

Prime REP + ou le salaire «collectif» à la performance

Il y a un an, le candidat Macron avait annoncé une prime de 3000 euros pour les personnels travaillant en éducation prioritaire. Le 2 juillet, la FNEC FP-FO a été reçue en audience au ministère sur cette question, dans le cadre de « l'agenda social » du ministre Blanquer. En réalité, seul 1/3 de la prime (1000 euros) sera versé à l'automne aux personnels au titre de l'année 2018-2019. Les 2000 euros restants seront versés de façon progressive entre les années 2019-2020 et 2020-2021 et répartis entre une part fixe, dont le montant reste indéterminé, et une part modulable correspondant à une prime de « valorisation collective », attribuée dans sa totalité ou non, seulement si l'équipe éducative a été performante au regard du projet de l'école, de l'établissement ou du réseau... Les personnels contractuels non-enseignants sont toujours exclus de ce dispositif.

Individualisation, mise en concurrence des personnels, pressions managériales...

Le ministre Blanquer applique à l'Éducation nationale le « nouveau contrat social » que le gouvernement veut imposer à tous les agents publics. Il s'agit ni plus ni moins de pulvériser les garanties collectives inscrites dans le statut, notamment en matière de rémunération. Le 18 juin, lors du rendez-vous salarial, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique a annoncé le gel du point d'indice en 2019, donc des salaires indiciaires des 5,4 millions d'agents publics. Pire, il entend « *lancer le chantier de l'intéressement collectif et le mérite pour mieux valoriser l'engagement des agents de la Fonction publique.* » Le gouvernement tourne le dos à la revalorisation du point d'indice pour individualiser les rémunérations.

La prime collective REP+ du ministre apparaît, avant tout, comme un outil managérial local fondé sur la performance, pour imposer aux personnels le projet local de l'école, de l'établissement ou du « territoire », sous peine de ne pas toucher la prime. Le ministre reprend les méthodes inspirées des pires DRH, et qui ont fait tant de dégâts dans le privé. Déjà la mise en place des classes « 100 % réussite » dans les écoles en éducation prioritaire a pu conduire à une pression accrue sur les collègues soumis à une obligation de résultats. Une fois encore, les REP+ sont les laboratoires de la remise en cause des garanties collectives.

Vers une gestion locale de la rémunération, des droits et des carrières

Par qui et sur quels critères la performance des agents sera-t-elle évaluée ? Puisque l'obtention de la prime dépendra du projet local et des résultats obtenus (par les élèves ?), ce dispositif de prime au mérite s'inscrit dans la logique de l'évaluation-PPCR qui a considérablement modifié les conditions de travail des enseignants, organisant la mise en difficulté des personnels à partir de critères locaux et subjectifs (« coopérer avec les partenaires de l'école », « contribuer à l'action de la communauté éducative... »).

La FNEC FP-FO s'oppose et s'opposera à toutes les tentatives de faire basculer la Fonction publique, les statuts particuliers vers une gestion locale des droits et de la carrière des personnels.

Gel du point d'indice, hausse de la CSG, jour de carence, salaire au mérite, retraite « par point » avec en perspective la diminution du montant des pensions : la politique salariale du gouvernement a pour seul objectif la baisse du coût du travail.

Avec sa fédération de fonctionnaires, la FGF-FO, la FNEC FP-FO revendique l'augmentation de 16% de la valeur du point d'indice, c'est-à-dire une augmentation des salaires pour compenser la perte de pouvoir d'achat depuis 2000, dans un cadre collectif et non individuel.