

L'absentéisme finement analysé dans le Rifseep

Publié le 01/02/2018 • Par [Maud Parnaudeau](#) •



AdobeStock

A la faveur de la mise en place du Rifseep, **la ville de Saint-Michel-sur-Orge** a construit un dispositif plus équitable et transparent en s'appuyant sur son ancien régime indemnitaire.

[Saint-Michel-sur-Orge (Essonne) 500 agents, 20 200 hab.]

Il y a des collectivités où la mise en place du Rifseep ⁽¹⁾ aura été plus facile qu'ailleurs. C'est le cas de Saint-Michel-sur-Orge, qui a construit son nouveau régime indemnitaire, entré en vigueur en février 2017, dans le cadre d'un dialogue social constructif.

La ville est partie de son ancien système « PFR » ⁽²⁾ tenant déjà compte des responsabilités, de l'investissement et du niveau de présence. « **Au-delà de dix jours d'absence, la part variable était touchée.** Mais cette automaticité ne permettait pas de différencier l'agent qui manque de motivation de celui ayant de réels problèmes de santé. Pour ne pas pénaliser ces derniers, les dérogations étaient fréquentes », rapporte Nathalie Colucci, directrice générale des services. La commune a choisi d'appliquer une formule qui permet d'identifier les agents s'absentant fréquemment : [le facteur de Bradford](#). « Sur un an, nous avons pu observer que ce système identifie bien les agents qui cumulent les absences et pour lesquels il est nécessaire d'intervenir à titre individuel », observe la DGS.

Redistribution

Le complément indemnitaire annuel (CIA) reconduit les critères de la prime de résultats. A savoir « la présence de plusieurs points de performance dans le

compte rendu de l'entretien professionnel annuel, un exercice de l'activité dans un contexte difficile (surcharge ponctuelle, complexité inhabituelle...) et une contribution significative à l'atteinte d'objectifs d'évolution ou de transformation du service », énumère Nathalie Colucci.

A la faveur de la mise en place du Rifseep, un critère supplémentaire a été introduit : la possibilité, au sein d'une équipe, de redistribuer aux agents ayant permis la continuité du service la part de CIA non attribuée aux agents trop fréquemment absents. « Cette mesure d'équité nous a été suggérée par les chefs d'équipe », indique la DGS. Ces derniers faisaient partie du groupe de travail sur le Rifseep, constitué d'une vingtaine d'agents représentatifs de l'ensemble des métiers.

Equilibre budgétaire

Leur mission ? Analyser l'existant, étudier les textes et faire des propositions d'évolution. « La ville a envisagé la révision de son régime indemnitaire non pas comme une obligation réglementaire, mais comme une opportunité de réflexion collective sur les modes de gestion des personnels », note Nathalie Colucci. Avec la contrainte de proposer « un dispositif lisible par tous et simple à gérer », de « garantir la cohérence entre l'entretien professionnel et les attributions au titre du Rifseep », et de « maintenir l'équilibre budgétaire ». « La réforme devait se faire à moyens constants mais il y a eu des effets de seuil en raison du regroupement de certaines catégories », reconnaît la DGS.

Focus

Une évaluation basée sur le facteur de Bradford

Destiné à évaluer l'absentéisme, le facteur de Bradford est obtenu en multipliant le nombre de jours d'absence total par le nombre d'arrêts au carré. Désormais, à Saint-Michel-sur-Orge, quand ce facteur atteint 100, la part variable de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (Ifse) est réduite d'un tiers ; de 250 à 400, de deux tiers ; au-delà de 400, elle est supprimée. Le calcul est effectué sur une année glissante et tous les arrêts sont comptabilisés – à l'exception des congés de longue maladie et de longue durée, des arrêts liés aux accidents de service et aux maladies professionnelles. Chaque agent peut accéder aux informations d'absence le concernant dans l'application de gestion du temps.

Focus

« Un nouveau système juste et souple »

Corinne Lancier, déléguée du personnel de la section CFDT (syndicat majoritaire)

« La refonte du régime indemnitaire a été l'occasion de parler librement d'argent et d'interroger ouvertement les missions. Juste et souple, le nouveau système permet une modulation selon l'investissement. Il reconnaît mieux la technicité ainsi que les fonctions, notamment celles des agents "C" occupant un poste d'encadrement et dont les indemnités ont été revalorisées. Les disparités entre les agents de niveau 1 ont pu être gommées : les Atsem et animateurs ont changé de catégorie. Quant au nouveau système de prise en compte de l'absentéisme, il a l'avantage de pointer les abus. Mais, sans marge de manœuvre financière, le Rifseep ne révolutionne pas nos rémunérations ! Même revues à la hausse pour certains, celles-ci restent très en dessous de la moyenne des collectivités qui nous entourent. »