

## La nouvelle politique de rémunération dans la fonction publique

### LES CHIFFRES

- **2010** : c'est à cette date que sera mis en place un dispositif d'intéressement collectif dans chaque administration.
- **200 000** : c'est le nombre d'agents qui entreront avant 2012 dans ce nouveau dispositif indemnitaire (agents de la filière administrative de la Fonction publique d'Etat).

### L'ESSENTIEL

- **Pour promouvoir le mérite et l'engagement des agents**, le Gouvernement va mettre en place une nouvelle politique de rémunération des fonctionnaires.
- C'est **une nouvelle politique salariale**, qui s'appuie sur l'accord sur le pouvoir d'achat signé le 21 février 2008 avec les syndicats.
- C'est **une politique de rémunération moderne** qui prend en compte la **performance** :
  - Une nouvelle « **prime de fonctions et de résultats** » sera instituée d'ici la fin 2010.
  - Le Gouvernement mettra en place d'ici 2010, dans chaque administration, **un dispositif d'intéressement collectif**.
- Ces mesures devront s'appliquer progressivement dans toute la filière administrative de l'Etat afin que l'évaluation et la rémunération à la performance deviennent une réalité.

### POURQUOI REFORMER LE MODE DE REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES ?

- Parce qu'il est essentiel que l'Etat se dote **d'une politique de rémunération moderne et dynamique au bénéfice de ses agents**. Or, l'outil de gestion des ressources humaines de la fonction publique n'est pas efficace aujourd'hui : la faute au cadre juridique des régimes indemnitaires et à la complexité des règles applicables d'une administration à l'autre.
- Désormais, chaque agent verra la qualité de son travail reconnue et prise en compte.
- Le 1<sup>er</sup> objectif, c'est de **garantir aux fonctionnaires le maintien de leur pouvoir d'achat** : depuis plus d'un an, nous faisons tout pour garantir le pouvoir d'achat des fonctionnaires et leur permettre de gagner plus :
  - avec la hausse pluriannuelle du point fonction publique,
  - avec les heures supplémentaires,
  - avec le rachat des jours de RTT,
  - avec une prime de 1 500 € pour les jeunes enseignants, etc.
- Le 2<sup>nd</sup> objectif, c'est de **rémunérer les fonctionnaires en fonction de leurs résultats**, et c'est pour le concrétiser que nous instaurons la prime de fonctions et de résultats (PFR).
- Pour cela **l'évaluation doit être au cœur de la politique des ressources humaines dans la fonction publique**. C'est par exemple ce que fait le Gouvernement depuis l'automne 2007, en permettant à tous les ministères de remplacer l'ancien système de notation par un entretien professionnel.
- Enfin, le Gouvernement mettra en place d'ici 2010, dans chaque administration, un **dispositif d'intéressement collectif** adossé à la réalisation des objectifs des services. Une mission parlementaire sera prochainement lancée à cet effet.

### PRENDRE EN COMPTE LE MERITE INDIVIDUEL, N'EST-CE PAS CONTRAIRE AU PRINCIPE D'EGALITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

- D'abord, **cette idée n'est pas nouvelle** : la prise en compte de la manière de servir et du mérite individuel est inscrite dans le statut de la fonction publique depuis 1946 !
  - Les dispositions législatives ou réglementaires pour les carrières et les régimes indemnitaires permettent la différenciation ou la modulation en fonction de l'activité des agents.
  - Selon la jurisprudence administrative, l'égalité de traitement à laquelle les agents d'un même corps ont droit n'empêche pas de prendre en compte les conditions différentes d'exercice des fonctions.
- Ensuite, avec ce nouveau régime indemnitaire, **les fonctionnaires sont gagnants**. Ils veulent être reconnus pour ce qu'ils font, parce qu'on sait combien c'est démotivant pour un agent quand sa performance

n'est pas prise en compte. Justement, l'objectif de cette réforme, c'est de **mieux reconnaître les mérites et les prises de responsabilités de chacun**.

- Concrètement, les plafonds des primes dans ce nouveau régime sont plus élevés que ceux qui existent aujourd'hui dans le cadre de primes qui sont avant tout des indemnités et pas un élément de motivation. De plus, un même métier, une même fonction aura désormais un régime indemnitaire équivalent entre les différents ministères et services déconcentrés où ce métier, cette fonction s'exerçait.

### AVEC LA PRIME DE FONCTION ET DE RESULTATS, Y AURA-T-IL DES PERDANTS ?

- Cette prime permet d'instaurer **une rémunération plus claire et plus efficace**. Elle remplace les multiples régimes indemnitaires qui existent par un dispositif interministériel unifié, qui permet davantage de mobilité. Elle comprend une part fixe et une part variable.
  - **Une part fixe en rapport avec le niveau de responsabilité et de difficulté du poste** : elle rassemble le traitement, les primes et les indemnités aujourd'hui existantes (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, primes de rendements, indemnité de fonction et de résultat, allocation de responsabilité et de résultat, allocation complémentaire de fonction, primes ministérielles pour l'administration centrale par exemple...);
  - **Une part variable, qui prend en compte le mérite individuel**, et qui évalue donc si les objectifs fixés à l'agent ont été atteints. Les montants minimum et maximum de la partie variable sont publics (par arrêté).
- A partir de 2009, cette prime s'appliquera progressivement à tous les attachés (qui doivent mettre en œuvre le nouveau régime avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012) et elle a vocation à s'étendre, à terme, aux emplois de la filière d'administration générale et à d'autres corps, soit près de 200 000 personnes. Les premiers ministères qui vont s'engager sont ceux qui ont mis en place une évaluation de qualité.

### PEUT-ON VRAIMENT EVALUER LA PERFORMANCE DES AGENTS PUBLICS ?

- Penser qu'on évaluerait une infirmière au nombre de malades, c'est absurde ! De façon plus réaliste, l'évaluation doit se baser sur une discussion entre l'évalué et son supérieur hiérarchique. **Le but, c'est de construire un contrat sur des objectifs avant tout qualitatifs, et sur les qualités professionnelles de l'agent**. Ainsi, chaque année, l'agent et son évaluateur déterminent ensemble lors de l'entretien d'évaluation les objectifs (de qualité, en termes de résultats).
- **L'évaluation de qualité, c'est indispensable et c'est faisable**. Il y a une génération d'outils d'évaluation dans les ministères (entretien, bilan). Depuis un an, les administrations remplacent à leur rythme la notation par l'évaluation, et des plans de formation à l'évaluation ont été lancés dans les ministères.
- Depuis septembre 2007, la notation a été remplacée par l'entretien professionnel. Depuis, on estime que **15 % d'agents de la fonction publique d'Etat, soit 250 000 personnes**, ont eu un entretien professionnel (Guide des Bonnes pratiques RH, publication en novembre 2008). C'est pourquoi certains ministères sont déjà prêts et ce sont ceux-là qui les premiers vont ouvrir le bénéfice de la PFR.

#### Verbatim

**Le Président de la République, Nicolas SARKOZY** le 19 septembre 2007 à l'IRA de Nantes: « *C'est dans cet esprit que je veux ouvrir le chantier de l'individualisation des rémunérations pour qu'il soit davantage tenu compte du mérite, de l'implication, de l'expérience, des résultats. Pour que chacun soit incité à faire mieux. Pour que les meilleurs soient incités à rester* ».

**Le Ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, Eric WOERTH** : « *La fonction publique, ce sont autant de vocations et notre rôle d'employeur public, c'est bien de faire en sorte que la gestion publique ne déçoive pas ces vocations* ».

**Le Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique, André SANTINI** : « *Il n'y aura pas de primes négatives, personne ne verra sa rémunération baisser* ».

Luc CHATEL

Retrouvez l'ensemble des Clés actu sur le site : [www.porte-parole.gouv.fr](http://www.porte-parole.gouv.fr)