



Le salaire au mérite, l'évaluation, la réforme budgétaire : des outils pour casser la fonction publique !

Les gouvernements successifs, sous prétexte de “ moderniser ” la fonction publique, veulent mettre en place progressivement de nouveaux instruments de gestion : évaluation des personnes, modulation budgétaire, salaire au mérite. A partir de 2006, la « Loi Organique relative aux Lois de Finances » (LOLF) va bouleverser les principes qui président à la décision d'affectation des deniers publics à chaque administration en substituant à la logique de moyens une logique de résultats.

Le recours à l'individualisation des salaires portée par cette réforme va bouleverser la gestion des personnels de la fonction publique en entraînant un éclatement des garanties collectives. Au-delà de graves menaces pour les garanties collectives, le débat autour du mérite permet aussi de détourner l'attention des salariés des questions du pouvoir d'achat et de la nécessaire revalorisation des salaires.

La baisse de 5 % du pouvoir d'achat depuis le 1^{er} janvier 2000 a des effets concrets sur les fins de mois pour chaque fonctionnaire. Cette non revalorisation du point d'indice tend à fragiliser la grille unique, un des fondements du statut général. Elle entraîne un déclassement de tous les niveaux de la grille, ce qui illustre le désengagement des pouvoirs publics vis-à-vis des métiers de la fonction publique.

Derrière la volonté affichée de mieux responsabiliser les agents publics et de « *[mettre] en place une gestion des ressources humaines plus respectueuse des aspirations individuelles* ¹... » il s'agit, en réalité d'intéresser financièrement les agents à la réalisation d'objectifs de réduction des coûts dans une logique qui fait passer la maîtrise de la dépense publique avant la réponse aux besoins sociaux.

Les moyens attribués aux différentes administrations seront définis en fonction des résultats obtenus au regard d'objectifs prédéterminés dans le cadre de contrats d'objectifs et de moyens passés entre l'État et ces administrations. Sur la base d'une évolution minimale de la valeur du point, on voit très bien sur quoi pourrait déboucher cette logique : abondement de l'enveloppe indemnitaire pour les services qui auraient rempli leurs objectifs, abondement individuel indemnitaire pour l'agent qui aurait rempli dans ce cadre ses objectifs individuels évalués lors de « l'entretien d'appréciation » (cf. <http://www.inra.fr/intranet-cgt/actions/revendications/index.htm>). Les marges de manœuvre seront d'autant plus importantes que l'autre aspect fondamental de la LOLF réside dans la déconcentration et la globalisation des budgets (moyens de fonctionnement ET masse salariale).

Les personnels de la recherche publique sont très concernés par ces projets

Les instituts de recherche publics ont déjà en mains les principaux outils de la gestion par projets. Les contrats d'objectifs (collectifs ou individuels, entre une unité et le département, entre un agent et son supérieur hiérarchique, etc.) ont été présentés comme LA méthode rationnelle d'organisation de la recherche. L'évaluation est systématique (individuelle, collective) pour l'ensemble des instituts. Malgré l'opposition de la CGT-INRA, la direction de l'INRA procède déjà à l'évaluation pour les ingénieurs et soumet l'ensemble des ITA à un entretien bisannuel d'évaluation (avec engagement signé entre l'agent et son directeur).

Ces mesures (contractualisation, évaluation) ne seront vraiment “efficaces” aux yeux des gestionnaires que s'il est possible de traduire concrètement auprès de chaque salarié le résultat de ces phases antérieures. La modulation des salaires est donc le chaînon manquant des procédures “modernes” de gestion de la fonction publique autour du triptyque **Contractualisation, Evaluation, Salaire au mérite**.

Le projet de LOPRI (Loi d'Orientation de la Recherche et de l'Innovation) reprend l'orientation que le ministère de la fonction publique met en place en matière de salaire au niveau de la fonction publique en introduisant le salaire au mérite pour l'adapter au contexte de la recherche publique.

Dans ce projet, il est proposé d'utiliser la prime de recherche (ou d'autres primes) pour moduler le salaire, aussi bien des scientifiques que, des enseignants et des ITA (voir citations de la LOPRI page suivante).

¹ sic Renaud Dutreil (Ministre de la fonction publique)

Extraits du projet LOPRI :

« Les excellents chargés de recherche et maître de conférence pourront bénéficier de promotions accélérées dans le corps supérieur (directeur de recherche ou professeur d'université). »

Modulation des primes : « ... Ces mesures nécessiteront au préalable la mise en place de mécanismes d'attribution au sein des établissements de recherche permettant d'en moduler effectivement le

montant en fonction de la contribution réelle de chacun aux activités »

Il s'agit ici des ITA. Pour les chercheurs et enseignants, il y a des dispositions analogues « Permettre, de façon différenciée en fonction des évaluations et des fonctions occupées, les augmentations de salaires des agents en poste. »

A l'INRA, les CSS (Commissions Scientifiques Spécialisées) pour les scientifiques et les CEI (Commission d'Évaluation des Ingénieurs) pour les ingénieurs évaluent les personnels. La composition de ces commissions est à la discrétion de la direction !

Dans le projet de LOPRI, il en sera de même :

Extrait du projet LOPRI :

L'évaluation des personnes « ...un dispositif unifié de l'évaluation des personnes...[dont]... **une majorité de ses membres sera nommée** : il fonctionnera ainsi comme une instance de qualification pour le

recrutement et le changement de grade de l'ensemble des enseignants-chercheurs et chercheurs par les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche. »

A terme, le couplage des procédures d'évaluation avec les procédures de gestion des carrières (changement d'échelon, de grade ou classe, de corps) des personnels va complètement marginaliser l'intervention des représentants élus du personnel. Les CAPN seront vidées de leur substance, réduites à des chambres d'enregistrement pour les ITA. Les CAP des chercheurs (qui n'interviennent déjà pas, actuellement, dans les procédures de promotion), ne pourront pas jouer le rôle de recours pour des scientifiques oubliés lors des promotions (cf. <http://www.inra.fr/intranet-cgt/actions/capn/elections-cap-2005/role-cap-chercheur.pdf>.)

Ce système de rémunérations combattu par la CGT, déjà à l'œuvre dans d'autres services publics, est celui qui a précédé la privatisation de France-Télécom. Il va de pair avec la « culture de projet » et les contrats d'objectifs, qui sont les points d'appui de l'organisation en pôles de compétitivité, et de la remise en cause des instituts nationaux. La logique managériale qui contractualise l'ensemble des relations au sein de l'INRA, parcellise les activités et va à l'encontre d'une conception collective de la mission attendue d'un service public. Introduire des salaires modulables en fonction de l'engagement des uns et des autres à répondre à des orientations et à des choix politiques imposés, revient à faire participer les agents eux-mêmes au démantèlement du service public.

C'est la coopération des individus qui doit primer. La recherche est le fruit d'un travail collectif. Cela suppose de ne pas instaurer la compétition des individus entre eux, ni celle des structures (PRES², UMR³, etc.) entre elles. Non seulement on veut privatiser la gestion financière (PRES), le recrutement, mais également calquer la gestion des personnels (et des structures) publics sur celle du privé.

La CGT est opposée à la rémunération au mérite. La CGT est attachée à la fonction publique de carrière, pas seulement au titre des garanties pour les personnels, mais aussi pour défendre un type de fonction publique où les personnels sont indépendants de toutes pressions d'où qu'elles viennent.

Marquez votre réprobation : soutenez une recherche publique gérée comme un service public et non comme une entreprise **en votant CGT-INRA aux élections du conseil d'administration INRA.**

² PRES : Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur

³ UMR : Unité Mixte de Recherche