

Les Fausses promesses de la Rémunération au mérite

Paris le 26/09/2022

Un peu d'histoire ...

Née aux États-Unis dans les années 80, cette idéologie ressurgit régulièrement lorsque les résultats ne sont pas au rendez-vous. Elle permet d'en faire peser la responsabilité individuelle sur ces fainéants de fonctionnaires (dont seule une infime partie mérite une augmentation), plutôt que sur le manque de moyens alloués aux services publics. On se souvient notamment de la PFR (prime de fonction et de résultat) apparue en 2008 remplacée par le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) en 2015 qui s'applique dans nombre d'administrations (en dehors de la nôtre) et dans la haute fonction publique.

La rémunération au mérite est une idée qui peut paraître séduisante de prime abord. En effet, **comment ne pas vouloir que son engagement professionnel, ses compétences soient enfin reconnues et récompensées ?** Mais est-ce bien cela, la rémunération au mérite ?

Ce dispositif pose la question de **l'évaluation de l'ensemble du travail effectué qui ne peut être mesuré scientifiquement**. Elle repose donc sur une appréciation subjective du chef de service qui pourra faire la part belle au rendement plutôt qu'à la qualité, à l'acceptation des réformes, des fusions et des délocalisations plutôt qu'à une réflexion sur le travail, à la docilité plutôt qu'à la défense du service public rendu ... De nombreuses études font remonter les soupçons de favoritisme et les doutes des agent.es quant à la compétence des cadres à évaluer la performance.

Il ne faut pas oublier par ailleurs qu'une carrière c'est long et qu'au hasard des affectations et du management, **le/la « méritant-e » d'une année peut ne plus l'être l'année suivante et voir sa prime lui échapper.**

Et **quid des aléas de la vie qui peuvent impacter la performance au travail ?**

Les personnes malades ou atteintes d'un handicap, les gens confrontés à des problèmes familiaux, en dépression risquent au surplus de subir des baisses de rémunération et financer ainsi la prime de collègues dont ils partagent le bureau.

Et que toucheront les femmes enceintes, les temps partiels, celles et ceux qui ont des contraintes familiales fortes, celles et ceux qui mutent et



Qu'en pensent nos collègues britanniques ?

En 2002 ainsi qu'en 2008, la London School of Economics a fait et refait une enquête auprès de 2500 fonctionnaires des impôts sur la rémunération au mérite. Seule une faible part des personnes interrogées estiment qu'elle s'avère être un facteur de motivation et la plupart des répondants pensent qu'elle est un frein à la solidarité au travail. En outre, de nombreux répondants critiquent les modalités d'attribution. Ils se plaignent du favoritisme et doutent que les cadres aient les compétences pour évaluer les performances.

changent de métier, volontairement ou en raison des suppressions de postes ?

Les sources d'iniquité, et donc de frustration et de démotivation sont nombreuses.

Rappelons enfin qu'initialement, notre rémunération, détachée des contingences et aléas politiques, dégagée d'une « méritocratie » individuelle, était pensée comme une **garantie de neutralité vis-à-vis des usagères et usagers** et reposait sur l'idée d'une recherche collective de l'intérêt général (qui fonde la notion même de service public).

*Pour l'ensemble de ces raisons **Solidaires Finances Publiques** refuse tout dispositif de rémunération au mérite !*



Au contraire, pour nous, il est urgent d'obtenir pour toutes et pour tous de vraies augmentations.

Toutes et tous en grève et en manifestation le 29 septembre pour exiger collectivement notre dû !

Nous n'aurons que ce que nous prendrons !

Union syndicale
Solidaires

EN GRÈVE, EN MANIF !

29
SEPTEMBRE