

FONCTION PUBLIQUE

Effectifs, salaires, temps de travail des fonctionnaires : les propositions choc de la Cour des comptes

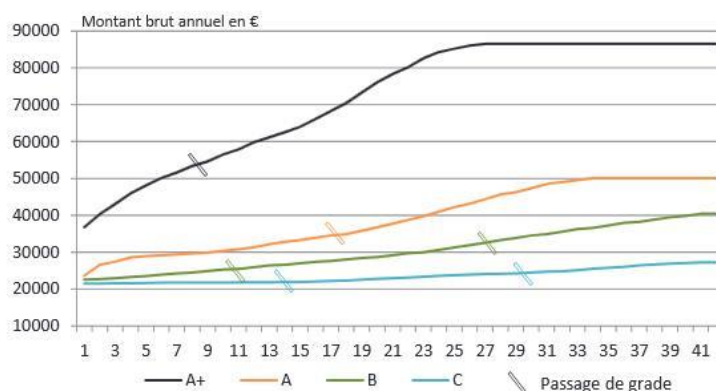


Didier MIGAUD, Premier président de la Cour des comptes © Emile Lombard - Cour des comptes ;

Dans un rapport sur la masse salariale de l'Etat commandé par la commission des finances du Sénat et présenté mercredi 9 septembre 2015, la Cour des comptes soumet aux pouvoirs publics neuf leviers d'actions pour baisser le niveau de dépenses.

La Cour des comptes, dans son enquête sur la masse salariale de l'Etat commence par établir plusieurs constats. Les grilles salariales ont progressivement perdu leur logique de progression de carrière. Les durées des carrières sont courtes et en décalage avec le recul de l'âge de la retraite.

Graphique n°6 : Simulation de la carrière salariale de référence des différentes catégories d'agents



Source : Simulations Cour des comptes à partir des grilles théoriques et d'un montant moyen de primes. Données lissées par moyenne mobile sur 5 ans.

Et les avancements sont encore souvent automatiques plutôt que basés sur le mérite, « un constat établi conjointement, dans le cadre des négociations « PPCR », par les organisations syndicales et la ministre de la Fonction publique », a souligné devant les sénateurs le premier président de la Cour, Didier MIGAUD. En outre, « les mobilités, alors que les besoins vont augmenter, sont limitées et rarement décidées dans l'intérêt du service ».

Régimes indemnitaires à revoir

Les primes et indemnités sont hétérogènes. La Cour évoque « plus de 1 500 éléments de paye distincts dont les trois quarts ont un coût annuel inférieur à 1 M€ pour chacune d'elles ». Leur part dans la rémunération est « croissante et désormais très significative ».

Le rapport indique que le taux de primes moyen s'élève à 30 % contre 10 % au début des années 1980⁽¹⁾. Et elles incitent peu à la performance.

Face à ces constats, des réformes sont nécessaires, et elles auront un coût, a insisté Didier MIGNAUD. La réforme des grilles et la transformation de quelques primes en point d'indice prévues dans le cadre de la négociation « PPCR » présente un coût estimé par la Cour à 4,5 à 5 milliards d'euros pour l'ensemble de la fonction publique à l'horizon 2020.

Non-remplacement d'un départ sur quatre ?

Elle identifie donc neuf nouveaux leviers d'action pour la masse salariale de l'Etat, mais dont les collectivités territoriales peuvent s'inspirer... Ainsi, en ce qui concerne les effectifs, le non-remplacement d'un départ à la retraite sur quatre en moyenne sur tous les ministères assurerait, selon les magistrats de la rue Cambon, quasiment les économies nécessaires au respect de la programmation des finances publiques.

La Cour préconise en outre de « cibler les baisses d'effectifs en fonction des besoins et des gains de productivité, et encourage à une réflexion sur le périmètre des missions de service public et leur répartition entre les niveaux d'administration ». Sans donner davantage de précisions.

Moins de GIPA

Deuxième domaine d'action développé longuement par la Cour des comptes : les rémunérations. L'augmentation de la valeur du point s'appliquant à de nombreuses primes, elle propose de désindexer certaines d'entre elles. Autre piste : étant donné que la rémunération de certains agents au minimum de traitement est supérieure au Smic, le rapport préconise d'inclure les primes et indemnités récurrentes dans la comparaison avec le Smic brut. Il faudrait par ailleurs selon la Cour réserver la GIPA aux agents dont le traitement et la rémunération globale ont augmenté moins vite que les prix.

Parmi les autres propositions : réserver le bénéfice de l'indemnité de résidence à l'Ile-de-France, mettre le supplément familial de traitement en extinction, réduire les sur-rémunérations en outre-mer au niveau effectif de différentiels de coût de la vie, contingerer davantage les promotions, baisser les taux de promus-promouvables, supprimer les « coups de chapeau » effectués parfois avant le départ en retraite, etc.

Augmenter le temps de travail « effectif »

Enfin, les pistes d'action recommandées dans le rapport concernent la durée effective du travail. Le secteur public travaillerait en moyenne environ une centaine d'heures de moins par an que le secteur privé, et certaines administrations, notamment certaines collectivités, auraient des durées moyennes effectives inférieures à la durée légale, souligne-t-on dans le rapport. La Cour recommande donc de porter la durée au niveau de la durée théorique partout où elle lui est inférieure.

Parmi les autres sources d'économies : lutter plus efficacement contre les absences répétées et non justifiées, contrôler et limiter l'utilisation des comptes épargne temps et supprimer la sur-rémunération du temps partiel à 80 et 90 %.

Dans son rapport, la Cour indique que ces pistes d'action constituent une boîte à outils et invite les collectivités locales, les opérateurs et les hôpitaux, qui ont vu leurs effectifs augmenter fortement, à s'associer aux efforts.

Dans le prolongement du rapport de la Cour des comptes, et dans la perspective du débat qui s'ouvrira sur le prochain projet de loi de finances, le rapporteur général de la commission des finances du Sénat (LR) Albéric de Montgolfier préconise la mise en œuvre de mesures d'économies selon quatre axes :

1. une réduction des effectifs résultant d'une rationalisation des missions de l'Etat, d'un accroissement du temps de travail (lutte contre l'absentéisme, réexamen des régimes dérogatoires) et d'un effort supplémentaire demandé aux opérateurs de l'Etat,
2. la simplification du régime des primes,
3. la fin de l'automatisme des avancements grâce à une plus grande prise en compte du mérite et au recours plus fréquent aux examens professionnels,
4. le développement de la mobilité dans l'intérêt du service.

L'absentéisme des agents publics : un symptôme, des remèdes

L'absentéisme dans les collectivités territoriales augmente depuis 2007, surtout dans celles de grande taille. Si la connaissance du phénomène s'affine, de nombreux points restent insuffisamment connus. Ainsi, le coût pour la collectivité n'est pas précisément établi. De même, le poids respectif des facteurs d'absentéisme est difficile à évaluer. La prévention des risques psychosociaux, notamment, place les DRH au centre d'un terrain « sensible », aux frontières incertaines. Ce dossier passe en revue les raisons de l'absentéisme et propose des réponses concrètes explorées par des collectivités.

Niveau de vie des fonctionnaires : trouver des marges de manœuvre

Avec le gel du point d'indice depuis juillet 2010, sans perspective de déblocage à moyen terme, le pouvoir d'achat des fonctionnaires stagne. Le niveau de vie des fonctionnaires est-il destiné à l'immobilisme, voire à baisser ? Pas nécessairement, si l'on utilise certains dispositifs, collectifs ou individuels, destinés aux territoriaux : protection sociale complémentaire, prêts immobiliers, action sociale, anticipation du départ en retraite... Sans booster la rémunération, ils peuvent cependant permettre d'améliorer le niveau de vie.

Rémunération des fonctionnaires : ce que disent les chiffres

La Gazette des communes vous invite à plonger, par le biais d'un dossier et d'une application interactive, dans la réalité de la rémunération des fonctionnaires. Le sujet est complexe, et régulièrement exploité politiquement, à coup de clichés ou de préjugés. C'est regrettable, car le rôle et la place des agents publics sont au cœur d'un projet de société. Certains dénoncent les « avantages » dont bénéficieraient les fonctionnaires par rapport au privé ; d'autres au contraire s'indignent de la baisse du pouvoir d'achat dont seraient victimes les agents publics. Où est le vrai ? Où est le faux ? Nos articles décryptent le salaire des fonctionnaires, avec la prise en compte d'un niveau de primes, l'évolution des rémunérations dans la fonction publique, la question du point indiciaire et celle du pouvoir d'achat, l'avancement des agents et l'amplitude des grilles indiciaires, ou encore le sentiment de déclassement ressenti par les fonctionnaires.

Temps de travail : les fonctionnaires territoriaux travaillent-ils assez ?

Depuis le rapport « Roché », en 1999, sur le temps de travail dans les trois fonctions publiques et la mise en place, en 2001, des 35 heures, la question du temps de travail dans la fonction publique, notamment territoriale, a rarement été abordée. Hormis sous l'angle de l'absentéisme. Privilège ou compensation ? Alors que les collectivités doivent trouver de nouvelles marges de manœuvre budgétaires, les chambres régionales des comptes étudient actuellement à la loupe les durées de travail annuelles. Elles constatent, dans nombre de collectivités, une durée inférieure au niveau légal de 1 607 heures. Les agents ont-ils tant à perdre d'une remise à plat de leur temps de travail, alors que la question de la réduction des effectifs ne s'est jamais posée avec autant d'acuité ? Un décompte horaire montrerait que les cadres travaillent beaucoup, comme le souligne le sociologue Denis MONNEUSE.