Sujet élaboré par une cellule pédagogique nationale

# CONCOURS INTERNE ET 3ÈME CONCOURS DE RÉDACTEUR TERRITORIAL

## SESSION 2019

## ÉPREUVE DE NOTE

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :

**Rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'un des domaines suivants, au choix du candidat lors de son inscription :**

**a) Les finances, les budgets et l'intervention économique des collectivités territoriales ;**
**b) Le droit public en relation avec les missions des collectivités territoriales ;**
**c) L'action sanitaire et sociale des collectivités territoriales ;**
**d) Le droit civil en relation avec les missions des collectivités territoriales.**

Durée : 3 heures
Coefficient : 1

**DOMAINE : DROIT PUBLIC EN RELATION AVEC LES MISSIONS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES**

**À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :**

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

**Ce sujet comprend 22 pages.**

**Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué.**
*S'il est incomplet, en avertir le surveillant.*

Vous êtes rédacteur territorial au sein de la direction des ressources humaines de la commune d'ADMIVILLE (15 000 habitants).

Dans le cadre de la réflexion que le maire mène au sujet de la rémunération des agents, le directeur général des services vous demande de rédiger à son attention, exclusivement à l'aide des documents joints, une note sur la rémunération au mérite.

**Liste des documents :**

**Document 1 :** « Ces collectivités qui osent la prime au mérite » - Gaëlle Ginibrière - *La Gazette des communes* - 15 octobre 2018 - 2 pages

**Document 2 :** « Comment la ville de Suresnes rémunère ses fonctionnaires au mérite » - Guillaume Poingt - *lefigaro.fr* - 2 juillet 2018 - 2 pages

**Document 3 :** « Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, Chapitre VII » - *legifrance.gouv.fr* - 1 page

**Document 4 :** « Comment faire évoluer la rémunération des agents publics ? » - 3ème cycle de concertation visant à refonder le contrat social avec les agents publics (extraits) - *Ministère de l'Action et des comptes publics* - Groupe de travail n° 3 du 22 octobre 2018 - 5 pages

**Document 5 :** « Faut-il généraliser la rémunération au mérite dans la fonction publique territoriale ? » - Maud Parnaudeau - *Le Courrier des maires* - 12 avril 2018 - 1 page

**Document 6 :** « Rémunération au mérite : les propositions de l'exécutif irritent les syndicats » - Thomas Beurey - *banquedesterritoires.fr* - 24 octobre 2018 - 2 pages

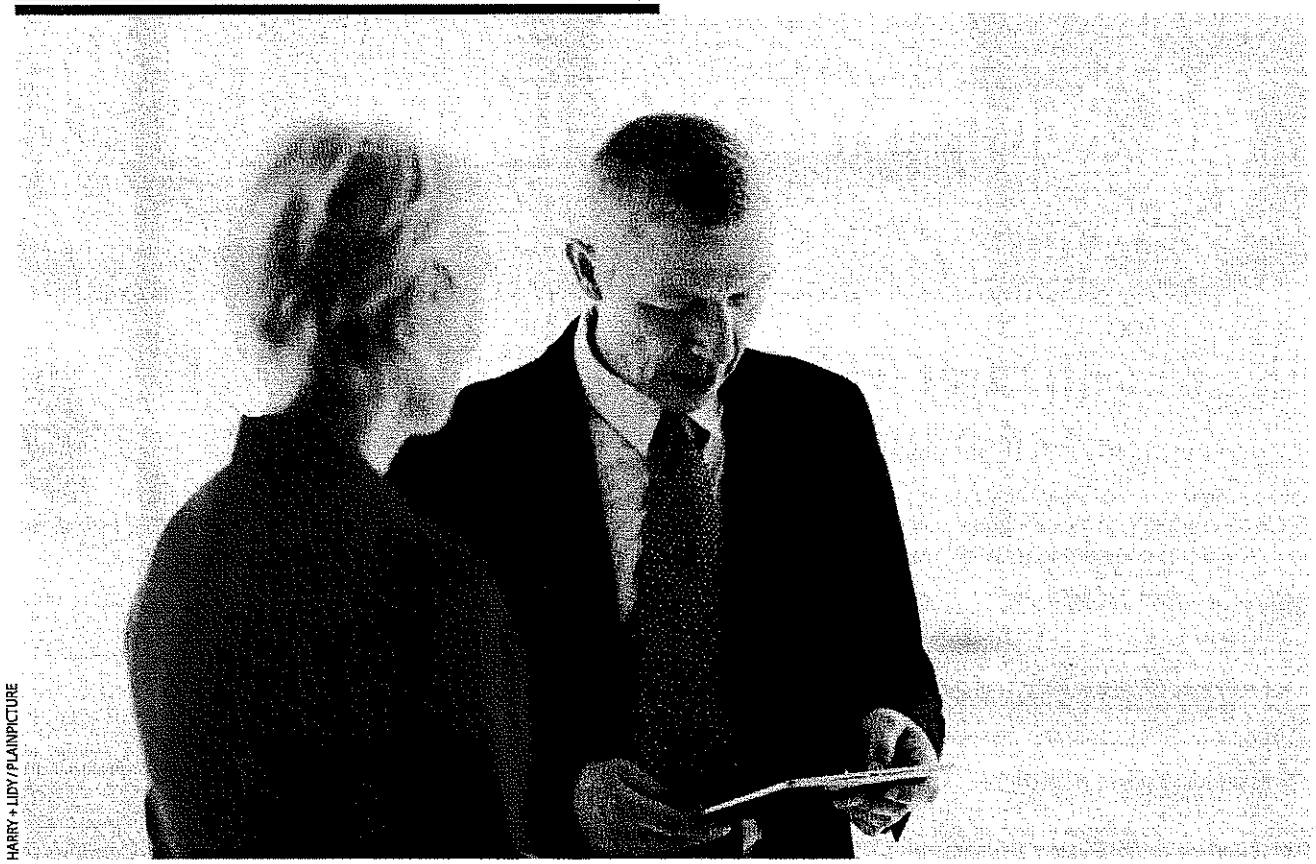
**Document 7 :** « Fonctionnaires rémunérés au mérite : déjà possible, mais complexe » - *weka.fr* - 28 mai 2018 - 2 pages

**Document 8 :** « Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État » - *JORF* - 22 mai 2014 - 3 pages

**Document 9 :** « Prime au mérite pour les fonctionnaires, le retour » - Emmanuelle Réju - *la-croix.com* - 28 mai 2018 - 2 pages

**Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.**

*Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.*



HARRY + LIDY / PLAINPICTURE

Une prime à la performance est parfois intégrée dans la rémunération des agents. Parmi les critères retenus: zéro absence, atteinte de résultats, prise de risques.

## Rémunération

# Ces collectivités qui osent la prime au mérite

**Sujet en réflexion au gouvernement, rétribuer le mérite des agents s'avère une tâche complexe, dans laquelle se sont lancées encore peu de collectivités. Certaines s'expriment sur leurs pratiques.**

Alors que la prime de fonctions et de résultats, instaurée en 2008, a fait long feu, la création d'une nouvelle prime au mérite est sérieusement étudiée par le gouvernement. En 2015, l'économiste Maya Bacache-Beauvallet avait sévèrement remis en cause, dans un rapport pour le think tank Terra Nova, les primes à la performance dans la fonction publique, pointant l'inégalité de traitement entre usagers qu'elle engendrait, ainsi que la démotivation des agents. «Ces primes ne sont intéressantes que lorsqu'il s'agit de gérer une population très homogène dont les tâches sont les mêmes, sinon elles engendrent mal-être et perte de sens. Or le sens du travail est un élément fort de la motivation, bien plus que l'argent», expliquait-elle alors.

### RECOURS HIÉRARCHIQUES

La ville de Sélestat, (300 agents, 19250 hab., Bas-Rhin) a adopté la prime au mérite individuel il y a plus de douze ans. Dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA), la commune travaille actuellement à faire évoluer son dispositif. «Il faut être d'accord sur la fixation des objectifs, leur évaluation et l'attribution de la prime. La somme versée a également un fort impact sur la mobilisation des encadrants pour la mettre en œuvre et sur la motivation des agents. La question est de savoir la part que l'on donne à l'individualisation, ce qui suppose de trouver un équilibre entre motiver individuellement les agents performants et conserver une cohésion d'équipe», note la DRH de Sélestat, Béatrice Guémard.

Suresnes (1 000 agents, 48600 hab., Hauts-de-Seine), commune qui a instauré une prime au mérite en 2015, a constaté cette année le dépôt d'une cinquantaine de recours hiérarchiques par des agents mécontents, même si le chiffre est en baisse.

Pour sa part, la ville de Romans-sur-Isère (600 agents, 33500 hab., Drôme) a opté pour une prime

d'intéressement à la performance collective. «La finalité du service public étant la satisfaction des usagers, c'est l'objectif que nous avons retenu, après avoir fait évaluer la qualité de notre service public par un cabinet extérieur. Le montant global de 130000 euros est entièrement distribué si les résultats sont totalement atteints, et dégressif jusqu'à 50% des résultats atteints. La somme est répartie entre tous les agents, sous condition de présence», détaille Marie-Hélène Thoraval, la maire de Romans-sur-Isère. En cas de zéro absence, la prime est perçue intégralement et assortie d'un bonus, pour un seul jour d'absence (en dehors des congés maternités et paternités, enfant malade...), elle est de 100% et elle diminue progressivement jusqu'à disparaître à partir de cinq absences.

Lors de sa première année de mise en place, en 2017, l'intégralité de l'enveloppe a été versée... et la commune drômoise a économisé 510000 euros grâce à une baisse de 24% de l'absentéisme. «Cet aspect entrant en ligne de compte, peut-on vraiment parler de performance collective?» s'interroge Johan Theuret, directeur de l'association des DRH de grandes collectivités.

**71%**
**des collectivités**
**disposent d'un complément indemnitaire annuel (CIA), l'une des deux composantes du Rifseep (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), visant à récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. La part moyenne du CIA dans la rémunération des agents reste encore inconnue.**
Source: enquête DGCL, menée en mai 2018 auprès de 1100 collectivités.

### TROIS GRADATIONS

Autre limite des primes au mérite: la possibilité de les moduler, notamment à la baisse, est souvent compliquée. «Les agents s'y habituent, d'autant que la plupart ont la même performance d'une année sur l'autre. Ce genre de prime a donc surtout un impact à court terme», constate Béatrice Guémard.

Pour éviter cet effet, Suresnes a introduit trois gradations de prime, à la hausse comme à la baisse, retenant dans ses grilles d'évaluation une quarantaine d'items pour les cadres et une trentaine pour les autres. «Nous avons formé les managers à l'entretien professionnel pour dire ce qui va et ce qui ne va pas, afin que les agents s'inscrivent dans une démarche de progression. Certains collaborateurs ont un grand sens du service public, sont très investis, sans forcément obtenir la plus forte gradation de prime, qui est justifiée par l'innovation ou la prise de risques», commente Béatrice de Lavalette, adjointe déléguée aux ressources humaines. La commune, qui a fait le choix de ne pas limiter l'enveloppe financière qui y est consacrée, a dépensé cette année 50000 euros. En 2017, 82% des agents n'ont pas vu leur régime indemnitaire évoluer, 5,3% ont connu une baisse et 12,23% une augmentation.

Selon Johan Theuret, l'exemple de Suresnes est toutefois à nuancer. «C'est une commune qui dispose de moyens, mais, dans l'ensemble, la capacité financière des collectivités territoriales est réduite. J'observe que les primes à la performance peuvent vite se transformer en usine à gaz pour des montants peu élevés», observe-t-il.●

**Gaëlle Ginibrière**

**TÉMOIGNAGE**

V. VINCENZO / LA GAZETTE

**CORINNE LEFÈVRE, directrice du pôle «culture, sécurité, cohésion sociale, vie associative et démocratie de proximité», à Suresnes**

## «Le manager a un vrai rôle: celui d'expliciter la politique managériale et de l'accompagner»

«Mon secteur est disparate, et il pourrait paraître difficile d'évaluer un enseignant du conservatoire sur sa relation individuelle à l'élève. Mais formée à l'évaluation, j'ai travaillé sur des objectifs "Smart" (spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporellement définis). J'échange régulièrement avec les agents, ils n'apprennent donc rien en entretien professionnel qu'ils ne savent déjà. Le manager a un vrai rôle: celui d'expliciter la politique managériale et de l'accompagner. Il doit donc interpréter l'évaluation, en particulier quand elle baisse, afin de susciter l'envie de retrouver le niveau précédent. La prime au mérite est un levier de reconnaissance pour les agents "bons" ou "exceptionnels", elle peut être un déclic pour ceux "à améliorer". Mais ce n'est qu'un élément de motivation parmi d'autres.

Mon pôle compte 170 agents, répartis entre plusieurs équipements, mais qui ont l'habitude de travailler ensemble, y compris le week-end, et se parlent volontiers. Je leur ai cependant suggéré de ne pas communiquer entre eux sur le régime indemnitaire, car si des agents entrent dans les comparaisons sans disposer de tous les éléments, cela risque de dégrader la relation professionnelle. La première année, un ou deux n'ont pas joué le jeu, ce qui a généré des incompréhensions.»

**DOCUMENT 2**

# Comment la ville de Suresnes rémunère ses fonctionnaires au mérite

Par Guillaume Poingt, 2 juillet 2018, www.lefigaro.fr

Cette ville des Hauts-de-Seine a mis en place un système de primes au mérite dès 2015. Le dispositif a pu émerger grâce à un contexte local propice au dialogue social.

Alors qu'une nouvelle concertation avec les syndicats s'est ouverte lundi au ministère de l'Économie pour discuter de l'épineux dossier de la rémunération au mérite des fonctionnaires, Le Figaro s'est rendu à Suresnes, une ville de l'ouest parisien dont les hauteurs surplombent Paris. Dirigée par le maire LR Christian Dupuy, la commune est une pionnière en la matière : elle rémunère en effet ses agents municipaux au mérite depuis 2015. Un système instauré à l'issue d'une négociation au niveau local entre la mairie et les partenaires sociaux.

Comment fonctionne précisément ce dispositif ? Chaque année, les 1030 agents de la ville (policiers municipaux, jardiniers, animateurs, chauffeurs de car...) ont un entretien professionnel avec leur supérieur hiérarchique (le N+1) et une appréciation leur est attribuée (de « très insuffisant » à « exceptionnel »). Cette appréciation repose sur des critères variés qui sont détaillés dans un guide d'entretien : objectifs à atteindre, compétences techniques, qualités relationnelles...

Le régime indemnitaire des agents - un complément du traitement pouvant représenter jusqu'à 30% de la rémunération totale - découle directement de cette appréciation. En clair, si la note de l'agent s'améliore d'une année sur l'autre (par exemple si elle passe de « bon » à « très bon »), son régime indemnitaire augmente. Mais à l'inverse, si la note de l'agent se dégrade (par exemple si elle passe de « bon » à « à améliorer »), son régime indemnitaire diminue. Les écarts de salaires peuvent être non négligeables en fonction de l'appréciation : ainsi, un agent de catégorie A noté « très bon » gagne 200 euros de plus par mois qu'un agent de catégorie A noté « à améliorer ».

Béatrice de Lavalette (UDI) est adjointe au maire, déléguée aux ressources humaines et au dialogue social. Elle est également vice-présidente à la région Île-de-France en charge du dialogue social. « Il y avait une volonté politique forte de dépoussiérer l'ancien système qui était injuste et démotivant », nous explique-t-elle dans son bureau, d'un ton assumé. Avant de poursuivre : « L'ancien système marchait à l'ancienneté et n'avait aucun lien avec la qualité du travail de l'année ». L'élue estime que le nouveau système est « un facteur de motivation » mais aussi « un outil pour valoriser les agents et leur donner de la reconnaissance ». Selon Béatrice de Lavalette, le nouveau système a permis d'augmenter la productivité des agents et d'économiser 30 postes en deux ans. Mais tout cela n'aurait pas été possible sans un dialogue social de qualité avec les partenaires sociaux. « Nous avons travaillé avec les syndicats, qui ont tous ont signé l'accord », confie-t-elle, vantant la « culture du dialogue social à Suresnes ». Une vraie fierté pour l'élue - qui lie performance économique et dialogue social - et aime citer les pays d'Europe du Nord en exemple.

Du côté de la CGT - syndicat majoritaire de la ville avec plus de 58% des voix lors des dernières élections - on reconnaît également un contexte local propice au dialogue social. « Nous discutons avec la mairie, nous sommes écoutés et respectés. Nous sommes le seul syndicat à pouvoir signer des accords majoritaires », confie Xavier Casse, représentant syndical CGT de la ville de Suresnes. Autour de lui, ses camarades de la CGT acquiescent : « Le dialogue social est serein car nous sommes forts et représentatifs », expliquent-ils en chœur. « Ce système de primes au mérite était une volonté du maire. Nous avons pris le parti de négocier l'accord », poursuit Xavier Casse.

Il est vrai que la CGT - qui n'était pas favorable à la mesure initialement - a pu obtenir un certain nombre de contreparties et de garde-fous au moment de la signature de l'accord. « Nous avons imposé un cadre lorsque l'appréciation d'un agent baisse », détaille Xavier Casse. En clair, pour qu'un agent voie sa note être dégradée, il faut qu'il ait fait des erreurs répétées et cette dégradation doit être explicitement justifiée. Et lorsque l'agent veut contester sa notation, il dispose de plusieurs niveaux de recours. Il peut notamment faire appel aux syndicats (ces derniers reçoivent alors le détail des entretiens des agents contestataires) et ensuite passer en commission administrative paritaire avec le maire en présence des syndicats. La CGT a également obtenu la création d'une « commission employeur » pour défendre l'agent et rehausser son appréciation. « Malgré des inquiétudes au départ, les agents ont bien vu qu'on était là pour les défendre », conclut Xavier Casse. Dans les faits, on observe une baisse des recours des agents (50 la première année et seulement 16 la seconde année). En 2017, seulement 5% des 1 030 agents de la ville auraient vu leur salaire diminuer.

**Qu'en pensent les agents ?**

Sur le terrain cependant, les agents municipaux de Suresnes sont plutôt partagés sur ce système de primes au mérite. Christine*, la cinquantaine, est agent spécialisée dans une école. « Je suis toujours restée à la même note », déplore-t-elle. Avant de poursuivre : « Je ne comprends pas comment ils font pour nous noter puisque personne ne vient jamais voir ce qu'on fait. Je ne pense pas que ce système soit une bonne idée ». Ghislain, jeune cadre de catégorie A, estime quant à lui que la rémunération au mérite est une excellente chose. « Ça permet de valider la qualité du travail. C'est un signe de reconnaissance et c'est une des raisons pour lesquelles je reste à Suresnes », indique-t-il, soulignant « l'attractivité » de la mesure. Même son de cloche chez Xavier, 42 ans, qui trouve ce système « très motivant ». « Ayant eu un parcours dans le privé, cela ne me change pas beaucoup. C'est une mesure qui permet d'attirer de nouveaux profils », ajoute-t-il.

Quant à Jean-Pierre*, agent au service des sports, sa position a évolué au fil du temps. « Quand on augmente c'est une bonne chose mais quand on diminue c'est une mauvaise chose », se marre-t-il. Avant d'ajouter : « Dans mon cas, ça va car ma prime a toujours augmenté ». Jean-Pierre tempère toutefois : « À la base je n'étais pas pour car c'est difficile de juger le mérite. Une personne qui fait le ménage, comment voulez-vous juger son mérite ? ». Il poursuit : « L'affectif rentre aussi en jeu car si on ne s'entend pas avec son responsable on peut stagner. Il faut que les responsables jouent le jeu... ».

L'exemple de Suresnes a inspiré d'autres collectivités locales. Depuis janvier, le département du Nord a par exemple institué un système de « rémunération individualisée, discriminante, incitative et signe de la reconnaissance d'un engagement », expliquait récemment à l'AFP Aude Fournier, sa directrice des ressources humaines (DRH). En décembre, 2,7 millions d'euros seront redistribués sous forme de prime annuelle aux 8.000 agents du département, en fonction de l'appréciation attribuée par leur responsable lors d'un entretien professionnel. Un agent dont le travail sera jugé « insatisfaisant » n'aura aucun complément, mais un cadre de catégorie A (la plus élevée) évalué « excellent » pourra obtenir plus de 1.000 euros. « Nous avons été contactés par certaines collectivités mais aucune n'a mis en place un système à la baisse et à la hausse comme le nôtre », précise Béatrice de Lavalette. Le dispositif peut-il être mis en place au niveau national ? Difficile à dire car le sujet est sensible politiquement. En 2015, alors ministre de l'Économie, Emmanuel Macron avait toutefois été interrogé par Europe 1 sur l'instauration de la rémunération au mérite à Suresnes. « J'y suis tout à fait favorable (...) Je pense qu'il faut accroître la part de mérite, la part d'évaluation, dans la rémunération de la fonction publique », avait-il alors déclaré.

*Les prénoms ont été modifiés pour préserver l'anonymat des agents interrogés.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Legifrance.gouv.fr
LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

# Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (1).

Version consolidée au 06 mai 2019

## Chapitre VII : Rémunération.

### Article 87

Modifié par Loi n°87-529 du 13 juillet 1987 - art. 43 JORF 16 juillet 1987

Les fonctionnaires régis par la présente loi ont droit, après service fait, à une rémunération fixée conformément aux dispositions de l'article 20 du titre Ier du statut général. Sous réserve des dispositions de l'article 111 de la présente loi ils ne peuvent percevoir directement ou indirectement aucune autre rémunération à raison des mêmes fonctions. Toutefois, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont applicables qu'à compter de l'entrée en vigueur du régime indemnitaire des nouveaux cadres d'emplois ou emplois.

### Article 88

Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 84

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. Après avis du comité technique, l'organe délibérant peut décider d'instituer une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services, selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.
Toute commune classée station classée de tourisme au sens de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre Ier du code du tourisme (1) peut être surclassée dans une catégorie démographique supérieure, par référence à sa population totale calculée par l'addition de sa population permanente et de sa population touristique moyenne, cette dernière étant calculée selon les critères de capacité d'accueil établis par décret.
Toute commune ou tout établissement public de coopération intercommunale compétent comportant au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville peut être surclassé dans une catégorie démographique supérieure par référence à la population totale obtenue en multipliant par deux la population des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des parties de quartiers prioritaires de la commune.

# Scénario n°1 : Renforcer la prise en compte du mérite, poursuivre la simplification des régimes indemnitaires

## Poursuivre le déploiement de la part IFSE du RIFSEEP et l'adapter le cas échéant

### ❑ Constats

- Le RIFSEEP est aujourd'hui le régime indemnitaire de 360 000 agents publics de la FPE et concerne une part croissante d'agents de la FPT (plus de 60% des collectivités ont délibéré).
- Certains corps et emplois en sont aujourd'hui exclus à titre temporaire, exclusion qui doit être réexaminée en 2019.
- La stratégie de transformation du système prévoit la prise en compte de la reconnaissance du mérite individuel et la mise en place d'un intéressement collectif à la qualité de service.

### ❑ La simplification des régimes indemnitaires peut emprunter deux axes parallèles lors du réexamen de ces exclusions temporaires :

1. Pour les corps enseignants ou à statut spécial : des **démarches de simplification adaptées accompagnées de modalités particulières de développement de la part mérite.**

2. Pour les autres corps, un nouveau calendrier d'adhésion à l'IFSE sera proposé. Une démarche spécifique pourra être envisagée pour les corps en voie d'extinction

# Scénario n°1 : Renforcer la prise en compte du mérite, poursuivre la simplification des régimes indemnitaires

## L'intégration de certains éléments de rémunération dans l'assiette du RIFSEEP

### ❑ Constats

- Deux dispositifs de NBI (« Durafour » et encadrement supérieur) apparaissent aujourd'hui redondants avec les primes liées aux fonctions et aux sujétions (RIFSEEP notamment)
- L'intégration de la NBI à l'assiette pensions présente un gain très limité en termes de niveau de pension (0,7% en moyenne) ; l'avantage pension a en outre vocation à disparaître avec la réforme des retraites
- L'effet « saupoudrage » des points de NBI (10 points, 15 points) sur de nombreux postes en amoindrit la portée financière et le sens pour l'agent.
- La NBI peut constituer un frein à la mobilité et des lourdeurs en gestion.

### ❑ <u>Solution possible : intégrer progressivement la NBI aux régimes indemnitaires.</u>

- **Un gain net immédiat pour les agents avec la conversion de la cotisation pensions.**
- **Une plus grande lisibilité de la fiche de paye et de la politique salariale.**
- **Une masse hors CAS pensions de toutes les NBI représentant environ 190 M€ (FPE).**

9/22

# Scénario n°1 : Renforcer la prise en compte du mérite, poursuivre la simplification des régimes indemnitaires

## L'harmonisation des conditions de progression des primes fonctionnelles

### ❑ Constats

- 57 % du montant des primes et indemnités est indexé sur la progression du traitement ou de la valeur du point, ce qui renforce l'automaticité du système de rémunération.
- L'indexation restreint la capacité de pilotage des politiques de rémunération.

### ❑ Solution possible : désindexer progressivement les primes et indemnités.

- **Mise en place d'un principe général de désindexation des primes et indemnités sur la valeur du point FP et réforme de l'IFSE (fin du réexamen en cas d'avancement de grade).**
- **Cohérence retrouvée entre l'automaticité liée à l'ancienneté (grilles indiciaires) et les fonctions / responsabilités exercées (primes).**
- **Une progression du régime indemnitaire individuel davantage fondée sur l'expertise (développement des compétences).**
- **De nouvelles perspectives d'évolution des rémunérations pour les agents qui stationnent en sommet de grade.**
- **Ouvrir une réflexion spécifique sur la réforme de l'IR et du SFT**
- **Les marges résultant de la désindexation pourraient être réintégrées dans les compléments individuels. Pour mémoire, l'assiette des primes concernées représente 8,1 Mds € pour la FPE**

# Scénario n°1 : Renforcer la prise en compte du mérite, poursuivre la simplification des régimes indemnitaires

## L'universalisation de la reconnaissance du mérite individuel

### ❑ Constats

- La part de la reconnaissance du mérite individuel a progressé au cours des dernières années mais reste marginale et ne concerne pas toutes les filières.
- Les modulations pratiquées peuvent substantiellement varier en fonction des pratiques managériales et des moyens budgétaires.

### ❑ Le développement de la rémunération au mérite individuel suppose davantage de cadrage des conditions de mise en œuvre

- La convergence des pratiques de modulation suppose un lien accru avec l'évaluation et un meilleur encadrement de celles-ci.
- Pour certains corps, la part du mérite individuel dans l'ensemble du régime indemnitaire pourrait être plus importante (en particulier les postes à dimension managériale)

### ❑ Solution possible : transformer le CIA en bonus annuel universel

- **Le dispositif CIA 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.**
- **Cette bonification annuelle remplacerait tous les outils similaires existants.**
- **La part mérite du régime indemnitaire serait obligatoire et devrait représenter une fraction minimale de l'ensemble du régime indemnitaire**

# Scénario n°1 : Renforcer la prise en compte du mérite, poursuivre la simplification des régimes indemnitaires

## Une rémunération du mérite collectif plus universelle et plus souple

### ❑ Constats

- Le mécanisme actuel d'intéressement collectif est peu déployé, en raison de la rigidité du cadre de définition du mécanisme (PIPC) et du caractère peu incitatif des montants.
- La rémunération au mérite individuel s'est développée plus rapidement que l'intéressement aux résultats collectifs.
- Le travail en équipe est au cœur de nombreuses missions.
- Il est donc souhaitable de diffuser des instruments de rémunération pouvant intéresser collectivement les agents à l'atteinte des objectifs du service et de la réussite des transformations.

### ❑ <u>Solution possible : élargir le bonus annuel à l'intéressement collectif.</u>

- **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.**
- **Principe directeur potentiel : plus l'agent dispose d'autonomie dans les moyens pour atteindre les objectifs, plus la part individuelle est importante (et inversement).**
- **Son déploiement pourrait se faire d'abord par expérimentation**

**DOCUMENT 5**

# Faut-il généraliser la rémunération au mérite dans la fonction publique territoriale ?

**Le Courrier des maires, 12 avril 2018, par Maud Parnaudeau**

**Voulue par l'exécutif dans le cadre de la réforme de la fonction publique, l'introduction d'une part variable au sein de la rémunération des fonctionnaires, aujourd'hui facultative, divise (toujours) les employeurs territoriaux. Béatrice de Lavalette, adjointe au maire (UDI) de Suresnes, et Béatrice Hakni-Robin, vice-présidente (PS) de l'Ille-et-Vilaine, en débattent.**

## « La reconnaissance du mérite ne génère aucune tension »

Béatrice de Lavalette, adjointe au maire (UDI) de Suresnes, déléguée aux ressources humaines et au dialogue social.

« Mieux reconnaître et valoriser l'investissement et la qualité du travail influe sur la motivation, donc sur la performance de chacun. Je ne peux admettre qu'un agent investi et bien évalué gagne nettement moins qu'un collègue plus âgé, en raison du seul critère d'ancienneté. Le régime indemnitaire de Suresnes, en place depuis 2016, est un dispositif transparent, juste et équitable qui permet de tenir compte, à la hausse et à la baisse, de la valeur professionnelle, du mérite, de la performance et de la volonté de progression des agents, quel que soit leur statut.

**Entretien professionnel objectivé.** L'année dernière, 12,23 % des agents ont vu leur rémunération évoluer à la hausse et 5,3 % à la baisse. L'indemnité mensuelle peut varier au maximum de 35 %. La reconnaissance du mérite ne génère aucune tension entre les agents parce qu'elle est juste et équitable et qu'elle s'appuie sur un entretien professionnel objectivé. Les recours hiérarchiques contre les évaluations sont passés de 50 sur 1040 agents sous l'ancien système à 16 l'an dernier. Cela prouve que le nouveau dispositif est bien compris. J'ai négocié pendant près de six mois avec les trois organisations syndicales pour la mise en place de ce régime indemnitaire au mérite. »

## « Il ne faut pas focaliser l'agent sur sa seule rémunération »

Béatrice Hakni-Robin, vice-présidente (PS) de l'Ille-et-Vilaine, déléguée au personnel et aux moyens de service.

« Le mérite ne doit pas donner lieu à une part de rémunération variable mais être récompensé par des progressions de carrière et la mobilité interne. Au département d'Ille-et-Vilaine, nous avons choisi de donner des capacités à évoluer aux agents méritants. Une collectivité n'est pas une entreprise ! Pour mieux reconnaître le travail, il faut donner du sens, de l'autonomie, laisser l'initiative. Il existe des leviers de motivation à travers la reconnaissance non monétaire et le collectif. Il ne faut pas focaliser l'agent sur sa rémunération, et rien que la sienne.

**Éviter tout déséquilibre.** Nous n'avons pas souhaité instaurer la part variable facultative prévue par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. La mise en place de ce « Rifseep » a davantage été l'occasion de gommer les écarts de rémunération entre hommes et femmes en appliquant le principe « à fonction égale, salaire égal ». Introduire une part de mérite, c'était risquer de recréer du déséquilibre. D'ailleurs, le gouvernement tient un discours paradoxal en nous demandant, d'un côté, de réduire nos dépenses de fonctionnement et, de l'autre, de dédier une enveloppe supplémentaire au régime indemnitaire. »

**À SUIVRE** Un an de négociations. Le ministre de l'Action et des comptes publics a ouvert, en février, le chantier de la nouvelle rémunération des agents publics davantage fondée sur le mérite et les résultats individuels. La concertation avec les syndicats durera un an afin de trouver un compromis autour de cette promesse de campagne du candidat Macron. L'intéressement collectif, consistant à accorder une prime à un service en fonction du respect des objectifs, fera lui aussi l'objet de discussions.

**DOCUMENT 6**

# Rémunération au mérite : les propositions de l'exécutif irritent les syndicats

banquedesterritoires.fr/remuneration-au-merite-les-propositions-de-lexecutif-irritent-les-syndicats

24 octobre 2018, Thomas Beurey

Le gouvernement envisage de muscler le régime indemnitaire des agents publics et de rendre obligatoire la part des primes qui récompensent le mérite. Les syndicats sont vent debout contre le projet qui vient de leur être détaillé.

Après presque cinq mois de négociation sur la rémunération des agents publics, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a abattu ses cartes, lundi, en dévoilant ses préconisations pour mieux prendre en compte le mérite individuel et collectif des agents, objectif poursuivi par l'exécutif. Le scénario qui a été présenté, au cours d'une réunion, aux représentants des organisations syndicales et des employeurs publics, prévoit d'intégrer la nouvelle bonification indiciaire dans l'assiette du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Par ailleurs, il est proposé de mener "une réflexion spécifique" sur l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, qui seraient donc réformés. Autre grande orientation indiquée par le document remis aux syndicats, que Localtis s'est procuré : "la part de mérite du régime indemnitaire serait obligatoire et devrait représenter une fraction minimale de l'ensemble du régime indemnitaire". La DGAFP ne dit pas quelle proportion elle représenterait. Mais, elle indique que les primes et indemnités seraient désindexées "progressivement" de la valeur du point d'indice. Les marges qui seraient ainsi constituées "pourraient être réintégrées dans les compléments individuels", précise la direction en charge de la Fonction publique. Pour qui le mérite collectif devra lui aussi être mieux récompensé.

## Epouvantail

Ces propositions semblent avoir d'ores et déjà été retenues par le gouvernement. Au cours d'une rencontre bilatérale qu'elle a eue, ce 24 octobre, avec le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, la présidente de la CFE-CGC Fonction publique, Nathalie Makarski a été informée que ce scénario figurerait dans le projet de loi sur la fonction publique qui sera présenté dans le courant du premier semestre 2019. C'est bien sur ces orientations que travaille le gouvernement, confirme Pascal Kessler, secrétaire général de la FA-FPT, qui lui aussi a été reçu ce mercredi par Olivier Dussopt, lors d'un entretien bilatéral.

Selon les mêmes sources, l'exécutif n'envisagerait pas pour l'instant d'inclure dans le futur projet de loi l'autre scénario qui a été présenté, lundi, aux syndicats. Il pourrait même avoir été "abandonné". Selon la DGAFP, il s'agissait d'"opérer un rééquilibrage de la rémunération au profit des outils indemnitaires permettant la reconnaissance de la performance individuelle et/ou collective". Comment ? Par un ralentissement "généralisé" ("d'un ou

plusieurs mois") du passage d'un échelon à un autre. Le gain réalisé devait être "entièrement réinjecté dans le régime indemnitaire variable". Autrement dit, l'éventuelle augmentation de la rémunération de certains agents aurait été financée par une réduction de la rémunération d'autres agents. Un tel procédé est jugé inacceptable par l'ensemble des syndicats. Ceux-ci n'en sont pas moins hostiles aux pistes que semble avoir retenu l'exécutif.

## Renforcement des inégalités

En accroissant la part des primes dans la rémunération totale des agents, on va augmenter les inégalités, puisque les administrations ne disposent pas toutes des mêmes moyens, s'agace Jean-Marc Canon, secrétaire général de la CGT Fonction publique. A l'heure où le gouvernement veut faciliter les mobilités, il envisage une mesure qui pourrait renforcer les obstacles à ces mobilités, pointe aussi le leader syndical. Pascal Kessler souligne de son côté la difficulté de définir le mérite et de l'évaluer dans la fonction publique. Le gouvernement ajoute de l'inquiétude pour les agents publics, alors que celle-ci est déjà grande, estime quant à elle la responsable de la CFE-CGC Fonction publique.

Prochain rendez-vous entre le secrétaire d'État et les représentants des personnels et des employeurs : le 30 octobre. Olivier Dussopt dressera à cette occasion un bilan des chantiers sur la rémunération et les mobilités. Mais les responsables syndicaux ne se font guère d'illusions. A l'instar de Jean-Marc Canon, ils estiment que l'exécutif "a déjà pris les arbitrages" et qu'il ne sera pas tenu compte de leur avis.

# Fonctionnaires rémunérés au mérite : déjà possible, mais complexe

Jusqu'à 1 000 euros de prime par an pour un engagement professionnel jugé « excellent » : la rémunération au mérite des fonctionnaires, que le gouvernement souhaite accroître, est déjà possible, mais peu mise en œuvre en raison de sa complexité et du changement de culture qu'elle suppose.

Depuis janvier, le département du Nord a institué un système de « rémunération individualisée, discriminante, incitative et signe de la reconnaissance d'un engagement », explique Aude Fournier, la directrice des ressources humaines (DRH), également vice-présidente de l'association nationale des DRH des grandes collectivités.

En décembre, 2,7 millions d'euros seront redistribués sous forme de prime annuelle aux 8 000 agents du département, en fonction de l'appréciation attribuée par leur responsable lors d'un entretien professionnel. Sont évaluées la réalisation des objectifs fixés et les compétences figurant sur leur fiche de poste.

Un agent dont le travail sera jugé « insatisfaisant » n'aura aucun complément, mais un cadre de catégorie A (la plus élevée) évalué « excellent » pourra obtenir plus de 1 000 euros.

« On espère que ça les remotivera », justifie Aude Fournier, concédant une véritable « révolution dans la culture managériale » de la collectivité, avec la formation de 600 « évaluateurs ».

**« Manière de servir »**

Ce dispositif a été rendu possible – pour les fonctionnaires d'État et territoriaux – par un décret de 2014 ayant profondément revu la structure de la part dite « indemnitaire » de la rémunération des agents. Celle-ci représente environ 20 % du salaire total, et s'ajoute à la part fixe (le « traitement »).

Ce nouveau régime, baptisé RIFSEEP, a harmonisé les différentes primes en lien avec le métier exercé, et instauré un complément indemnitaire annuel (CIA) facultatif, « lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir ».

Il a ainsi remplacé la prime de fonction et de résultat (PFR) instaurée en 2008, qui comportait également une part liée aux résultats individuels.

Mais le RIFSEEP ne concerne pour le moment que 10 % des agents de l'État selon le gouvernement, et n'a été mis en place que par 45 % des collectivités et établissements publics, selon le baromètre HoRHizons 2017. Certains décrets d'application manquent encore.

**Casse-tête opérationnel**

« D'un point de vue opérationnel, c'est horrible », confirme Marie Chenal, responsable au sein du cabinet de conseil Eneis, qui a accompagné une trentaine de collectivités dans ce chantier.

Un quart d'entre elles ont choisi de mettre en place la rémunération « au mérite » permise par le CIA. Une minorité. Car si toutes se disent au départ « intéressées », les discussions butent sur deux obstacles : le financement et le changement de culture nécessaire.

« Pour les collectivités qui n'avaient pas du tout cette habitude, c'est un choc », raconte Marie Chenal. Malgré tout, « ce principe existait déjà » dans certaines d'entre elles. Un maire de petite commune décide parfois lui-même d'attribuer des primes, relève-t-elle.

La mairie de Suresnes (Hauts-de-Seine) avait, elle, fait grand bruit en 2015 en mettant en place un système de rémunération au mérite très cadré et négocié avec les syndicats, à la hausse comme à la baisse (jusqu'à 235 euros en plus ou en moins par mois pour un cadre).

Trois ans après, « les agents ont eu le sentiment que c'était un dispositif juste et équitable, donc il a été bien accepté », affirme Béatrice de Lavalette, adjointe au maire déléguée aux ressources humaines. L'entretien professionnel est devenu « un vrai temps d'échange » et les contestations des évaluations ont baissé, alors même qu'en 2017, 5 % des 1 030 agents de la ville ont vu leur salaire diminuer.

Mais un tel système n'est pas toujours bien vécu. « Cela met à mal les organisations de travail et les comportements », estime Martine Flacher, responsable d'un centre des finances publiques, syndiquée à la CFDT, qui a connu des « primes de rendement » et des « primes à la performance », abandonnées il y a « quinze ans ».

Selon elle, ces primes ont un « aspect discriminatoire » et accentuent les inégalités entre les hommes et les femmes.

En mars 2018, 54 % des fonctionnaires se prononçaient contre la mise en place de la rémunération au mérite, selon un baromètre Odoxa.

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION, DE LA RÉFORME DE L'ETAT ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

NOR : *RDFF1328976D*

***Publics concernés :*** *fonctionnaires de l'Etat.*

***Objet :*** *création d'un nouveau régime indemnitaire de référence.*

***Entrée en vigueur :*** *le texte entre en vigueur le 1er juin 2014. Le nouveau régime indemnitaire sera applicable de plein droit à certains corps de fonctionnaires à compter du 1er juillet 2015 et à l'ensemble des fonctionnaires, sauf exceptions, à compter du 1er janvier 2017.*

***Notice :*** *le présent décret créé une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet pour tous les fonctionnaires de l'Etat.*

*Ce régime indemnitaire tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale, versée mensuellement. Celle-ci est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature et repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. A cela s'ajoute un complément indemnitaire annuel versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.*

*Ce régime indemnitaire est applicable aux corps de fonctionnaires de l'Etat qui y ont adhéré par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget et du ministre dont relève ce corps et a vocation à remplacer les autres régimes indemnitaires de même nature au plus tard le 1er janvier 2017 pour tous les corps de fonctionnaires de l'Etat. Diverses mesures transitoires sont en outre prévues.*

***Références :*** *le présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des finances et des comptes publics et de la ministre de la décentralisation, de la réforme de l'Etat et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 modifié relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps de secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et à certains corps analogues relevant du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012 modifié portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-1100 du 28 septembre 2012 relatif à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 6 novembre 2013,

Décrète :

**Art. 1er.** – Les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée peuvent bénéficier, d'une part, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et, d'autre part, d'un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, dans les conditions fixées par le présent décret.

Des arrêtés du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé fixent, après avis du comité technique compétent ou du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, la liste des corps et emplois bénéficiant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et, le cas échéant, du complément indemnitaire annuel mentionné à l'alinéa précédent.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé peut, en outre, autoriser, selon un tableau d'assimilation par grade, le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et, le cas échéant, du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir à d'autres fonctionnaires de grade équivalent ne relevant pas d'un des corps ou emplois mentionnés au deuxième alinéa et en exerçant les missions.

**Art. 2.** – Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé.

Ce même arrêté fixe les montants minimaux par grade et statut d'emplois, les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maximaux applicables aux agents logés par nécessité de service.

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel.

**Art. 3.** – Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

1° En cas de changement de fonctions ;

2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

**Art. 4.** – Les fonctionnaires mentionnés à l'article 1er peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans les conditions fixées en application de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé.

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

**Art. 5.** – L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

**Art. 6.** – Lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 2.

**Art. 7.** – I. – Nonobstant les dispositions de l'article 1er, bénéficient des dispositions du présent décret, au plus tard à compter du 1er juillet 2015 :

1° Les corps d'adjoints administratifs régis par le décret du 23 décembre 2006 susvisé ;

2° Les corps de secrétaires administratifs des administrations de l'Etat, régis par le décret du 19 mars 2010 susvisé ;

3° Les corps interministériels des assistants de service social et des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat, respectivement régis par les décrets n° 2012-1098 et n° 2012-1099 du 28 décembre 2012 susvisés, ainsi que l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat régi par le décret n° 2012-1100 du 28 décembre 2012 susvisé ;

4° Le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, régis par le décret du 17 octobre 2011 susvisé ;

5° Les agents qui, à la date de publication du présent décret, perçoivent la prime de fonctions et de résultats, régis par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats.

II. – Au plus tard à compter du 1er janvier 2017, bénéficient des dispositions du présent décret l'ensemble des fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à l'exception de ceux relevant d'un corps ou d'un emploi figurant dans un arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

III. – Le décret n° 2002-1105 du 30 août 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux personnels des corps interministériels d'assistants de service social des administrations de l'Etat et de conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'aux personnels détachés sur un emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat est abrogé à compter du 1er juillet 2015.

IV. – Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats est abrogé à compter du 1er juillet 2015.

**Art. 8. –** Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication.

**Art. 9. –** Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre des finances et des comptes publics, le ministre de l'économie, du redressement productif et du numérique, la ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social, le ministre de la défense, le ministre de l'intérieur, la ministre des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports, la ministre de la décentralisation, de la réforme de l'Etat et de la fonction publique, la ministre de la culture et de la communication, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, et le secrétaire d'Etat chargé du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 20 mai 2014.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*La ministre de la décentralisation,*
*de la réforme de l'Etat*
*et de la fonction publique,*
MARYLISE LEBRANCHU

*Le ministre des affaires étrangères*
*et du développement international,*
LAURENT FABIUS

*La ministre de l'écologie,*
*du développement durable*
*et de l'énergie,*
SÉGOLÈNE ROYAL

*Le ministre de l'éducation nationale,*
*de l'enseignement supérieur*
*et de la recherche,*
BENOÎT HAMON

*La garde des sceaux,*
*ministre de la justice,*
CHRISTIANE TAUBIRA

*Le ministre des finances*
*et des comptes publics,*
MICHEL SAPIN

*Le ministre de l'économie,*
*du redressement productif*
*et du numérique,*
ARNAUD MONTEBOURG

*La ministre des affaires sociales*
*et de la santé,*
MARISOL TOURAINE

*Le ministre du travail, de l'emploi*
*et du dialogue social,*
FRANÇOIS REBSAMEN

*Le ministre de la défense,*
JEAN-YVES LE DRIAN

*Le ministre de l'intérieur,*
BERNARD CAZENEUVE

LA CROIX

# Prime au mérite pour les fonctionnaires, le retour

Le secrétaire d'État à la fonction publique, Olivier Dussopt, a lancé lundi 28 mai 2018 le chantier de l'individualisation des rémunérations dans la fonction publique.

*Emmanuelle Réju, le 28/05/2018 à 17:09*

## Comment les fonctionnaires sont-ils rémunérés ?

La rémunération des fonctionnaires est composée de deux parties. La première – et la plus importante – est constituée du traitement de base qui évolue avec l'ancienneté. Cette progression mécanique est consubstantielle au statut de la fonction publique : pour garantir l'indépendance des fonctionnaires, le statut prévoit en effet un recrutement par concours et une progression de carrière – et donc de rémunération – quasi automatique.

À côté de ce traitement de base – qui représente 80 % de la rémunération des agents de la fonction publique territoriale – figure le régime indemnitaire. C'est la partie qui varie en fonction de la situation de l'agent (responsabilités d'encadrement, sujétions particulières, etc.). Le calcul de cette part variable résulte pour l'essentiel de l'application de critères obligatoires, qui ne relèvent pas de la performance individuelle.

## Existe-il déjà des primes au mérite ?

Oui. Depuis un décret de 2014, il est possible d'introduire dans le calcul du régime indemnitaire des primes individuelles annuelles, en fonction de « l'engagement professionnel » et de « la manière de servir des agents publics ». Mais ces primes au mérite, facultatives, sont encore très peu utilisées.

D'une part, parce que la réforme de 2014 n'est pas encore totalement digérée. « Nous sommes encore en attente de décrets pour pouvoir la mettre en œuvre partout », relève Johan Theuret, président de l'association des DRH des grandes collectivités. Résultat : seuls 10 % des agents de l'État et 45 % des collectivités et établissements publics ont basculé vers le nouveau système.

D'autre part, la mise en œuvre d'une rémunération au mérite se révèle très exigeante pour les chefs de service. « Cela nécessite de la part du supérieur hiérarchique la capacité de fixer des objectifs clairs, compris, évaluables et atteignables et de pouvoir réaliser une évaluation objective douze mois après, en concertation avec l'intéressé », précise Pascal Fortoul, président de l'association des directeurs généraux des communautés de France.

**Faut-il aller plus loin ?**

Sans entrer dans le détail, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, Olivier Dussopt, a rappelé le 28 mai aux syndicats de la fonction publique que le gouvernement souhaitait pouvoir « gratifier davantage l'investissement au travail » des fonctionnaires, sans pour autant mettre les agents « en concurrence ». Un groupe de travail va être installé pour explorer des pistes permettant d'aller au-delà du système actuel.

Les syndicats de fonctionnaires sont peu enthousiastes. « Il faut faire très attention à l'impact de ce genre de mesures sur la cohérence du collectif et sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes », avertit Mylène Jacquot, en charge du dossier à la CFDT. « Attention aux usines à gaz », alerte de son côté Johan Theuret.

Modifier le calcul de rémunération de millions d'agents est d'une redoutable complexité administrative, alors que l'impact sur la fiche de salaire sera nécessairement limité puisque seule une fraction du régime indemnitaire pourra être concernée et qu'il n'y a guère de grain à moudre. Et Johan Theuret d'ajouter : « Avant toute chose, il aurait été préférable de mettre en œuvre totalement la réforme précédente et de l'évaluer. »