



Syndicat National du Trésor

NBI, prime au mérite, prime à la performance

A quand les stocks options ?

Après la NBI accordée généreusement aux cadres supérieurs par un arrêté de juillet dernier, un décret du 11 août généralise cette fois-ci l'attribution d'une « prime à la performance » à l'ensemble des directeurs d'administrations centrales et fonctionnaires exerçant des fonctions équivalentes.

Cette prime concernerait environ 200 bénéficiaires en fonction des résultats obtenus par rapport aux objectifs assignés, le tout étant évalué par un comité ministériel de rémunération qui sera mis en place dans chaque ministère.

Quant au montant de cette nouvelle prime, le décret précise qu'il ne peut dépasser 20% des éléments de la rémunération brute annuelle. **Au passage, cela représenterait tout de même pour les hauts fonctionnaires concernés 10 000 à 15 000 euros supplémentaires en moyenne (estimation ministère de la Fonction Publique) !**

Alors qu'en juillet, la valeur du point d'indice augmentait de 0,5% pour tous les fonctionnaires, les plus élevés dans la hiérarchie obtiennent « le pactole » sous forme de conséquentes rémunérations accessoires.

Ce sont d'ailleurs au passage, les mêmes qui ne cessent de mettre en avant le gel de crédits pour les services en relayant le discours de leurs ministres sur la dépense publique, et qui en plein été s'octroient de larges « compensations financières. »

A l'heure où le gouvernement prévoit dans le budget 2007, la suppression de 15 000 emplois de fonctionnaires au motif d'économies budgétaires, cette annonce est d'autant plus scandaleuse.

En plus de ce mépris constamment affiché par le gouvernement vis à vis des fonctionnaires soumis à des conditions de travail de plus en plus difficiles dans les postes et services, il choisit de généraliser comme seule réponse aux revendications de revalorisation des salaires et des qualifications, ce type de rémunération.

Jusque là plutôt réservées aux hauts fonctionnaires, elles sont déjà en train de se développer pour l'ensemble des agents. Il suffit de citer au Trésor par exemple, la prime de performance collective liée au Contrat Pluriannuel de Performance et récemment la mise en place de la prime Hélios.

Pour le SNT-CGT, la multiplication de ces dispositifs de rémunération d'intéressement individuels et collectifs

dont les montants sont loin par ailleurs d'être négligeables, est contraire aux nécessaires revalorisations des salaires et des carrières que sont en droit d'attendre tous les agents de la fonction publique.

Ces dispositifs remettent en cause la notion même de traitement du fonctionnaire basé sur le grade et l'ancienneté, et posent plus globalement la question du devenir du statut dans la Fonction Publique et de sa capacité à reconnaître l'évolution des qualifications. Le risque est bien de voir les différentes primes devenir l'essentiel de la rémunération du fonctionnaire.

Ces modes de rémunération de mise dans le privé qui aujourd'hui s'étendent aux fonctionnaires, et pas seulement aux plus gradés, auront des conséquences sur l'ensemble de la carrière des agents. Vous serez alors payé en fonction du niveau de performance qui vous sera attribué et non en fonction de la qualité du service que vous rendrez au public, le tout évalué par des méthodes de management qui n'ont déjà plus rien à envier à celles de certaines entreprises.

Et quel avenir pour les négociations salariales ?

La rentrée de septembre qui s'annonce sous le signe des revendications salariales doit être l'occasion de poser la question des rémunérations complémentaires qui sont un obstacle à une revalorisation durable et équitable du pouvoir d'achat.