

La rémunération à la performance n'est pas compatible avec le service public

Les défenseurs de la rémunération à la performance estiment que les fonctionnaires sont peu productifs parce qu'ils ne sont pas motivés en raison de leurs garanties statutaires. Bien que cela reste à discuter, ne serait-ce parce que le statut général, pour peu que l'on veuille bien lui faire jouer pleinement son rôle, permet de prendre en compte le niveau d'investissement des personnels, il n'en demeure pas moins que ce raisonnement sert de base aux initiateurs de la rémunération au mérite. Or, un tel raisonnement, qui reprend les dispositifs en vigueur dans le secteur privé, écarte notamment une donnée fondamentale : la nature des missions du service public, et plus particulièrement l'objectif égalitaire qui doit être celui du service public rendu aux usagers.

Or, s'il y a rémunération à la performance c'est le quantitatif qui sera l'indicateur privilégié et ce au détriment de la qualité du service public, en privilégiant ce qui est quantifiable, et ensuite, en privilégiant les missions plus «faciles» à atteindre - notamment en terme de temps.



D'autres voies pour l'efficacité du service public :

- On peut rapidement relever les effets négatifs de la rémunération à la performance, au travers de la mise en concurrence des personnels entre eux, avec ses conséquences sur le travail d'équipe, sa cohérence, et donc y compris sur l'efficacité tout court.
- On pourrait trouver des réponses efficaces au travers d'une profonde démocratisation de la fonction publique, permettant aux usagers notamment de mesurer le niveau de réponse apporté à leurs besoins ainsi que par une pleine application de ce qui fonde le statut général, par exemple en matière d'avancement, de promotions... ou encore bien entendu par la question des moyens.

Et d'ailleurs n'est-ce pas là le noeud du problème ? N'est-ce pas avec la crise des finances publiques que prend forme l'idée de la rémunération à la performance ?

N'est-ce pas en pleine crise salariale et l'impossibilité de parvenir à un accord avec aucune organisation syndicale que le Ministre DELEVOYE a sorti « la rémunération au mérite » de son chapeau ? Et la mise en place progressive de tels systèmes ne s'accompagne-t-elle pas, parallèlement, d'une diminution des moyens de la fonction publique, notamment en emplois ?

Oui, l'efficacité du service public passe par d'autres voies que celles dans laquelle on est en train de l'engager.