

## **Note de présentation et de gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) au sein d'Aix-Marseille Université**

### **I- Principes généraux et cadre réglementaire – Rappel**

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Arrêtés du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Arrêtés pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat applicables à divers corps ;
- Délibérations du Conseil d'Administration de l'université :
  - n° 2015/11/24-11 du 24 novembre 2015 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP pour les personnels de la filière administrative ;
  - n° 2017/09/28-08 du 28 septembre 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein d'AMU pour les personnels titulaires de la filière ITRF ;
  - n° 2019/01/22-03 du 22 janvier 2019, relative à l'application du RIFSEEP aux personnels titulaires de la filière bibliothèque et du corps des infirmiers.

Le RIFSEEP est le nouvel outil indemnitaire de référence applicable, sauf exception, à l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État.

Il s'inscrit dans une démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitaire et a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes, sans perte de rémunération pour les agents.

Il est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, sauf exception expressément prévue par voie réglementaire.

Le RIFSEEP est constitué de deux parts distinctes :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) : indemnité principale valorisant l'exercice des fonctions, les parcours professionnels et l'expérience. Elle est versée mensuellement ;

Une part facultative : le complément indemnitaire annuel (CIA) destinée à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir.

## **II- Groupes de fonctions**

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle : l'IFSE valorisant l'exercice d'une fonction, il est donc nécessaire que chaque poste soit positionné dans un groupe de fonctions par corps. Ce positionnement repose sur une cartographie des fonctions exercées par les personnels, établie sur la base de 13 groupes de fonctions recouvrant l'ensemble des corps ITRF :

- 3 groupes de fonctions pour les IGR
- 3 groupes de fonctions pour les IGE
- 2 groupes de fonctions pour les ASI
- 3 groupes de fonctions pour les TECH
- 2 groupes de fonctions pour les ATRF

Un tableau de correspondance permet de rattacher les corps relevant des filières ATSS et bibliothèque aux 13 groupes de fonctions ainsi définis (voir tableau en annexe 1).

## **III- Méthodologie de classement et principes de cotation des fonctions**

Afin de mettre en œuvre cette approche fonctionnelle, un travail d'étude systématique et de classement des postes par groupes de fonctions, selon des critères tels que l'encadrement, la coordination, le pilotage, la conception, la technicité, l'expertise, l'expérience, la qualification, ou encore les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel a été effectué. Le choix de l'établissement s'est porté sur une démarche concertée avec les représentants du personnel à travers la réunion d'un groupe de travail paritaire. Ce groupe s'est appuyé sur la contribution de 17 groupes de travail (GT) métiers réunissant, autour de pilotes désignés par l'établissement, des experts métiers et des référents méthodologiques.

Ces 17 groupes ont été réunis par BAP et par famille professionnelle le cas échéant, afin de procéder à ce travail d'analyse et de classement des postes par groupe de fonctions. Afin de garantir une approche et un travail homogène, les groupes de travail ont mené leurs analyses sur la base d'outils communs permettant de caractériser et de coter les postes et métiers au regard des critères professionnels réglementaires. Une grille de lecture générale et les deux grilles synthétiques de cotations ont ainsi été appliquées dans chaque groupe de travail : elles figurent en annexes 2 et 3.

## **IV- Etablissement d'une cartographie des fonctions**

Sur la base du travail de cotation réalisé par les 17 groupes de travail (GT) et d'une démarche d'interclassement, une cartographie a été réalisée regroupant 4 cartographies thématiques :

- Cartographie scientifique
- Cartographie informatique
- Cartographie bibliothèque
- Cartographie administrative et technique

Les principes de cotations retenus par thématique sont présentés en annexe 4).

Cette cartographie constitue la grille de lecture à partir de laquelle peut être déterminé le montant de l'indemnité de fonction, sujétions et d'expertise (IFSE) à verser à chaque agent éligible. Elle figure en annexe 5. Il s'agit d'une cartographie évolutive, susceptible d'être amendée et complétée comme précisé au point IX.

#### **V- Application du nouveau barème des montants de prime IFSE**

Depuis l'entrée en vigueur du RIFSEEP, l'établissement a mis en place l'IFSE en transposant le niveau de primes perçu par chaque agent titulaire (PPRS, ...) avant l'entrée en vigueur de cette réforme.

Les montants planchers de l'IFSE ont fait l'objet de revalorisation par délibérations du conseil d'administration sur la base des corps, grades et échelons des agents (cf. délibération du 18 septembre 2018).

Dans le cadre de la nouvelle étape de mise en œuvre du RIFSEEP, il est proposé un barème lié aux corps des agents et à la cotation des fonctions qu'ils occupent. Ce barème fixe des montants planchers revalorisés.

Il est applicable à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020 et figure en annexe 6.

Si le montant actuel de l'IFSE perçu par un agent est supérieur au montant plancher du groupe de fonction auquel est rattaché le poste occupé, l'agent bénéficie d'une garantie indemnitaire. Le montant de l'IFSE ne sera pas modifié. Il pourra être réexaminé à l'occasion d'un changement de poste.

#### **VI- Versements d'IFSE additionnelles en lien avec l'exercice de fonctions particulières**

Le RIFSEEP constituant un système de refonte et de simplification du « paysage indemnitaire », des fonctions spécifiques qui donnaient lieu auparavant à un régime indemnitaire particulier sont désormais valorisées dans le cadre de montants additionnels à l'IFSE de base.

##### **a- Prise en compte de la responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes**

Un montant additionnel d'IFSE est versé pour valoriser la responsabilité de régisseur d'avances ou de recettes (tableau des barèmes en annexe 7). Il fait l'objet d'un versement annuel (a contrario du versement mensuel de l'IFSE de base).

b- Prise en compte des fonctions d'assistant de prévention

Un montant additionnel d'IFSE est attribué aux personnels éligibles au RIFSEEP occupant les fonctions d'assistant de prévention. Cette IFSE additionnelle fait l'objet d'un versement unique annuel au regard des règles d'indemnisation fixées par la procédure adoptée par l'établissement (procédure PR-DHSE -2 accessible sur le guide des procédures).

c- Prise en compte des fonctions informatiques

Afin de tenir compte des spécificités des fonctions informatiques, un montant additionnel d'IFSE est versé mensuellement à l'ensemble des personnels de la BAP E « Informatique, statistiques et calcul scientifique », selon le barème spécifié en annexe 8.

**VII- Situation des agents logés par nécessité absolue de service**

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient du régime d'IFSE commun à l'ensemble des personnels, dans le respect des plafonds qui leur sont spécifiques.

**VIII- Modalités diffusion des classements et de gestion des recours**

Chaque agent bénéficiaire de l'IFSE est informé du groupe de fonction (GF) dans lequel a été classé son poste par un arrêté nominatif. A réception de cet arrêté et en cas de contestation, chaque agent peut formuler une demande de recours gracieux à l'attention du Président dans un délai de deux mois.

L'administration se saisit et instruit les recours gracieux formulés, dans le cadre d'une commission réunissant les directeurs de structure concernés par les recours, les pilotes des GT, les référents méthodologiques.

A l'issue, les arbitrages proposés sont soumis à la validation du Président et donnent lieu à la rédaction d'un argumentaire adressé à l'agent. Ces arbitrages font également l'objet d'une information portée à la connaissance des membres de la CPE, instance qui peut également être saisie d'un recours directement par les agents.

Enfin, un recours contentieux peut être formé par l'agent devant le tribunal administratif dans les délais réglementaires.

**IX- Modalités de gestion des nouvelles cotations**

La prise en compte des fiches de postes non cotées (nouvelle fonction ou évolution de la fiche de poste précédemment cotée) s'opérera en fonction des besoins, sur la base d'une instruction animée par les services RH et impliquant le GT concerné qui procédera à la cotation, selon les mêmes modalités que celles opérées pour les cotations et classements initiaux.

## **X- Réexamen des montants versés**

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

1° En cas de changement de fonctions ;

2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

## **XI- Proratisation réglementaire de l'IFSE**

Les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat [...] dans certaines situations de congés s'appliquent aux personnels éligibles au RIFSEEP.

Par ailleurs, les personnels déchargés en totalité de leurs fonctions pour exercer un mandat syndical conservent le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP, à l'instar des autres agents.