



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

rémunérations

Question écrite n° 6933

Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de M. le secrétaire d'État chargé de la fonction publique sur la rémunération au mérite. Il le prie de bien vouloir lui indiquer s'il entend mettre en place une rémunération basée en partie sur le mérite professionnel et, dans l'affirmative, selon quelles modalités.

Texte de la réponse

Le statut général des fonctionnaires repose sur un équilibre entre des droits et des obligations : les garanties et les protections accordées ont pour corollaire des exigences de qualité professionnelle dont la reconnaissance a une incidence sur la rémunération. Ainsi : l'avancement d'échelon est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle des agents ; les textes relatifs à la notation et à l'évaluation des fonctionnaires prévoient que le tableau d'avancement de grade est établi après « un examen approfondi de la valeur professionnelle », au vu des notations, des propositions motivées des chefs de service et, dorénavant, de l'évaluation des agents retracée par les comptes rendus d'évaluation. En outre, la plupart des textes indemnitaires prévoient la possibilité de moduler les attributions individuelles « en fonction de la manière de servir ». Il en est ainsi, par exemple, de la prime de rendement versée en administration centrale, qui est : qualifiée « d'essentiellement variable et personnelle » ; attribuée « compte tenu de la valeur et de l'action de chacun des agents » ; « révisée chaque année, sans que les intéressés puissent se prévaloir de la prime allouée au titre de l'année précédente ». Depuis plusieurs années, en lien notamment avec l'entrée en vigueur de la LOLF, la mise en place de régimes indemnitaires donnant une part plus significative à la reconnaissance des résultats individuels ou collectifs s'est développée dans la plupart des administrations. Au titre de ces évolutions, il convient par exemple de citer : le décret n° 2004-1082 du 13 octobre 2004 relatif à l'indemnité de fonctions et de résultats en faveur de certains personnels des administrations centrales qui instaure le principe d'une modulation plus grande de la rémunération, en tenant compte des responsabilités, de l'expertise, des sujétions et de la manière de servir appréciée au moyen d'une évaluation des agents ; le régime indemnitaire des magistrats de l'ordre judiciaire comprend quant à lui une prime forfaitaire, une prime modulable et une prime pour travaux supplémentaires. S'agissant de la prime modulable, celle-ci est attribuée en fonction de la contribution du magistrat au bon fonctionnement de l'institution judiciaire. Elle est calculée en pourcentage du traitement indiciaire brut. Le taux moyen de cette prime est de 8 % (arrêté du 17 septembre 2004) et le taux d'attribution individuel est plafonné à 15 % ; un décret et deux arrêtés publiés le 21 juillet 2004 ont introduit la « prime de résultats exceptionnels » (PRE) dans la police nationale visant à valoriser la culture de la performance en matière de sécurité intérieure. Ce dispositif comporte 3 volets : un volet collectif (taux forfaitaire de 400 EUR), un volet individuel (de 100 à 500 EUR) et un volet grands événements (100 EUR). Les bénéficiaires de la PRE sont tous les agents de l'État affectés dans un service de la police nationale ; le décret n° 2007-1776 du 17 décembre 2007 portant création d'une indemnité de fonctions et d'objectifs au bénéfice des directeurs interrégionaux des services pénitentiaires, aux directeurs fonctionnels des services pénitentiaires, aux directeurs des services pénitentiaires et aux conseillers d'administration. Le montant de l'indemnité de fonctions et d'objectifs prend en compte le niveau de l'emploi et des responsabilités, le niveau d'expertise et des sujétions particulières liées aux fonctions exercées

ainsi que les résultats de la procédure d'évaluation et la manière de servir ; un dispositif d'intéressement collectif à la performance sous forme indemnitaire a été mise en place en 2005 au titre de 2004 à la direction générale des impôts dans certains services et pour l'ensemble des agents pour la direction générale de la comptabilité publique. Ce dispositif a été étendu en 2006 aux autres directions à réseau, direction générale des douanes et droits indirects et direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, Institut national des statistiques et des études économiques et direction de l'action régionale, de la qualité et de la sécurité industrielle et en 2007 aux directions d'états-majors. La finalité de ce dispositif est de mobiliser les équipes autour d'enjeux significatifs pour la direction et de partager les progrès réalisés dans l'ensemble de la structure ; s'inspirant des recommandations du rapport du conseiller d'État, M. Jean-Ludovic Silicani, remis au Premier ministre en février 2004, une première expérimentation sur la rémunération à la performance des directeurs d'administration centrale a été mise en oeuvre en juin 2004 avec six ministères volontaires. Elle a concerné 44 directeurs d'administration centrale. Au vu du succès de cette expérimentation, le décret n° 2006-1019 du 11 août 2006 a consacré l'extension de cette indemnité de performance à tous les directeurs d'administration centrale. Destinée à prendre en compte les résultats obtenus, elle peut être versée aux personnes qui exercent les fonctions de directeur d'administration centrale ou des fonctions équivalentes. L'annexe au relevé de conclusion relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires signé entre le Gouvernement et certaines organisations syndicales de fonctionnaires le 21 février 2008 prévoit, au-delà d'une nécessaire simplification des régimes indemnitaires, de clarifier les conditions dans lesquelles ceux-ci doivent venir valoriser la performance collective et individuelle des agents. Dans cette perspective, il est prévu de mettre en place dès 2008, un régime indemnitaire « pilote » pour le nouveau corps fusionné des attachés, intégrant, au-delà d'une part fonctionnelle, une part individuelle significative, liée à l'atteinte des objectifs fixés à l'agent dans le cadre de la procédure d'évaluation ainsi que de sa manière de servir. Par ailleurs, il est également prévu de mettre en place dès 2008 un régime de rémunération à la performance pour les emplois de directeur adjoint, chefs de service, et sous directeurs des administrations centrales. Enfin, en application de l'article 6 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat qui est venu modifier l'article 15 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur les modalités et l'état de la mise en oeuvre d'une politique d'intéressement dans la fonction publique, les établissements publics, entreprises publiques et sociétés non couverts sur ce sujet par le code du travail avant le 30 juin 2008.

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 : 6933

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : Fonction publique

Ministère attributaire : Fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 9 octobre 2007, page 6072

Réponse publiée le : 10 juin 2008, page 4911