

Les Eclairages de DURANTON CONSULTANTS

Le RIFSEEP dans la fonction publique territoriale

Que faut-il faire ?

16 février 2018

Siège social : 2 rue Quinault- 75015 Paris

Tél. : 01 30 09 80 00

www.duranton-consultants.fr - contact@duranton-consultants.fr

Faut-il adopter dès à présent le RIFSEEP dans sa collectivité ?

Oui, car le RIFSEEP, en simplifiant la lecture des indemnités, offre l'opportunité d'harmoniser les montants entre filières, d'apporter de l'équité dans un dispositif collectif porteur de sens, d'individualiser le régime indemnitaire afin de le mettre en concordance avec le parcours professionnel de l'agent...

Oui, c'est obligatoire, mais est-ce que l'incomplétude des dispositions réglementaires ne fait pas peser une incertitude sur la situation de certains cadres d'emplois? Faudra-t-il rouvrir le chantier pour traiter ces cas dans un futur proche ?

Non, ma collectivité n'est pas en mesure d'ouvrir un chantier structurant de GRH...

Non, l'absence des textes d'application sur certains cadres d'emplois nous empêche d'assurer l'équité de traitement entre agents...



Les questions à se poser

Quel est le niveau de compatibilité du régime indemnitaire actuel des agents de la collectivité avec le format du RIFSEEP ?

Comment définir les groupes de fonctions et l'affectation de chaque poste à l'un d'eux pour déterminer l'IFSE ?

Quelle articulation du complément indemnitaire par rapport à l'IFSE ?

Quels sont les enjeux financiers ?

Définition des contours du RIFSEEP de la collectivité

Les passages obligés pour mettre en place le RIFSEEP

- **Quel est le niveau de compatibilité du régime indemnitaire actuel des agents de la collectivité avec le format du RIFSEEP ?**
 - Le RI actuel de la collectivité offre-t-il une lecture par fonction ?
 - Quels sont les critères déterminants dans le RI actuel ?
 - Dans quelle mesure le RI actuel est-il personnalisé ?
 - Les postures professionnelles encouragées par le RI sont-elles celles que la collectivité souhaite favoriser dans le futur ?

- **Comment définir les groupes de fonctions et l'affectation de chaque poste à l'un d'eux pour déterminer l'IFSE ?**
 - Comment identifier des fonctions cohérentes avec la structure organisationnelle ?
 - Comment la cotation des postes peut encourager des postures professionnelles et fidéliser des compétences et aptitudes ?
 - Quels montants pour garantir l'intérêt du dispositif (attractivité, équité, maîtrise budgétaire) ?



➔ Quelle articulation du complément indemnitaire par rapport à l'IFSE ?

- Faut-il verser le CIA ? Quelle finalité pour quels montants en jeu ?
- Faut-il individualiser la rémunération de tous les agents ? Sur quels critères peut-on individualiser la rémunération ?
- Qui décide du versement du CIA ?

➔ Quels enjeux financiers ?

- Quel sera le coût du dispositif en année pleine à terme ?
- Quelles seront les incidences budgétaires sur la première année de mise en place pour la collectivité ?
- Quel sera l'impact sur la rémunération de chaque agent ?
- Comment évaluer les coûts d'évolution du dispositif compte tenu des clauses de révision, de l'évolution des effectifs et des métiers de la collectivité ?

Points de vigilance et recommandations

➔ Le séquençage de la démarche est primordial

- Dissocier les temps de définition des objectifs stratégiques (principes directeurs, budgets et impacts) des temps de construction, de concertation et de communication.

➔ La cotation des postes est un exercice de vérité qui peut s'avérer délicat pour les cadres et les agents.

- S'appuyer sur une vision objectivée par des outils existants dans la collectivité ou les créer pour l'occasion (fiches de postes, organigrammes, référentiel-métiers et référentiel-compétences) peut en faciliter l'adoption.



Points de vigilance et recommandations

- **Toute évolution du régime indemnitaire fait émerger de fortes attentes individuelles.**
 - Maîtriser la communication en veillant à la lisibilité du dispositif et la clarté des messages.
 - Aborder la concertation au moment opportun, et pas trop tôt.

- **La réflexion sur le RIFSEEP est inévitablement au carrefour d'autres chantiers de GRH (La gestion des parcours professionnels, l'entretien professionnel et l'évaluation des agents, le management des cadres et la question des signes de reconnaissance, la gestion du temps de travail, etc.)**
 - Définir les limites du projet et s'y tenir
 - Elaborer un calendrier des chantiers complémentaires au RIFSEEP

- **La collaboration de tous est stratégique (élus, direction générale, cadres, organisations syndicales) alors même que chaque partie peut avoir des intérêts divergents.**
Se faire accompagner est une garantie pour la construction d'un RIFSEEP cohérent et durable.
- **La collectivité peut être en difficulté pour mobiliser les compétences nécessaires (statut et paie, simulations financières, communication, ...) dans les contraintes de temps du projet.**
Un partenaire externe vous apporte simultanément l'ensemble des savoir-faire.
- **La réflexion conduit à réinterroger les modes de fonctionnement, les organisations de travail de la collectivité et, in fine, les valeurs du management.**
Un spécialiste externe de l'organisation et du management favorise la prise de recul sur vos pratiques.

DURANTON CONSULTANTS est le partenaire qu'il vous faut.

