ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

rémunérations

Question écrite n° 25839

Texte de la question

M. Marc Le Fur demande à M. le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer de lui indiquer les personnels de ses services qui seront concernés par la rémunération au mérite, ainsi que les critères qui seront utilisés pour apprécier les performances de ces personnels.

Texte de la réponse

Le Gouvernement, considérant le mérite comme une valeur républicaine, souhaite redonner tout son sens et son caractère incitatif à la politique de rémunération, qui est une condition d'efficacité pour le service public, et d'équité pour les agents. Au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, les agents sont rémunérés comme dans tous les ministères, avec trois étages de rémunération : le traitement indiciaire, qui reflète la position statutaire et l'appartenance à un corps et à un grade ; la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui rémunère la responsabilité et la technicité de certains postes ; et les primes qui rémunèrent la manière de servir. Les statuts particuliers de chaque corps de la fonction publique de l'État déterminent pour ce corps les indices de rémunération afférents aux différents grades de celui-ci. La rémunération globale du fonctionnaire est constituée du traitement indiciaire ainsi fixé et d'un régime indemnitaire également déterminé par voie réglementaire. La part des primes dans la rémunération globale est croissante selon le niveau de responsabilités ; elle est de 10 à 15 % pour la catégorie C administrative, et de 30 à 33 % pour la catégorie A administrative dans les emplois de direction d'administration centrale par exemple. La rémunération indiciaire n'est pas en tant que telle modulée selon la manière de servir, mais la position statutaire dépend de processus de progression dont certains sont quasi-automatiques, comme l'avancement d'échelon au sein d'un même grade, mais dont d'autres, tels que les changements de grades, sont liées à la valeur de l'agent. Indirectement, la rémunération statutaire est ainsi pour une part liée à la valeur de l'agent. La pleine application du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 sur la notation, prévue en deux phases, au 1er janvier 2004 et au 1er janvier 2005, permettra d'envisager une architecture plus précise, consistant à considérer que les différents outils de la rémunération sont rapportés à des éléments mieux identifiés, et mieux distingués qu'aujourd'hui : on pourra considérer que les bonifications d'ancienneté dans un grade donné, qui seront réglementairement liées à la progression de la note d'une année sur l'autre, seront ainsi liées dans une certaine mesure à la progression des compétences de l'agent, son effort pour se former et mettre ses compétences en adéquation avec son poste, c'est-à-dire « la maîtrise » du poste ; les progressions de grade et de corps deviendraient plus ciblées sur la reconnaissance d'un potentiel ; et les primes, dans un corps et un grade donnés, plus ciblées sur la reconnaissance des résultats. La NBI reconnaît, de par la loi du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales, la responsabilité et la technicité de certains postes, et elle n'est donc pas liée à la manière de servir mais plutôt à « l'exposition » du poste. Les primes enfin sont liées à la manière de servir, donc aux résultats ; elles font l'objet, au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, de dispositifs de modulation, actuellement variables, mais en cours de rapprochement. Le ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, ne modulait pas les primes dans les corps

dont les dotations indemnitaires étaient faibles : chaque fois que les dotations d'un corps font l'objet d'une revalorisation conséquente en PLF, il est proposé aux services et aux organisations syndicales de mettre en place un dispositif de modulation. Les circulaires indemnitaires annuelles sont en effet élaborées en fonction des besoins des services et font l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales nationales représentatives du ou des corps concernés. Dans la filière administrative, en administration centrale, les primes sont modulées entre 80 % et 120 % de la dotation moyenne de chaque corps et grade. L'esprit de cette modulation est de permettre un « parcours indemnitaire » pendant la durée passée par l'agent dans ce grade, et de donner des repères en matière d'appréciation sur la manière de servir et par voie de conséquences, sur les primes de l'agent. Dans la filière administrative, en service déconcentré, les primes sont moins élevées, en valeur absolue, qu'en administration centrale, même si un processus de rapprochement des niveaux est engagé : les primes sont modulées mais en raison des niveaux moins élevés avec une amplitude de modulation individuelle plus faible : de 90 % à 110 % sur une part variable pour les A et les B, et les circulaires indemnitaires ne recommandent pas actuellement, de modulation sur les primes des C administratifs en service déconcentré. La revalorisation progressive des niveaux de primes considérées, pour la catégorie C, permet d'envisager dorénavant de proposer un dispositif de modulation, pour 2004, et d'en débattre avec les organisations syndicales avant mise en place. D'ores et déjà certains services déconcentrés ont mis en place une forme de modulation des primes des C administratifs : un cadrage national permettrait d'harmoniser ces pratiques et d'en garantir la cohérence. Enfin, les emplois de direction d'administration centrale, sous-directeurs et chefs de service, font aussi l'objet d'une modulation individuelle des primes, entre 90 % et 110 % du taux moyen. Une accentuation de cette modulation, pour atteindre 80 % à 120 % du taux moyen, fait partie des pistes étudiées pour 2004. Dans la filière technique, les primes sont actuellement composées d'une part fixe, la prime de service et de rendement, qui n'est pas modulée selon la manière de servir, mais selon le service d'affectation, et d'une part modulée, l'indemnité spécifique de service (ISS). L'ISS est d'abord modulée selon le service, pour favoriser les services géographiquement moins attractifs que d'autres. L'ISS est ensuite modulée selon la manière de servir, mais les amplitudes de modulation sont croissantes à mesure que le corps et le grade, donc le niveau de responsabilités et l'exposition du poste, croissent. Une lettre de notification individuelle du montant de primes alloué, avec le coefficient afférent, est adressée à chaque agent au plus tard dans la première quinzaine de décembre. Cette notification individuelle, assurée par le responsable hiérarchique de proximité, vient, en complément de l'entretien annuel, manifester d'une manière très concrète la relation entre les échanges d'ordre généraux qui ont pris place dans l'entretien annuel sur la manière de servir de l'agent, et l'orientation de ses primes pour l'année écoulée. Enfin, un compte-rendu de synthèse sur les primes effectivement servies, est opéré, par service : il est remis aux membres des comités techniques paritaires spéciaux (CTPS) de chaque service, un bilan, faisant apparaître, pour chaque corps et grade comportant dans le service, en règle générale, au moins trois personnes, le minimum servi, le moyen servi, le maximum servi, tant en euros qu'en coefficients. Ces tableaux de synthèse, qui font partie du bilan social du service pour l'année écoulée, constituent en général un moment important de débats au sein des CTPS.

Données clés

Auteur : M. Marc Le Fur
Circonscription : Côtes-d'Armor (3e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 25839
Rubrique : Fonctionnaires et agents publics
Ministère interrogé : équipement, transports et logement
Ministère attributaire : équipement

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 6 octobre 2003, page 7580
Réponse publiée le : 4 janvier 2005, page 106