

Rémunération au mérite des fonctionnaires : Stanislas Guerini pose les termes du débat

Bastien Scordia

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, ne cesse de le répéter : le développement de la rémunération au mérite sera l'un des grands axes de la [nouvelle grande loi de réforme de la fonction publique](#) qui doit être présentée d'ici la fin de l'année. *“Je veux remettre au centre la question du mérite et de la valorisation des résultats, au service des usagers, aussi bien individuellement que collectivement”*, vient-il ainsi de confirmer dans une interview accordée aux *Échos Smart*, au cours de laquelle il donne quelques indications sur les ambitions du gouvernement pour *“mieux récompenser”* le mérite des agents publics. Une piste déjà vivement critiquée par les syndicats.

Et Stanislas Guerini en est convaincu : parler de rémunération au mérite serait beaucoup plus efficace que de parler de statut pour attirer des jeunes et renforcer l'attractivité de la fonction publique. *“Reconnaître et récompenser le mérite, quand je dis cela, j'ai le sentiment de beaucoup mieux parler aux jeunes actifs qui se posent la question de rejoindre la fonction publique que quand je leur parle de corps, de grilles et de catégories”*, affirme-t-il.

Pour développer ce type de rémunération, encore faut-il *“ne pas caricaturer”* les notions de performance et de mérite, estime le ministre. Ces notions, développe-t-il, sont *“entendues trop souvent comme la mesure d'indicateurs financiers, (...) comme si la fonction publique était une entreprise du privé”*. *“Ce n'est pas ma conception”*, assure Stanislas Guerini.

Manque de culture de la récompense

Certes, des outils de mesure et de reconnaissance de la performance existent déjà dans la fonction publique. C'est le cas notamment du fameux Rifseep, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Un régime qui, pour rappel, est divisé en 2 parts : une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui est versée mensuellement et tend à valoriser les fonctions exercées, et une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), qui est censé reconnaître l'engagement et la manière de servir des agents.

Les outils comme celui-ci, néanmoins, *“représentent une part très faible de la rémunération des agents et sont très timidement utilisés”*, regrette Stanislas Guerini. Pourquoi ? Parce qu'*“évaluer et récompenser n'est pas suffisamment inscrit dans la culture managériale de la fonction publique”*, selon lui.

Pour le ministre, par ailleurs, ces outils de reconnaissance de la performance ou du mérite *“sont parfois dévoyés ou utilisés comme des compléments de rémunération par les employeurs publics pour compenser les faibles marges de manœuvre qu'ils ont en matière salariale”*.

Vers une réforme du Rifseep ?

Dans le cadre de la prochaine réforme de la fonction publique, Stanislas Guerini promet ainsi de donner davantage de ces marges de manœuvre aux employeurs pour reconnaître la performance de leurs agents et de mettre en place de *“vrais outils de mesure pour mieux récompenser le mérite”*. Le ministre compte, en ce sens, s'inspirer du nouveau régime de primes des hauts fonctionnaires, institué au début de l'année.

Ladite réforme a notamment acté la création d'un système unique de primes dans la haute fonction publique. Manière de mettre fin au *“maquis”* des primes des hauts fonctionnaires qui prévalait jusque-là et à la très forte disparité de régimes indemnitaires qui existait entre les ministères. L'exécutif a ainsi voulu mettre l'accent sur la *“reconnaissance de la performance”* des hauts fonctionnaires.

Pour la future nouvelle grande loi *“Fonction publique”*, Stanislas Guerini devrait également s'inspirer des pistes avancées en 2022 par les garants de la Conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique, Jean-Dominique Simonpoli et Paul Peny – ce dernier étant aujourd'hui le directeur de cabinet du ministre. Dans leur rapport, ils proposaient notamment de recentrer le volet indemnitaire sur la seule dimension de la performance. Comment ? En réformant le Rifseep, *via* le transfert de l'IFSE au sein de la part *“principale”* de la rémunération (la part indiciaire) et en faisant du CIA un véritable *“levier managérial de reconnaissance de la performance”*.