

## Rémunération au mérite, mobilité, contrats : discours et réalités.

### Rémunération individuelle au mérite et service public : incompatible !

De nombreuses idées reçues circulent au sujet de l'administration fiscale : ainsi, les agents des impôts effectuant des opérations de contrôle fiscal toucheraient une prime en fonction des redressements qu'ils effectuent par exemple.

Cette idée a la vie dure mais elle est fautive, du moins pour l'instant. Car les projets d'individualiser la rémunération des fonctionnaires au vu des résultats ne manquent pas, au point que la fiction pourrait un jour dépasser la réalité. Si ces projets devaient se concrétiser, alors le mythe du contrôle fiscal rémunéré en fonction des résultats deviendrait réalité. Les notions de résultats financiers et de recouvrement sont déjà très présentes dans les statistiques et le « pilotage » du contrôle. On le voit aisément, une telle rémunération au mérite, qui par ailleurs serait appliquée au recouvrement (en fonction du nombre de poursuites en cas de retard de paiement ?) ou à l'accueil par exemple (trois minutes par « client-contribuable » sans tenir compte de la complexité du dossier ?), est en totale contradiction avec l'exercice du service public dans l'intérêt général.

### Mobilité : de la mobilité choisie à la mobilité subie...

Le projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires suscite de très vives inquiétudes au sein de la fonction publique. Les agents ont en effet vite saisi les véritables buts de ce projet : vider le service public de ses effectifs (statutaires) et les remplacer éventuellement par des agents contractuels, gérer la pénurie des effectifs en favorisant une mobilité fonctionnelle et géographique « incitée » par les évolutions de structures, organiser l'implosion et la déstructuration de la gestion des ressources humaines de la fonction publique...

N'en déplaise au discours officiel, il existe une différence fondamentale entre le « droit à la mobilité » et « l'obligation de bouger ». Car le repli, en cours, du nombre d'implantations de services de la fonction publique sur le territoire va conduire de nombreux agents à une mobilité fonctionnelle et/ou géographique subie. Or, si la mobilité choisie peut être constructive, le projet de loi organise en réalité surtout un vrai recul : la mobilité subie.

### Contractuels : plus flexibles et moins payés !

Il y a une contradiction à proclamer que l'Etat a besoin de moins de fonctionnaires et, dans le même temps, à organiser le recours à des contrats de droit privé. La véritable ambition du projet d'embaucher des contractuels plutôt que des emplois statutaires consiste en réalité à substituer une main d'œuvre plus flexible et moins payée à des salariés disposant, encore, de certains droits sociaux.

En cela, un tel projet est non seulement injuste socialement pour les contractuels (actuels et futurs), il est également dangereux pour le service public tel que notre pays le connaît de longue date. En effet, le statut a été créé pour que les fonctionnaires exercent leurs missions en toute indépendance, pour garantir tant l'égalité de traitement des usagers que celle de l'accès aux emplois publics. La garantie des droits sociaux et celle de l'indépendance vont de pair. Or, un contractuel sera forcément en position de plus grande faiblesse et en état de plus grande dépendance. C'est objectivement bien à un alignement vers le bas que l'on assiste.

*Derrière les slogans faciles et trompeurs sur les fonctionnaires et la modernisation de la fonction publique se cache donc une réalité bien différente : il n'y a pas d'un côté les fonctionnaires (et leurs syndicats) rétifs à tout changement et de l'autre, un gouvernement moderne. Chacun veut voir la fonction publique évoluer, mais les fondements, les méthodes et les objectifs divergent profondément. C'est la principale différence, mais elle est de taille puisqu'elle porte sur la place et le rôle de la fonction publique.*