains points précis, à l'effet d'obtenir une accalmie nécessaire pour la mise en œuvre des conclusions de la Conférence ; travailler à l'inclusion de tous les syndicats dans la négociation du moratoire (trêve) ; négocier l'accalmie avec les syndicats de la fonction publique, notamment ; mettre correctement et diligemment en œuvre les conclusions qui sortiront de la conférence et la trêve en sera une conséquence logique.</i>

Après avoir épuisé l'examen des propositions de rationalisation du système de rémunération, quelques sujets ont fait l'objet d'échanges à titre de divers. Il s'agit notamment de :

- la restriction ou l'interdiction de droit de grève chez les paramilitaires ;
- la problématique du suivi de la mise en œuvre des conclusions de la conférence (création d'un comité de suivi par exemple).

Avant de clore les travaux, le Ministre de la fonction publique, du travail et de la protection sociale, Président de l'atelier n°2, a remercié l'ensemble des membres dudit atelier pour leur sursaut patriotique manifesté par leur détachement de leurs intérêts personnels immédiats et par leur participation assidue, active et constructive aux travaux durant les deux jours. Après quoi, il a levé la séance aux environs de 18 heures du mercredi 13 juin 2018.