Les Echos
LE QUOTIDIEN DE L'ECONOMIE

Hausse du salaire des fonctionnaires : une erreur de méthode

LE POINT DE VUE de Michel Bon – Mardi 12 avril 2016

Le gouvernement vient de décider d'augmenter de 1,2 % la valeur du point d'indice des rémunérations des fonctionnaires. Il en coûtera 2,4 milliards d'euros.

Quel exemple le gouvernement entend-il montrer par cette mesure ? Sûrement pas un exemple de gestion. En 2016, l'Etat avait déjà prévu de dépenser près de 25 % de plus que ce qu'il encaisserait, ce qui veut dire que ce coup de pouce sera intégralement financé par de la dette supplémentaire. Comment expliquer à nos enfants que ce sont eux qui, un jour, paieront cette générosité ? Comment apprécier l'attitude morale de celui qui emprunte pour consommer sans intention de rembourser lui-même ? En amont de ce point moral, il y a aussi un point pratique : toute entreprise qui se serait mise dans cette situation serait contrainte à un effort massif de baisse de ses dépenses, qui passerait notamment par des licenciements et des baisses de salaire. Que fait l'Etat dans une situation plutôt pire ? Il accroît ses effectifs et il augmente les salaires.

On ne peut pas appeler les citoyens à l'effort, notamment à travers des impôts qui, de toute notre histoire, n'auront jamais été aussi élevés qu'en 2016, et en même temps se montrer aussi peu soucieux des règles élémentaires de la gestion et de la morale.

Qu'espère le gouvernement de cette dépense nouvelle ?

Un peu de paix avec les syndicats de fonctionnaires, sûrement. Et un peu de croissance aussi. En effet, la contribution de l'Etat au produit intérieur brut (PIB) est conventionnellement mesurée par les salaires versés aux fonctionnaires ; 2,4 milliards, cela veut donc dire environ 0,1 % de croissance, ce qui est toujours bon à prendre.

Quoi d'autre ? Rien. Ni rapprochement des durées du travail avec le secteur privé, ni alignement au droit commun des conditions de retraite, ni gain de productivité, au contraire puisqu'on augmente aussi les effectifs.

Ce relèvement du point d'indice est une erreur de méthode. Pour quelques euros de plus sur la feuille de paie des fonctionnaires, on a un effet massif sur les finances publiques et un effet individuel anodin pour chacun des bénéficiaires.

Si l'on avait utilisé cet argent pour mettre en place un intéressement dans les fonctions publiques, partout où l'on sait mesurer d'éventuels progrès, on aurait obtenu un meilleur résultat. Si un quart des fonctionnaires avaient fait progresser l'efficacité de leur service suffisamment pour déclencher un intéressement, cela aurait fait une prime de près de 1.000 euros pour chacun d'eux : il y a là de quoi motiver.

Il ne s'agit pas là de vouloir gérer l'Etat comme une entreprise. Mais bien de reconnaître que la plupart des fonctionnaires produisent des services, avec une efficacité qui est mesurable. Et dont les progrès peuvent donc être récompensés.

On peut, par exemple, compter dans un collège la quantité d'heures de cours qui n'ont pas été assurées du fait d'absences et moduler un intéressement sur cette base. Ou mesurer dans un service d'urgence d'hôpital le temps moyen d'attente et saluer sa réduction. Ou encore viser la réduction des délais de jugement d'un tribunal, etc. Bien sûr, la prime ne suffit pas, il faut en même temps améliorer l'organisation !

Et il ne s'agit pas non plus de heurter la culture des fonctionnaires. Plus que d'autres, ils sont méfiants envers les primes individuelles, probablement parce qu'ils doutent du bon fonctionnement de leur ligne hiérarchique, non sans raison d'ailleurs. L'intéressement est, justement, collectif par nature. Plus qu'on ne le croit, les fonctionnaires sont sensibles à la qualité du service public qu'ils assurent. L'intéressement n'a pas d'autre objectif que cette amélioration.

Oui, plutôt que le saupoudrage coûteux et menaçant pour l'avenir auquel on vient de procéder, il y avait mieux à faire, en déployant vraiment l'intéressement dans la fonction publique.

Michel Bon est président de Fondact.