RÉMUNÉRATION AU MÉRITE

DU BEURRE DANS LES ÉPINARDS

14 Mars 2018

Décidemment rien ne ressemble plus à l'ancien monde que le nouveau et la vie politique française est un éternel recommencement qui pour les fonctionnaires va souvent dans le même sens.

En 2008 Eric Woerth alors Ministre du Budget et de la Fonction publique déclarait « les fonctionnaires qui réussissent mieux seront mieux payés ». En annonçant la première série de mesure du programme CAP22 le Premier Ministre Edouard Philippe ne dit pas autre chose en parlant de mieux récompenser « le mérite individuel, l'implication, les résultats » comme piste pour « assouplir » le statut des fonctionnaires.

« LA PERFORMANCE NE SE MESURE PAS COMME DANS L'ENTREPRISE »

Pourtant depuis les premières tentatives d'applications concrètes en 2003 pour les hauts fonctionnaires et dans la police les effets négatifs de ce type de mesure sont largement connus : mise en concurrence des agents entre eux, dictature des indicateurs, désengagement, démotivation, attribution « à la tête du client », effet d'éviction des motivations intrinsèques comme le service rendu à l'usager, le sens du service public ou l'égalité de traitement au profit de motivation plus prosaïques comme en témoignent quotidiennement les ravages de la tarification à l'acte dans le secteur hospitalier.

Ce type de dispositions pose de surcroit la question centrale de la mesure de la performance alors que le président de la République reconnait lui-même que « la performance ne se mesure pas comme dans l'entreprise » Qui mesurera la performance des agents publics ? Sur quels critères ? Qu'est-ce qui sera véritablement mesuré ? Quelle incidence sur la rémunération ?

Ce qui nous est présenté comme une nouveauté de gestion si moderne néglige le fait que le statut général de 1983 prévoit déjà dans son article 20 que « Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services. » C'est d'ailleurs le cas pour une partie du régime indemnitaire.

Par ailleurs les mécanismes d'intéressement existent dans le secteur privé et ont existé par le passé dans nos directions. Il est vrai qu'ils présentaient la caractéristique de venir s'ajouter aux autres éléments de la rémunération.

Ce qui est envisagé ce n'est manifestement pas cela. Il s'agit d'une modulation pour une part prépondérante du traitement indiciaire.

Un tel bouleversement signifierait la fin de l'automaticité du changement d'échelon et constituerait donc une rupture avec le principe de carrière inscrit dans le Statut général de la fonction publique qui garantit au fonctionnaire un déroulement de carrière en contrepartie de l'obligation de consacrer son activité professionnelle a une mission de service public.

PLUS ON EST DE FOUS MOINS Y'A DE RIZ

Cette solution aurait l'avantage pour le Gouvernement de permettre de prolonger le gel de la valeur du point d'indice et d'enterrer quasi définitivement toute augmentation générale. A enveloppe constante voire en diminution, il prendrait aux uns ce qu'il distribue aux autres. Plus on est de fous, moins y'a de riz !

L'hypothèse périodiquement évoquée d'une indexation de la rémunération des fonctionnaires sur la croissance peut paraitre séduisante lorsque celle-ci progresse, elle perd un peu de son charme en période de difficultés économiques surtout lorsque l'intervalle entre deux crises tend à se réduire.

L'air du temps est indubitablement à l'individualisation au détriment du collectif. Le problème est naturellement que les agents risquent de ne pas être tous bénéficiaires de ces dispositifs si attrayants sur le papier.

Annoncer d'emblée par exemple que 25 % des agents

seront bénéficiaires pourrait faire rêver certains, persuadés d'être parmi les heureux élus, puisque l'agent moins performant c'est toujours le voisin ou le collègue du service d'en face. Il n'empêche qu'à la fin il y aura, quoi qu'il arrive, 75% de perdants et beaucoup de déçus.

UNE ATTEINTE GRAVE AU STATUT GENERAL

Une fois encore des agents réalisant le même travail, dans le même service risquent de ne plus être rémunérés de la même façon ce qui constitue une bien singulière conception de la justice et de l'égalité.

Pour **F.O.-DGFiP**, la rémunération au mérite n'est donc qu'un leurre destiné à faire croire que certains pourrait voir leur rémunération progresser dans un contexte de nouveau gel de la valeur du point d'indice.

Elle porte une atteinte grave au statut général et aux statuts particuliers et fera, comme PPCR, plus de déçus que de bénéficiaires.

La mise en œuvre de la rémunération au mérite en accentuant la concurrence entre les agents au détriment du travail collectif et des missions de services publics va accentuer la dégradation des conditions de travail et remettre en cause l'exercice quotidien des missions.

PARTICIPEZ MASSIVEMENT À LA GRÈVE LE 22 MARS POUR REFUSER LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE

- **pour la défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers**
- **pour la revalorisation de la valeur du point d'indice de 16% pour compenser les pertes de pouvoir d'achat depuis 2000 et l'abandon du rifseep**
- **pour l'abrogation du jour de carence**
- **pour la compensation pérenne de la hausse de la CSG**
- **pour l'arrêt des suppressions d'emplois et les créations statutaires dans les nombreux services qui en ont besoin et non un plan destiné à accompagner de nouvelles et massives suppressions ;**
- **pour un nouveau plan de titularisation des contractuels, de nouvelles mesures pour combattre la précarité et non pour favoriser son extension comme le préconise le gouvernement ;**
- **pour la défense et la pérennisation du système de retraite par répartition et du code des pensions civiles et militaires ;**

POUR LES MISSIONS PUBLIQUES, L'EMPLOI, LE POUVOIR D'ACHAT

DÉFENDRE LA RÉPUBLIQUE *en mars !*

TOUS EN GRÈVE
ET DANS LES MANIFESTATIONS
LE JEUDI 22 MARS