

15ème législature

Question N° : 5118	De M. Loïc Kervran (La République en Marche - Cher)	Question écrite
Ministère interrogé > Action et comptes publics		Ministère attributaire > Action et comptes publics
Rubrique > fonctionnaires et agents publics	Tête d'analyse > RIFSEEP et rémunération au mérite	Analyse > RIFSEEP et rémunération au mérite.
Question publiée au JO le : 06/02/2018 Réponse publiée au JO le : 10/07/2018 page : 6007		

Texte de la question

M. Loïc Kervran attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur la forte limitation de la rémunération au mérite des fonctionnaires posée par le régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), engagé sous le précédent quinquennat. Dans la lignée de la promesse faite par le Président Emmanuel Macron durant sa campagne, a récemment été annoncée l'ouverture d'une concertation à ce sujet pour 2018. Or le RIFSEEP a presque fait disparaître la notion de mérite dans le processus de revalorisation des salaires des agents de la fonction publique. Ce mécanisme est divisé en deux branches : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), une indemnité calculée sur la base de l'expérience professionnelle, et le complément indemnitaire annuel (CIA), une prime attribuée au mérite de l'agent. Néanmoins, cette prime ne distingue que faiblement les fonctionnaires méritants, d'autant plus qu'elle est facultative et que son attribution pour un corps donné relève de la discrétion de l'employeur. Il souhaite donc lui demander de préciser dans quelles proportions et sous quelles modalités il souhaiterait amender le RIFSEEP pour renforcer la rémunération des fonctionnaires les plus méritants.

Texte de la réponse

Instauré par le décret no 2014-513 du 20 mai 2014, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est le nouveau cadre de référence pour les agents de la fonction publique de l'État percevant des primes fonctionnelles ou statutaires. Applicable aux filières administratives, techniques et sociales et aux catégories A, B et C, le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions ou à l'appartenance à un corps et se compose de deux parts : - une première, représentant entre 75 et 90 % du total, correspond à la reconnaissance de l'expertise et des sujétions dans l'exercice des fonctions, - une seconde, représentant entre 10 et 25 % du total, correspond à l'engagement professionnel, à la manière de servir et au mérite et donne lieu au versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA). Si la mise en œuvre du CIA, dont le versement est facultatif, relève de la politique de gestion des ressources humaines portée par chaque ministère et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles, les ministères ont été invités, dans le cadre du déploiement du RIFSEEP, à développer le versement du CIA, la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents constituant l'un des objectifs principaux de la mise en œuvre de ce régime indemnitaire. Le RIFSEEP n'a donc pas fait disparaître la notion de mérite dans le processus de revalorisation des salaires des agents de la fonction publique. Le Gouvernement a annoncé, lors du comité interministériel de la transformation publique du 1er février 2018, sa volonté d'organiser tout au long de l'année 2018, une large concertation avec les représentants des agents publics des trois versants de la fonction publique et les employeurs



publics portant sur quatre leviers majeurs de refondation du « contrat social avec les agents publics ». L'un des chantiers concerne l'évolution de la politique de rémunération afin de mieux distinguer la sécurisation du pouvoir d'achat, la prise en compte de l'expérience, des responsabilités et des sujétions, ainsi que la performance des agents et des services. Un bilan du RIFSEEP est donc apparu nécessaire pour éclairer les travaux de l'année 2018 sur les déterminants de la rémunération et la reconnaissance du mérite. A cette fin, la direction générale de l'administration et de la fonction publique organisera, à la fin du premier semestre 2018, un bilan du dispositif en lien avec les responsables ministériels des ressources humaines. Le retour des employeurs de l'État sur le déploiement du RIFSEEP et en particulier sur la mise en œuvre et la modulation du CIA, contribuera à la réflexion sur la structuration de la rémunération des agents publics afin d'accroître encore davantage la part relevant du mérite.