

REMUNERATION FONCTION PUBLIQUE

Tronqué, le Rifseep n'est pas encore en mesure de motiver les agents

Publié le 07/11/2017 • Par Solange Fréminville • dans : [A la Une RH](#), [compte rendu des dernières rencontres du club RH](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)

Comme l'a montré le colloque organisé par le club RH de La Gazette des Communes, le 19 octobre, à l'Hôtel de ville de Montpellier, « Motivation des agents : et si le Rifseep ne suffisait pas ? », le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) n'est pas encore en mesure de servir d'outil de motivation majeur. En effet, les collectivités font pour le moment barrage à l'une des deux composantes du dispositif, le complément indemnitaire annuel, chargé de récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

« Aucune collectivité n'a encore pris de délibération concernant le complément indemnitaire annuel (CIA) », déplore Aurélie Aveline, avocate du cabinet Goutal, Aliberts et associés, lors du Club RH organisé par La Gazette des Communes, le 19 octobre, à Montpellier. Or, le CIA est le deuxième élément du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), destiné à remplacer la prime de fonctions et de résultats. Il s'agit aussi de sa composante la plus innovante car elle sera modulée selon l'engagement d'un agent et sa manière de servir, évalués lors de l'entretien professionnel, et pourra ainsi constituer une source de motivation. Mais « elle est accessoire et facultative », souligne Aurélie Aveline, tandis que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), premier élément du Rifseep, est indispensable, car il « remplace toutes les primes précédentes liées à l'exercice effectif des fonctions ». De nombreuses collectivités ont déjà cadré sa mise en œuvre, voire commencent à l'appliquer.

Barrage au CIA qui pourrait multiplier par deux ou trois le montant des primes

Si les collectivités font barrage au CIA, c'est d'abord parce qu'il « ne s'applique pas à tous les agents. En effet, l'arrêté qui concerne la filière ingénieur n'est pas encore sorti », selon Nicolas Salvagno, directeur des ressources humaines (DRH) de la Ville de Nîmes (2 500 agents, 151 000 hab.). Mais l'obstacle principal à son adoption est financier. « L'objectif d'une grande partie des collectivités est de maîtriser la masse salariale, au moment où les dotations de l'Etat diminuent et où la taxe d'habitation va progressivement disparaître. Or, le CIA pourrait multiplier par deux ou trois le montant des primes », souligne Nicolas Salvagno. Ainsi, même si les employeurs territoriaux seront amenés, par respect de la légalité, à voter des délibérations sur le CIA, sa mise en œuvre n'est pas garantie et son montant pourrait être très limité. Dans tous les cas, il devrait faire l'objet de négociations serrées avec les représentants du personnel.

Petite révolution de l'indemnité déterminée par la fonction occupée

En attendant, les collectivités s'appuient sur l'IFSE. Celle-ci est déterminée par la fonction occupée, et non par le grade, ce qui représente déjà une petite révolution. « L'agent est évalué au regard des compétences attendues, sur la base de la fiche de poste, commente le DRH de la Ville de Nîmes. Et on prend en compte les risques professionnels. »

D'après Aurélie Aveline, l'IFSE peut également être modulée en fonction de l'absentéisme. « Comme elle est liée à l'exercice effectif des fonctions, elle peut être suspendue pendant un congé maladie ordinaire, alors que, pour le CIA, tout dépend de l'impact de l'absence sur la manière de servir », affirme-t-elle en s'appuyant sur la jurisprudence du Conseil d'Etat. La Communauté de communes Piémont Cévenol (120 agents, 21 559 habitants) a ainsi décidé « de ne plus verser d'indemnité si un agent est absent plus de 5 jours », dévoile sans fard Didier Souchon, directeur général des services de la collectivité.