

Rémunérations : ON N'A QUE CE QU'ON MÉRITE ?

Le 16 janvier, à l'occasion d'une conférence de presse, Emmanuel Macron a fixé la feuille de route du gouvernement de Gabriel Attal pour les fonctionnaires : « Le principal critère d'avancement et de rémunération devra être, à côté de l'ancienneté, le mérite. En tout cas davantage qu'aujourd'hui ».

E. Macron a toujours présenté le statut des Fonctionnaires (dont celui des enseignants du public) comme une « rente », opposant volontiers le « travail », les « performances » et le « mérite » à ce qu'il considère comme des « privilèges ».

Au-delà de l'arrogance et du mépris, c'est bien le statut qu'il s'agit d'attaquer à travers le « salaire au mérite ». Les fonctionnaires ne perçoivent d'ailleurs pas un salaire, contrepartie d'un travail défini par un contrat, mais un traitement basé sur le régime indiciaire afin d'assurer les missions définies par leur statut, il n'y a donc nulle notion de mérite en termes de rémunération.

C'est ceci qu'il faudrait remettre en cause, afin de rendre les agents publics plus flexibles et plus dociles aux injonctions des managers locaux, et soumettre leur carrière et leur salaire à leur évaluation (des primes de « performance »).

Le mérite, la performance, l'intéressement ou le partage de la valeur, sont des éléments de langage bien connus dans le monde de l'entreprise mais ne peuvent pas avoir le même sens dans la Fonction publique. La Fonction publique ne se gère pas comme une Start-up !

Dès sa nomination au ministère de « la Transformation et de la Fonction Publiques », Stanislas Guerini a d'emblée annoncé la couleur en soulignant que le Premier ministre et le président de la République lui ont « donné tous les moyens de réformer la Fonction publique ».

ÉTAT DES LIEUX

Le ministre Guerini estime possible de « mettre davantage de mérite à tous les étages ».

En 2021, les primes et indemnités dans leur ensemble représentaient selon l'administration, presque un quart du salaire des fonctionnaires (23,8%). Le salaire au mérite pourrait se traduire par une augmentation de cette proportion et une individualisation renforcée des régimes indemnitaires, avec un effet accentué de décrochage des pensions de retraite dans le calcul desquelles n'entrent pas les primes et indemnités.

FO revendique l'intégration des primes dans les traitements et, de manière constante, l'augmentation du point d'indice et l'amélioration des grilles indiciaires, gage d'équité entre les agents et en lien avec le droit à une progression de carrière.

Insidieusement, la notion de mérite s'introduit par le biais de la « performance », de « l'expertise », de « l'engagement », des « compétences ». Le régime indemnitaire RIFSEEP a été instauré en 2016 pour se substituer progressivement aux différents régimes en vigueur. Il s'applique à plusieurs corps de fonctionnaires de différents ministères, et dans l'Éducation nationale aux personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé. Le RIFSEEP déconnecte le grade du montant de la prime, et prévoit même une part variable totalement individualisée. Le ministre Guerini a d'ailleurs affirmé : « moins d'un tiers des agents publics de l'État perçoivent une part variable dans leur rémunération, je pense que l'on peut aller plus loin et mettre la question en discussion ». Le RIFSEEP participe donc d'une volonté d'individualiser le salaire des agents.

En ce sens sa mise en place s'inscrivait déjà dans la démarche de « salaire au mérite », de « contrat d'objectif » prôné par les gouvernements successifs.

Pour le SPASEEN-FO, la « rémunération au mérite » voulue par le gouvernement accélérerait la déréglementation pour renforcer les pouvoirs de l'administration dans les parcours professionnels des agents au risque d'ouvrir grand la porte à l'autoritarisme, au favoritisme, au clientélisme.

L'exemple même du Pacte chez les enseignants, opposant le contrat au statut, avec ses missions définies localement, préfigure le « salaire au mérite » puisque selon les termes du ministre Guerini cela permettrait de « rémunérer davantage l'agent qui aura fait plus ».

LE « MÉRITE » POUR POUVOIR LICENCIER

Pour le gouvernement, le « mérite » bien compris signifie la concurrence entre les agents, et doit s'accompagner de la possibilité de sanctionner et de licencier. Stanislas Guerini l'a déclaré sans fard sur France-Inter le 11 février : « on doit pouvoir aussi reconnaître les insuffisances quand il y en a ». En d'autres termes, pouvoir activer l'arme du licenciement si besoin : « s'il y a une réelle insuffisance professionnelle, ça semble logique de pouvoir licencier un agent ».

LES VRAIES RAISONS DU SALAIRE AU MÉRITE SONT :

- Le blocage du point d'indice ;
- L'individualisation des carrières et des salaires, la fin des catégories A, B et C ;
- Le statut général et les statuts particuliers vidés de leur substance ;
- Le renforcement du pouvoir hiérarchique dans une logique de gestion managériale ;
- L'épée de Damoclès du licenciement.

Mais la Fonction publique n'a pas vocation à être rentable ni productive, elle assure des services essentiels de cohésion sociale avec des agents publics dont les missions à effectuer sont déterminées par leur statut particulier de corps. Les conditions de travail sont suffisamment difficiles pour ne pas rajouter de la pression à l'exercice des missions, pas de mérite, pas d'intéressement.

C'est pourquoi, le SPASEEN-FO, avec sa fédération de fonctionnaires FO Fonction publique, revendique l'augmentation immédiate de 10% du point d'indice sans contrepartie, le rattrapage des pertes subies depuis 2000 (28,5%) et une amélioration de la grille indiciaire. C'est aussi pourquoi la FNEC FP-FO exige l'abandon du Pacte et que la totalité de l'enveloppe dévolue au Pacte soit utilisée pour la revalorisation indiciaire de tous les personnels sans contrepartie.

QUE DU MÉPRIS !!!



Quand des milliers de fonctionnaires démarrent au SMIC, il y a de l'hypocrisie de la part du gouvernement à parler d'attractivité ou de salaire au mérite.

Se syndiquer

Se rendre sur notre site : <https://spaseenfo.fr>

Prendre contact

Tél. 01.56.93.22.93 / spaseen@fo-fnecfp.fr

6-8, rue Gaston Lauriau - 93513 Montreuil cedex



Spaseen_FO



SPASEEN.FO.national

