

Rémunération au mérite dans la fonction publique : stabiliser l'existant avant d'envisager de créer un nouveau système indemnitaire

Alors que le ministre, Olivier Dussopt, a ouvert les discussions avec les organisations syndicales lundi 28 mai au sujet de la rémunération au mérite dans la fonction publique, l'Association des DRH des grandes collectivités rappelle que la mise en place d'une rémunération individualisée, au mérite ou aux performances, soulève de nombreuses questions.

Le RIFSEEP (*), créé par le décret du 20 mai 2014, constitue une avancée en faveur de la simplification de la rémunération grâce à la reconnaissance et la valorisation des missions, des sujétions et des expertises. Il vise à rendre le régime indemnitaire plus lisible. En sus, le complément indemnitaire annuel (CIA), qui correspond à la part variable (et volontaire) du RIFSEEP, permet d'individualiser le régime indemnitaire en fonction de la valeur professionnelle et de la manière de servir des agents.

En raison du retard pris par l'État à publier l'ensemble des décrets pour tous les cadres d'emploi, à peine la moitié des collectivités locales a mis le RIFSEEP en place. Dans celles qui l'ont déjà fait, près de 10 % des agents en sont encore parfois exclus, mettant leur employeur et les principes d'équité dont la fonction RH est garante en difficulté. C'est pourquoi il convient urgemment de stabiliser les dispositifs juridiques existants et de procéder à leur évaluation, avant d'envisager de créer un nouveau système indemnitaire.

L'instauration d'une rémunération au mérite ou aux performances pose d'abord invariablement des questions sémantiques : comment définir le mérite ou les performances là où la manière de servir et l'engagement sont inscrits dans les textes et évaluables à la faveur de l'entretien professionnel annuel ? Des efforts de formation et d'échange de bonnes pratiques sont évidemment nécessaires pour acculturer les managers évaluateurs à cet exercice, nouveau pour beaucoup.

Par ailleurs, dans un contexte de contraction budgétaire et de contractualisation financière avec l'État, la faiblesse des montants annuels, qui risquent d'être réellement alloués, obère le pouvoir incitatif de la mesure et donc son effet attendu sur la motivation. Sans parler du risque d'usine à gaz chronophage, en mode « tout ça pour ça ».

Enfin, à l'heure où l'évolution des pratiques managériales place le mode collaboratif et l'intelligence collective au cœur des attentions, il faudra veiller à fixer et mesurer des objectifs collectifs aux côtés des seuls objectifs de progression individuelle. La formation et l'accompagnement des managers dans cette tâche complexe prennent tout leur sens, là aussi.

Pour l'Association des DRH des grandes collectivités, il est donc impératif de poursuivre l'exercice de lisibilité et d'équité dans les rémunérations en finalisant en priorité :

- o **Le déploiement du RIFSEEP par la publication au plus tôt en 2018 de tous les décrets manquants** (filières technique et médico-sociale) et d'en évaluer la mise en œuvre, notamment pour sa part variable (CIA) ;
- o **Le transfert progressif de l'ensemble des primes dans le RIFSEEP** (y compris la NBI qui gagnerait à être réintégrée dans l'IFSE, du fait de son application complexe, peu lisible et qui freine les mobilités internes)

(*) Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique d'État.