



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

Premier ministre : publications

Question écrite n° 38884

Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de M. le secrétaire d'Etat à la réforme de l'Etat sur les projets de réforme de la fonction publique. Dans le cadre de la préparation des réformes annoncées, le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics a récemment rendu un rapport. En conséquence, il lui demande de bien vouloir lui préciser les conclusions de ce rapport et quelle suite il entend leur réserver.

Texte de la réponse

La modernisation des modes de rémunération des fonctionnaires, par une meilleure prise en compte de leurs mérites individuels et collectifs, a fait l'objet de deux rapports de juillet 2001 et d'avril 2004 du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics. Le rapport d'avril 2004, consacré à « la gestion des régimes indemnitaires et la modulation des primes », se situe dans la continuité du premier rapport de juillet 2001 sur « la notation et l'évaluation des fonctionnaires », qui a débouché sur le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État. Il répond à une demande d'enquête du ministre chargé de la fonction publique sur la gestion des régimes indemnitaires dans les différents ministères, permettant de faire le constat des pratiques et conduisant à proposer des mesures de modernisation, notamment en ce qui concerne la prise en compte du « mérite » dans la rémunération. Comme le soulignait le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics dans son rapport de juillet 2001 relatif à la notation et à l'évaluation des agents dans l'administration, la mise en place d'une rémunération au mérite recouvre en premier lieu la gestion des avancements et des carrières. Elle requiert qu'ait été préalablement établie une procédure d'évaluation claire et objective. C'est dans cette perspective que s'est inscrite la réforme du dispositif de notation et d'évaluation des fonctionnaires, traduite par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État. Il vise en effet à simplifier les procédures de notation et d'avancement d'échelon tout en récompensant mieux les fonctionnaires, dont la valeur professionnelle se distingue par l'octroi de bonifications conséquentes concernant l'ancienneté requise pour l'avancement d'échelon. Les fonctionnaires dont l'appréciation professionnelle est la meilleure voient ainsi leurs mérites récompensés par une accélération de leurs augmentations de rémunération. Pour établir des bases objectives à ce système, la notation - effectuée par le chef de service - est totalement renouvelée. Elle s'appuie désormais sur une évaluation établie par le supérieur hiérarchique direct de l'agent qui comporte un entretien et donne lieu à un compte rendu. Cet entretien porte principalement sur les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève, sur ses besoins de formation et sur ses perspectives d'évolution professionnelle. Par ailleurs, la procédure d'avancement d'échelon est modifiée afin que les bonifications d'ancienneté soient véritablement ciblées sur les fonctionnaires les plus méritants. Les fonctionnaires dont la note évolue le plus bénéficient du nombre maximal de trois mois de bonification. Les autres fonctionnaires méritants bénéficient d'un mois de bonification d'ancienneté par an. Enfin, des malus peuvent également être appliqués aux agents dont la manière de servir est jugée insuffisante. De même, en ce qui concerne l'avancement de grade, le décret prévoit que le tableau d'avancement est établi

après un examen approfondi de « la valeur professionnelle » au vu des notations, des propositions motivées des chefs de services et, dorénavant, de l'évaluation des agents retracée par les comptes rendus d'évaluation. Dans son rapport d'avril 2004, le comité d'enquête souligne l'importance que revêt la réforme de l'évaluation pour la mise en place d'une rémunération au mérite. Il rappelle que les marges de manoeuvre offertes par le décret du 29 avril 2002 doivent être pleinement utilisées par les ministères. Afin de compléter cette première réforme, une réflexion est actuellement menée sur le renforcement du lien pouvant exister entre régime indemnitaire et évaluation des résultats obtenus. Ainsi, la volonté de mieux articuler le niveau des primes et la qualité des résultats obtenus a été nettement réaffirmée par la communication du ministre de la fonction publique en conseil des ministres du 22 octobre 2003 qui portait sur l'encadrement supérieur. Le principe de rémunération « au mérite » supposant transparence des rémunérations, clarté des objectifs et capacité à évaluer et reconnaître les résultats obtenus, a été adopté pour les emplois à la décision du Gouvernement. Ce dispositif doit être étendu dans un second temps à l'ensemble des hauts fonctionnaires, puis poursuivi par la mise en oeuvre d'une démarche plus globale pour les autres personnels de l'administration de l'État. La réflexion engagée sur la mise en place d'une rémunération au mérite a dégagé quelques axes forts : la nécessité d'afficher la part de la rémunération modulée (l'implication au travail des agents n'est pas uniforme, mais la différenciation, équitable et légitime qui en résulte doit porter sur une part raisonnable de la rémunération afin de ne pas compromettre la nécessaire coopération au sein des équipes de travail), mais également d'assurer une modulation effective ; la modulation doit s'effectuer sur la base de critères d'évaluation aussi objectifs que possible des performances : le comité considère ainsi qu'il faut, pour légitimer la modulation indemnitaire, l'asseoir sur une évaluation de qualité, s'appuyant sur le décret du 29 avril 2002 et menée dans des conditions incontestables ; la fixation d'objectifs évaluables : définition des indicateurs de performance, articulation entre performance collective et performance individuelle ; l'individualisation des salaires ne peut être réalisée uniformément mais doit tenir compte du niveau de responsabilité atteint et de l'autonomie dont bénéficie l'agent dans un contexte de moyens adaptés. A la suite de la communication en conseil des ministres du 22 octobre 2003 et à la demande du Premier ministre, M. Jean-Ludovic Silicani, conseiller d'État, a rendu un rapport sur la rémunération au mérite des directeurs d'administration centrale. Ce rapport a servi de base à l'expérimentation débutée en juin 2004. Les orientations susceptibles de résulter de ce rapport sont les suivantes : une partie de la rémunération des directeurs d'administration centrale pourra être désormais modulée, dans la limite de 20 % de leur rémunération globale de base, en fonction de leur capacité à atteindre les objectifs assignés à leur action et au vu des résultats obtenus ; l'expérimentation de cette nouvelle forme de modulation concerne les ministères des finances, de la défense, de l'équipement, de l'agriculture, de l'intérieur, ainsi que la direction générale de l'administration et de la fonction publique ; dans chacun des ministères expérimentateurs sera mis en place un comité des rémunérations chargé de conseiller les ministres sur le montant de la part variable de la rémunération de leurs directeurs afin qu'elle traduise fidèlement leurs performances respectives. Ce comité sera généralement composé de trois membres, dont une personnalité extérieure à l'administration, choisie pour sa compétence en matière de ressources humaines et de politique de rémunération ; le bilan ministériel de la modulation de la rémunération des directeurs devrait être transmis à la mission interministérielle de pilotage de l'encadrement supérieur qui rendra un premier avis sur la phase d'expérimentation avant la généralisation de la réforme. Dans ce cadre rénové, la cour des comptes évoque, dans son rapport public annuel 2004 sur le « bilan de la refondation indemnitaire dans la fonction publique civile de l'État », l'expérimentation de rémunération au mérite de certains directeurs d'administration centrale comme un progrès vers une meilleure rémunération de la performance. Par ailleurs, le décret n° 2004-1082 du 13 octobre 2004 instituant l'indemnité de fonctions et de résultats (IFR) en administration centrale accroît la portée du principe de modulation des rémunérations en tenant compte d'un critère fonctionnel (niveau de responsabilités ou d'expertise, sujétions particulières) et d'un critère personnel lié à la manière de servir. Cette dernière est appréciée au moyen d'une évaluation des agents. La conduite de la réforme des structures des rémunérations permet ainsi d'intégrer progressivement, au-delà d'une part de rémunération fixe constituée par le traitement indiciaire, une part modulable combinant un critère fonctionnel et un critère de performance individuelle. Enfin, dans le nouveau cadre créé par la LOLF, l'instauration d'enveloppes salariales fongibles avec gestion déconcentrée offrira aux gestionnaires une assez grande liberté dans la détermination de leur politique indemnitaire. Sous réserve de respecter les plafonds de dépenses de rémunération du titre II et les limites fixées par les textes, il devrait leur être notamment possible d'opérer une plus grande modulation de prime pour les agents d'un service donné, en fonction des résultats obtenus par celui-ci.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Morel-A-L'Huissier](#)

Circonscription : Lozère (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 38884

Rubrique : Ministères et secrétariats d'état

Ministère interrogé : réforme de l'Etat

Ministère attributaire : réforme de l'Etat

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 11 mai 2004, page 3431

Réponse publiée le : 25 janvier 2005, page 829