



Primes et rémunération à la performance

Les primes

Chacun le sait : la part des primes dans l'ensemble de la rémunération des fonctionnaires a significativement augmenté ces dernières années.

Les évolutions des dernières années :

Dans la Fonction publique de l'Etat, hors Indemnité de Résidence (IR) et supplément Familial de Trait (SFT), le ratio primes/traitement indiciaire brut a évolué comme suit :

- En 1994, les primes représentaient 15,1 % du traitement indiciaire brut.
- En 2008 (dernière année officiellement connue), elles en représentaient 19,4 %.

En 15 ans, il s'agit d'une progression considérable. En effet, toujours hors IR et SFT, la moyenne des primes versée par agent a grimpé de **66 %** !

C'est plus du double de la progression du traitement indiciaire brut.

Il est parfaitement clair que cette augmentation importante a été obtenue (ou a été consentie) pour en quelque sorte pallier la perte de la valeur du point sur la même période (cf tract salaires).

Seulement, primes et traitement indiciaire, ce n'est pas du tout la même chose.

Les primes, c'est aléatoire :

Notons d'abord que le taux de 19,4 % est une moyenne. L'inconvénient des moyennes, c'est qu'elles ne disent rien des minima et des maxima.

Or, dans le cas des primes, ces éléments sont pourtant particulièrement éloquentes, puisque certains corps dans certains ministères « *n'émergent* » **qu'à 8 %** alors, qu'à l'autre extrémité, des corps perçoivent **jusqu'à 70 %** du traitement indiciaire brut. Et encore ces chiffres ne prennent-ils pas en compte certains emplois.

Il s'agit là de disparités très préoccupantes.

D'autant que de nouvelles dérives viennent s'ajouter à cette situation.

Le mérite et la performance

On vient de le voir : les primes, c'est très fluctuant selon l'endroit où on est affecté. Mais, c'est également devenu un enjeu de principe dans la politique des rémunérations.

Montreuil, le 25 Janvier 2011.

Pour être juste et objectif, il convient de signaler que cette « affaire » ne date pas de Nicolas Sarkozy.

En effet, cela fait déjà au moins 20 ans qu'a été introduite la modulation de certains régimes indemnitaires selon la manière de servir de l'agent.

Mais, il est tout aussi exact d'observer que, depuis 2007, on a affaire à un véritable système (prime de Fonctions et de Résultats, intéressement collectif...) dont les conséquences – quantitatives et qualitatives – sont potentiellement considérables.

Ce « salaire au mérite » est condamnable pour au moins 3 raisons essentielles :

↳ Il est corrélé à des critères de performance qui, le plus souvent, sont aux antipodes – quand ce n'est pas qu'ils sont contraires – à l'intérêt général et aux missions de la Fonction publique.

Et ce n'est pas que la CGT qui le dit.

Des chercheurs (Holmstrom et Milgrom) ont mis en évidence que « *si une tâche est facile à mesurer et rémunérer alors qu'une autre est difficile à repérer et à valoriser en salaire, payer en fonction d'un indicateur lié uniquement à la première tâche revient à désinciter l'employé à accomplir la deuxième tâche* ».

Dans une étude de l'EDHEC de 2006, une directrice de recherche, Maya Bacache-Beauvallet, indique dans sa conclusion : « *des primes uniquement fondées sur des indicateurs quantitatifs de performance individuelle comportent un risque certain d'atteinte à la qualité et à l'égalité de l'usager devant le service public qui fondent leur existence* ».

On ne saurait mieux dire !

↳ Il va obligatoirement introduire des pratiques clientélistes et discriminatoires.

Quels que soient les garde-fous mis en place, les portes seront grandes ouvertes pour que soient récompensés – ou sanctionnés – les comportements des agents en fonction de leur niveau d'adhésion aux desideratas des chefs de service.

↳ Dans la logique des adeptes de ce système, il faut que « *le jeu en vaille la chandelle* ».

Autrement dit, il faut que les sommes sur lesquelles joue la modulation soient significatives.

Or, qui peut croire en ces temps d'austérité budgétaire, que les crédits consacrés au paiement des personnels puissent globalement augmenter ?

Pour accroître encore les régimes indemnitaires, la voie choisie sera immanquablement de réduire davantage la part réservée au point d'indice.

Primes et RAFP :

Rappelons-le : la CGT se prononce pour la mise en extinction du Régime Additionnel de la Fonction publique.

Ceci étant, l'assiette sur laquelle repose les cotisations (5 % salarié, 5 % employeur) est actuellement plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut.

Il y avait déjà eu quelques exceptions à cette règle : GIPA, rachat CET...

Il est à peu près avéré que ce plafond sautera si le régime indemnitaire augmente encore.