

# Un appel pour revaloriser les salaires des fonctionnaires et mieux récompenser leurs mérites

*Bastien Scordia*

Une contribution de plus à la future réforme de la fonction publique que le ministre Stanislas Guerini compte présenter à l'automne. L'Association nationale des directeurs des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG) vient en effet de dévoiler une trentaine de propositions *“pour une réforme du statut de la fonction publique”*.

*“Le statut, dans son accès, ses modalités de recrutement et ses obligations, s'est décalé de la société, estime l'association. Il faut redéfinir la vocation du fonctionnaire et proposer un statut en correspondance avec les évolutions de la société.”* Ce qui, selon l'ANDCDG, nécessite de *“revisiter dans un ensemble cohérent”* des sujets tels que l'entrée dans la fonction publique, l'avancement, les rémunérations, la formation, la mobilité ou encore les conditions de travail.

Les propositions de l'association sont articulées autour de 6 axes : *“simplifier l'accès”*, *“assouplir les règles statutaires”*, *“fidéliser par un déroulement de carrière”*, *“protéger et prévenir”* et surtout, *“revaloriser les salaires”* et *“reconnaître les mérites”*. Une perspective dans la droite ligne de la volonté gouvernementale affichée d'un développement de la rémunération au mérite dans la fonction publique.

## **Refonte et allongement des grilles**

L'ANDCDG en est en effet convaincue : la première des réformes à engager est celle de l'amélioration du pouvoir d'achat et des carrières des agents publics. *“La mère des réformes consiste à revaloriser globalement l'ensemble des grilles de rémunération et d'allonger leur durée”*, souligne ainsi l'association.

L'association recommande notamment de *“refondre les grilles indiciaires”* des fonctionnaires, à la suite, notamment, des hausses du Smic et revalorisations successives du minimum de traitement qui ont conduit à un *“effet de tassement”* de ces grilles. *“Les échelons n'ayant été que très peu ou pas revalorisés, les carrières sont peu attractives notamment pour les agents situés dans les premiers échelons”*, précise l'association en insistant donc sur la nécessité de *“réoxygéner les grilles”*. Elle appelle aussi à instaurer des *“bonifications”* d'ancienneté pour les avancements d'échelons.

## **Simplification du régime indiciaire**

Au-delà, explique l'ANDCDG, il faut simplifier la rémunération indiciaire. L'association pointe

notamment l'intégration *“dans les revalorisations attendues”* d'un *“fatras complexe”* d'indemnités dites de compensation (indemnité de résidence, Gipa, prime de pouvoir d'achat, complément de traitement indiciaire...). *“Il faut également sortir de la situation ubuesque, voire insultante, d'une distribution de quelques euros mensuels pour le supplément familial de traitement (SFT) ou pour l'indemnité de résidence”*, ajoute l'association.

Quant au régime indemnitaire des fonctionnaires, l'ANDCDG recommande de revaloriser *“nettement”* le pourcentage de primes qui peuvent être prises en compte dans le calcul de leurs retraites. Et ce en relevant le plafond de l'assiette de cotisation au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) à 50 % du traitement indiciaire brut total annuel, contre 20 % aujourd'hui.

## **Réformer le Rifseep**

Les propositions de l'association portent aussi sans surprise sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). Celui-ci, pour rappel, comprend deux composantes : d'une part, l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) – la part fixe –, qui est versée mensuellement et tend à valoriser les fonctions exercées, et d'autre part, le complément indemnitaire annuel (CIA) – la part variable –, censé reconnaître l'engagement et la manière de servir des agents. En plus du Rifseep, existe également une *“prime d'intéressement collective”*, mais qui reste *“très peu utilisée car complexe dans sa mise en œuvre”*, précise l'ANDCDG.

Pour *“mieux récompenser les mérites et l'autonomie des employeurs locaux”*, l'association propose ainsi d'intégrer cet intéressement collectif dans le Rifseep et de rendre ce régime de primes *“plus souple”* pour que *“chaque employeur détermine sa politique indemnitaire entre parts fonction, mérites collectifs et/ou individuels”*. Le tout *“sans que l'addition”* de ces parts relatives aux mérites ne dépasse *“la moitié du montant total de primes”* versées au titre du Rifseep.