

Pourquoi nous disons non à la rémunération au mérite

MONTREUIL > 4 JUIN 2023

« **IL FAUT METTRE** davantage de mérite à tous les étages de la Fonction publique ». C'est ainsi que s'est exprimé Stanislas Guerini, reprenant avec zèle les déclarations d'Emmanuel Macron. En conséquence, le ministre souhaite faire de cette question un des axes majeurs de son projet de loi.

Derrière les mots, il faut bien regarder ce que recouvre cette fameuse rémunération au mérite et quelles pourraient en être les conséquences.

C'est la porte grande ouverte au clientélisme et aux méthodes de gestion les plus opaques. D'ores et déjà des disparités énormes existent et créent des inégalités inacceptables. Avec un nouvel accroissement de la rémunération au mérite se profilent de nombreux dangers et dérives discriminatoires particulièrement vis-à-vis des femmes qui représentent 63 % des effectifs.

C'est en mettant cartes sur table que la CGT s'oppose à ce funeste projet et met en avant des revendications alternatives.

Les principes de rémunération des fonctionnaires

À la Libération, puis lors de la refondation statutaire des années 1983-1986 (« le statut Le Pors »), les bases du système de rémunération des fonctionnaires ont été posées de manière nouvelle.

Ce qui a été mis en avant, c'est la grille indiciaire unique pour les trois versants — qui permet un traitement similaire à situation comparable quels que soient son affectation géographique et son employeur public — et une rémunération principalement assise sur le traitement brut, lui-même résultant de la valeur unique du point d'indice.

Il est important de relever que, en 1985, la part des primes dans la rémunération globale était d'environ 11 %. Elle a grimpé aujourd'hui aux environs de 24 %, soit plus du double !

Si nous rappelons ces données, c'est que la rémunération au mérite, cher à Macron et à Guerini renforcera encore le volume des primes au détriment du traitement brut.

Rappelons que le régime indemnitaire est déjà un outil de reconnaissance du mérite, notamment par le CIA (complément indemnitaire annuel) éléments du RIFSEEP: régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise (c'est IFSE) et de l'engagement professionnel (c'est le CIA).

Les conséquences du projet Guerini

L'objectif de Guerini, « *Comment mieux récompenser l'engagement, le mérite et les résultats par la rémunération ?* », pose plusieurs questions qui touchent à la rémunération mais aussi à la carrière :

► « **Mieux distinguer et simplifier les composantes de la rémunération.** » Au regard de quelles finalités pour chacune d'elles ? Avec une réflexion sur la « **place et les modalités d'un élargissement des primes individualisées en fonction des résultats et de la valeur professionnelle ?** » Selon quelles conditions et garanties ?

► « **Doter les employeurs publics d'un levier RH supplémentaire pour corrélérer plus étroitement les parcours de carrière et les évaluations professionnelles.** » Pour cela ils avancent plusieurs critères, notamment « **le développement de dispositif de progression accélérée,** » en l'articulant avec « **l'évolution des grilles indiciaires** » ;

► « **Refonder les dispositifs d'intéressement pour mieux reconnaître l'engagement collectif des agents.** »

Comme le soulignent plusieurs études, un salaire au mérite dans la sphère publique contrevient aux objectifs des missions publiques. Ainsi, dans une note de l'École des hautes études commerciales (institution peu soupçonnée d'être inféodée à la CGT), il est écrit notamment : « *une prime à l'efficacité encourage l'agent à différencier son effort suivant les usagers et à allouer son effort à l'usager le plus productif, au sens plus rémunérateur.* »

Par définition, seule une partie — probablement fortement minoritaire — des personnels sera reconnue méritante.

Autrement dit, dans le secret de leurs bureaux, les employeurs publics pourront choisir les heureux et heureuses élu-es qu'ils voudront récompenser. C'est bien du salaire à la tête du client !

Nul doute que les femmes, qui à ancienneté et grades comparables perçoivent 30 % de primes en moins que leurs collègues masculins, seront une fois de plus les grandes perdantes de ce dispositif.

Et rappelons que pour les fonctionnaires, les primes ne comptent pas dans le calcul des pensions, sauf à la marge.

Ce sont déjà 24 % de la rémunération aujourd'hui non pris en compte pour la retraite. Accroître cette part déjà nettement excessive, c'est encore abaisser les futures pensions !

Nous rappelons qu'il existait auparavant le système des réductions d'ancienneté d'échelons qui, s'il n'était pas parfait, avait cependant un double avantage : il influait sur les déroulements de carrière et pas sur des éléments aléatoires de rémunération et il était examiné par les Commissions administratives paritaires. Depuis sa suppression, le recours aux primes est un élément supplémentaire dans la gestion opaque des agent-es.

Et enfin, bien mesurer que Guerini dans le projet de loi envisage de renforcer la place de l'évaluation professionnelle dans les parcours professionnels, ce qui ne sera pas sans lien sur la rémunération au mérite.

Nos revendications

Contester absolument et combattre sans relâche le projet Guerini n'est pas synonyme, pour la CGT, de prôner le statu quo.

A contrario des dérives intervenues depuis des années, la CGT revendique :

- **L'abrogation immédiate de tout système de modulation au mérite ou à la performance de la rémunération ;**
- **La réduction de la part des primes dans la rémunération globale au profit du traitement brut et de la valeur du point ;**
- **Un processus d'intégration des primes ayant un caractère de complément de rémunération dans le traitement brut (plus efficace que le dispositif « transfert prime-point » issu de PPCR) ;**
- **La réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.**

C'est un sujet majeur pour de meilleures retraites, pour favoriser l'égalité professionnelle, pour combattre les inégalités entre administrations « riches » et celles dépourvues de moyens et pour assurer la transparence et la justice dans la rémunération des salarié-es de la Fonction publique.

Il faut améliorer les dispositifs permettant le déroulement de carrière et les promotions et, en parallèle, redoter les CAP et les représentant-es du personnel de prérogatives accrues en la matière.

OUI AUX VÉRITABLES AMÉLIORATIONS

NON AUX RECULS GUERINI