



## **SYNDICAT CNT TRAVAIL ET AFFAIRES SOCIALES**

Email : [directe-rhona-ut69.cnt@directe.gouv.fr](mailto:directe-rhona-ut69.cnt@directe.gouv.fr) / [www.cnt69.org](http://www.cnt69.org)

Le 1<sup>er</sup> septembre François SAUVADET, ministre de la fonction publique annonçait fièrement dans un communiqué la mise en place d'une prime d'intéressement collectif dans la fonction publique. Ce nouveau dispositif vient mettre la touche finale aux nouveaux dispositifs d'individualisation des rémunérations avec la prime de fonction et de résultat (PFR).

### **L'individualisation comme technique de gestion des personnels**

Depuis près de 20 ans le patronat promeut une technique de management par l'individualisation des salaires via des systèmes de primes variables liées à la « performance » individuelle et/ou les collective c'est-à-dire liée à la réalisation d'objectifs. Cette tendance à l'individualisation n'a fait que se renforcer. Ainsi dans les grandes entreprises neuf salariés sur dix sont aujourd'hui concernés par une individualisation de la rémunération passant par les primes mais aussi des augmentations de salaire individualisées.

Derrière le discours idéologique libéral sur la récompense du « mérite » individuel et la réconciliation du travail et du capital dans le partage des « fruits de la croissance » via l'intéressement, cette politique aboutit concrètement à une destruction des collectifs de travail, une mise en concurrence des salariés entre eux et une auto-exploitation au nom du supposé intérêt commun entre travail et capital.

Ce faisant la question des salaires et de la lutte collective pour l'avancée commune des droits est détournée par l'illusion d'une augmentation individuelle au détriment de ses collègues et dans une relation unilatérale à la direction.

L'accroissement continu de la part flexible du salaire est donc fondamentalement lié à l'évaluation individuelle des « performances » et la politique du chiffre qui l'accompagne avec son corollaire en termes d'isolement des travailleurs, de souffrance au travail et de dégradation de la qualité du travail.

**Et chez nous ?**

Comme tout ce qui a fait la preuve de son pouvoir de nuisance dans le privé a vocation à s'appliquer un jour au public, nous avons nous aussi notre part flexible du salaire.

Alors que le point d'indice est gelé depuis plusieurs années, le gouvernement a beau jeu d'agiter la carotte de l'augmentation individuelle par le biais des primes en faisant miroiter un relèvement des primes avec la PFR et la prime d'intéressement.

Ces deux primes ont vocation à s'appliquer à partir de 2012 pour remplacer la prime de technicité et nos fameuses « parts variables ». La PFR est censée se baser sur la fonction et la « performance individuelle » là où la prime d'intéressement mesurerait la « performance collective des services ». Dans les deux cas, ces primes renforcent la logique de l'évaluation par « objectifs » et la politique du chiffre, donnant ainsi les pleins pouvoirs à la direction pour jouer de la carotte et du bâton avec notre rémunération. Car, comme il se doit, « en cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir, un agent peut être exclu » du dispositif (article 4 du décret n°2011-1038).

Si la PFR peut ressembler sensiblement au système déjà existant de parts variables, elle introduit néanmoins une nouveauté en basant une partie de la prime sur la fonction et non sur le grade indépendamment du poste occupé par chaque agent.

Concernant la prime d'intéressement, celle-ci devrait rajouter une couche d'évaluation par objectifs au niveau de chaque service. Nul doute que la nouvelle ligne hiérarchique transformant l'inspecteur en manager avec plans d'action et évaluations à la clef servira d'outil à l'évaluation du service.

**Nous sommes face à un projet politique cohérent de division des personnels et de destruction des collectifs de travail visant à empêcher des revendication communes pour l'augmentation des salaires via l'augmentation du point d'indice ou la revalorisation des grilles indiciaires.**

Au-delà c'est également l'indépendance de notre fonction qui est en jeu par le biais d'une évaluation par objectifs quantitatifs à tous les niveaux et sur la base des priorités fixées par la hiérarchie.

**Nous revendiquons :**

- la suppression de l'ensemble des primes pour les intégrer dans le salaire fixe.
- l'augmentation du point d'indice
- la revalorisation des grilles indiciaires vers une réduction des inégalités salariales