

Les vertus cachées du RIFSEEP

ATTENTION

Le RIFSEEP rebat les cartes des politiques d'avancement car il rompt le lien entre la carrière et le régime indemnitaire



Le 23 mai, le Club RH de La Gazette organisait aux Archives Départementales de Rennes une rencontre d'actualité sur le RIFSEEP et la motivation. Les analyses et réflexions des spécialistes en ressources humaines présents ont permis d'apporter différents éclairages sur le rôle du régime indemnitaire. Au delà de la reconnaissance et la motivation, certaines collectivités en font aussi un outil de transparence et d'égalité femmes-hommes.

Nouvel outil indemnitaire de référence dans la fonction publique, le RIFSEEP (ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) doit servir à valoriser l'exercice des fonctions et à reconnaître l'engagement des agents.

Est-il pour autant « uniquement » un moyen de motiver les Territoriaux ?

Pour Béatrice Hakni-Robin, vice-présidente déléguée au Personnel et aux Moyens des services du département d'Ille-et-Vilaine, le RIFSEEP « est un moyen de rétablir une certaine égalité salariale, en particulier entre les femmes et les hommes ». Antony Gallais, directeur des ressources humaines du département d'Ille-et-Vilaine, explique: « nous avons pensé ce nouveau régime indemnitaire avec la volonté d'une plus grande justice. C'est un projet d'harmonisation ». Harmonisation qui a conduit à ce que 84% des agents qui ont **vu leur régime indemnitaire augmenter soient des femmes**. « La logique de fonction et de métier portée par le RIFSEEP est plus reconnaissante que le grade », assure Antony Gallais.

« La logique de fonction et de métier portée par le RIFSEEP est plus reconnaissante que le grade »

A Nantes et Nantes Métropole également, la mise en place du RIFSEEP doit apporter davantage d'équité en répondant à deux demandes de la Présidente-Maire : « **favoriser l'égalité de rémunération femmes – hommes** », et « une meilleure reconnaissance des responsabilités ». « Pour que le RIFSEEP puisse être un outil de motivation il faut qu'il soit porté par le politique », estime Patrick Coroyer, directeur du département ressources de Nantes et Nantes Métropole.

Des règles plus transparentes :

Moyen de réduire les inégalités entre filières et de mieux reconnaître les responsabilités, le RIFSEEP apparaît également comme un régime indemnitaire plus transparent. « Il nous permet d'approfondir la cotation des postes afin de mieux les valoriser. Avoir des règles de gestion claires, c'est important pour la motivation », estime Laurence Billabert, directrice des ressources humaines de Cesson-Sevigné.

Mais avec un fonctionnement fondé sur la classification des métiers et des postes, deux logiques se percutent : la politique de mobilité et la politique de rémunération. « Certains managers, en devenant chargé de mission, peuvent potentiellement perdre de l'argent », constate Claire Baude, responsable du service paie carrière de Rennes et Rennes Métropole. « Si un agent risque de perdre en salaire dans le cadre d'une mobilité interne, nous avons des indemnités de maintien de rémunération qui disparaissent au fur et à mesure des avancements », lui répond Patrick Coroyer.

Effet pervers :

Une autre difficulté concerne le complément indemnitaire annuel (CIA). « Selon la [circulaire du 3 avril 2017](#), la double part ¹ serait obligatoire. Mais certains préfets accepteraient des montants CIA à zéro », indique Jean-Paul Huby, directeur général des services du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.

Par ailleurs, le CIA ne permet pas la prise en compte de la performance d'équipe et peut avoir un effet pervers. « Une part variable peut être démotivante, notamment quand il y a une reconnaissance financière liée au montage d'un projet innovant et que cette gratification disparaît l'année suivante car on est en phase de mise en œuvre », estime Claire Baude. « Pas sûr qu'on puisse motiver avec un bon régime indemnitaire mais on peut démotiver avec un mauvais... ! », observe également Antony Gallais.

« Une part variable peut être démotivante, notamment lorsque l'on passe du montage d'un projet innovant à la phase de mise en œuvre »

Alors, autant conserver son ancien système de primes si celui-ci fonctionne. C'est en tous cas ce qu'a décidé la région Bretagne qui a choisi de se donner le temps de faire évoluer son dispositif indemnitaire. Celui-ci a été réformé en 2010 avec les mêmes objectifs que le RIFSEEP de comparabilité, de visibilité dans les carrières, mais aussi de traitement égal pour les agents des lycées et des services du siège. « Nous attendons avant de transposer le RIFSEEP car il ne concerne pas les agents des lycées qui représentent plus de 60% de nos effectifs. Or, nous estimons qu'un régime indemnitaire doit être global. **Par ailleurs, le CIA, qui serait l'élément de motivation le plus déterminant, repose sur l'acceptabilité de juger le travail de quelqu'un... cela nous pose question** », explique Jérôme Bastin, directeur général des services de la région Bretagne.

Préparation complexe :

Que le complément indemnitaire annuel **soit mis en place ou non**, le passage au RIFSEEP est relativement complexe. « Il nécessite d'avoir travaillé sur l'organigramme, l'entretien professionnel et la fiche de poste », observe Jean-Paul Huby, directeur général des services du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.

« Le RIFSEEP rompt le lien entre la carrière et le régime indemnitaire. »

Le RIFSEEP rebat les cartes des politiques d'avancement car il rompt le lien entre la carrière et le régime indemnitaire.

Il pose aussi le problème de la « critérisation ». « Certains critères vont être intéressants mais comme ils seront difficiles à quantifier, on ne pourra pas les utiliser... », observe Jean-Paul Huby.

