

Exclusif : les pistes de l'exécutif pour renforcer la rémunération au mérite dans la fonction publique



CC

Lors d'un groupe de travail réuni lundi 22 octobre, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté, au travers de deux scénarios, les différents leviers *"sur lesquels il est possible de jouer pour une plus forte valorisation de l'engagement des agents"*.

On en sait désormais un peu plus sur les perspectives d'évolution envisagées par le gouvernement pour la rémunération des agents publics. Lors d'un groupe de travail organisé lundi 22 octobre, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté aux représentants du personnel et des employeurs les scénarios qu'elle propose *"pour une plus forte valorisation de l'engagement des agents"*.

Organisée dans le cadre de la plus large concertation sur la réforme de la fonction publique, cette réunion était la dernière d'une longue série engagée au printemps. Élections professionnelles obligent, les groupes de travail sont désormais suspendus et reprendront début 2019, avant la présentation d'un projet de loi au premier semestre. À noter, par ailleurs, qu'un

point d'étape sur les chantiers relatifs à l'évolution des politiques de rémunération et au renforcement de l'accompagnement des agents est prévu le 30 octobre prochain.

Lors de groupes de travail précédents (le 27 juin et le 19 juillet), la DGAFP avait dressé un diagnostic critique des déterminants actuels de la rémunération des agents publics. À ces occasions, elle avait notamment pointé un système *"devenu complexe et peu lisible en raison de sa sédimentation"* [\[cliquez ici pour consulter notre article : "Les déterminants de la rémunération des agents publics au banc d'essai \(voire des accusés\)"\]](#) et une *"modulation selon la manière de servir inégalement déployée et essentiellement individuelle, globalement de faible ampleur"* [\[cliquez ici pour consulter notre article : "Le nouveau système de primes des fonctionnaires fait peu de place au volet performance"\]](#).

Simplification des régimes indemnitaires

Comme l'indiquent des documents consultés par *Acteurs publics*, deux scénarios d'évolution des rémunérations des agents publics – non exclusifs l'un de l'autre – ont ainsi été présentés ce 22 octobre. Le premier d'entre eux vise à *"renforcer la prise en compte du mérite"* et à *"poursuivre la simplification des régimes indemnitaires"*.

"Le développement de la rémunération au mérite individuel et collectif suppose de repenser l'architecture du système de primes au profit d'une meilleure articulation entre progression de l'ancienneté, indemnisation des fonctions et sujétion et reconnaissance du mérite des agents", explique le document de la DGAFP.

Afin de converger vers cet objectif, plusieurs axes de travail ont ainsi été détaillés par la direction : la généralisation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE, socle de base du Rifseep) aux corps et emplois *"qui n'en bénéficient pas encore"*, l'intégration progressive de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) aux régimes indemnitaires, la désindexation progressive des primes et indemnités sur la valeur du point d'indice au profit d'un régime *"davantage fondé sur l'expertise"*.

Universalisation de la reconnaissance du mérite

Ce scénario prévoit également *"l'universalisation de la reconnaissance du mérite individuel"*, notamment par la transformation en "bonus annuel universel" du complément indemnitaire annuel (CIA), second volet facultatif du Rifseep, destiné à valoriser l'engagement professionnel. Le document de la DGAFP ne rappelle toutefois pas que le CIA, existant aujourd'hui pour certains corps (ceux qui ont adhéré au Rifseep), n'entraîne pas *de facto* une individualisation de la prime versée aux agents. Bien souvent, le CIA, lorsqu'il est activé par certains employeurs, n'est pas pour autant individualisé au sein d'un service. L'activation du CIA et éventuellement son individualisation peuvent se heurter soit à la culture de l'organisation (rejet ou réticences), soit à la difficulté à distinguer des performances sur certaines tâches aux résultats pas toujours personnalisables, soit aux faibles marges de manœuvre budgétaires.

Le dispositif prévu dans le scénario 1 *"pourrait être déconnecté de l'adhésion à l'IFSE et être étendu à l'ensemble des corps et cadres d'emplois n'ayant pas vocation à adhérer au Rifseep"*, explique la DGAFP, qui précise que cette bonification annuelle *"remplacerait tous les outils similaires existants"*. *"La part du régime indemnitaire serait obligatoire et devrait représenter une fraction minimale de l'ensemble du régime indemnitaire"*, ajoute la direction dans son document.

La mise en œuvre *"effective"* de la reconnaissance du mérite collectif est aussi prévue par ce scénario, notamment *via* l'élargissement dudit "bonus annuel" à l'intéressement collectif. *"Le bonus annuel pourrait intégrer des objectifs individuels et collectifs, selon une répartition à déterminer par les employeurs et prenant en compte, le cas échéant, les objectifs de*

transformation publique”, souligne la DGAFP. Dans le détail, *“plus l’agent dispose(ra)it d’autonomie dans les moyens pour atteindre les objectifs, plus la part individuelle est importante (et inversement)”*. Un déploiement qui pourrait d’abord se faire *“par expérimentation”*.

Réaménagement des structures de carrière

Le deuxième scénario présenté par la DGAFP est beaucoup plus sommaire (dans sa présentation) et repose sur un *“réaménagement des structures de carrière au bénéfice des éléments de rémunération au mérite individuel et collectif”* et pour *“redonner des marges de manœuvre sur les éléments variables de rémunération”*.

Objectifs : redéployer de la masse salariale pour *“opérer un rééquilibrage de la rémunération au profit des outils indemnitaires permettant la reconnaissance de la performance individuelle et/ou collective”* et *“assurer des carrières plus longues”*.

Dans ce cadre, le scénario prévoit donc un *“ajustement des paramètres actuels”*. Les grilles seraient ainsi *“globalement inchangées”* mais le passage d’échelon *“serait ralenti de manière généralisée d’un ou plusieurs mois”*. *“Symétriquement, le gain réalisé serait entièrement réinjecté dans le régime indemnitaire variable du corps”*, précise la DGAFP. Au total, un allongement de deux mois par année de durée d’échelon représenterait une masse de 400 millions d’euros par an *“en régime de croisière”* et 550 millions d’euros *“si l’allongement était porté à trois mois”*.

Par Bastien SCORDIA