

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT APPROBATION DES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP A L'UCA

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 8 DECEMBRE 2017,

Vu le code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université Clermont Auvergne ;
Vu l'avis favorable du Comité Technique du 30 novembre 2017

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

d'approuver les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP à l'UCA telles que définies en annexe.

Membres en exercice : 37
Votes : 32
Pour : 29
Contre : 0
Abstentions : 3

Le Président,



Mathias BERNARD

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA 201712-08-06

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

12 DEC 2017

Modalités de recours : En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.

MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017

(REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL)

Le 3 novembre : Laetitia PETITFRERE-MASTRAS

1 : Rappel de la réglementation en vigueur

Le dispositif indemnitaire actuellement en vigueur est composé de plusieurs primes qui diffèrent selon les statuts particuliers dont relèvent les corps d'appartenance des agents, dont les principales sont :

- décret 71-343 (PFI – prime de fonctions informatiques)
- décret n°86-1170 (PPRS – prime de participation à la recherche scientifique) ;
- décret n°2002-61 (IAT – indemnité d'administration et de technicité) ;
- décret n°2002-63 (IFTS – indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) ;
- décret n°2002-1105 (IFRSTS – indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (filière médico-sociale) ;
- décret 30-838 (indemnité de chaussures et de petit équipement)
- décret 93-526 (prime de technicité forfaitaire)
- décret 90-966 (indemnité de sujétions spéciales)
- décret 93-526 (ISCB – indemnité spéciale des conservateurs des bibliothèques)
- Article L954-2 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007
- Circulaires d'applications du 5 décembre 2014, DGRH n°2015-0163 du 5 novembre 2015 et n°2017-0170 du 15 septembre 2017

Le RIFSEEP a été créée par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié. A l'université Clermont-Auvergne, il respecte une équivalence entre les filières (ASS, ITRF).

- Le montant versé est fixé en référence au grade ou au groupe de fonctions.

La filière bibliothèque n'a pas adhéré au RIFSEEP.

2 : Le RIFSEEP

Les principes généraux

1. Une volonté d'unification :
Le RIFSEEP est un dispositif indemnitaire qui a vocation à se substituer par principe à toutes les primes fonctionnelles jusque-là versées aux agents appartenant à un corps ou un emploi relevant du titre I du statut général de la Fonction Publique de l'Etat.
2. Une grille de lecture par fonction :
Pour un corps donné, le dispositif est schématiquement construit sur les principes suivants :
 - Il existe plusieurs groupes de fonction formellement déconnectés du grade et hiérarchisés ;
 - Au sein de chaque établissement, toutes les fonctions font l'objet d'un classement dans l'un des groupes sur la base de critères objectifs ;
 - Le dispositif doit offrir la possibilité d'une évolution professionnelle au sein du corps.
3. Un régime composé de deux indemnités :
 - a. Le nouveau dispositif est articulé autour de deux indemnités :
 - Une indemnité principale : l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), dont le versement est mensuel ;
 - Une indemnité secondaire facultative : le CIA (complément indemnitaire annuel) qui vise à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, dont le versement est annuel ou biannuel.
 - b. Le réexamen de l'IFSE :
Les motifs de réexamen de l'IFSE sont précisés comme suit :
 - Le changement de fonctions ;
 - L'expérience acquise par l'agent en occupant la même fonction (au moins tous les 3 ans) ;
 - Le changement de grade suite à une promotion.Ce réexamen n'implique pas par principe une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire.
 - c. Le CIA :
Le CIA est facultatif. La DGAFP préconise pour ce complément de respecter un plafond maximal défini comme suit :
 - 15% maximum de l'IFSE maximale pour les agents de catégorie A ;
 - 12% maximum pour les agents de catégorie B ;
 - 10% maximum pour les agents de catégorie C.

Il ne sera pas fait application du CIA à l'université Clermont-Auvergne

4. Les modalités de cumul :

L'IFSE est cumulable avec un certain nombre d'indemnités, dont :

- Les astreintes ;
- L'intéressement au sens de l'article L954-2 du code de l'éducation ;
- Les indemnités liées aux activités de formation continue (articles D714-60 et D714-61 du Code de l'éducation) ;
- La NBI ;
- La GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) ;
- Les vacances (décret n°2003-1009).

La liste des indemnités cumulables par nature ou par exception est jointe en annexe des circulaires DGRH du 5 novembre 2015 et du 15 septembre 2017.

3 : La mise en œuvre du RIFSEEP au 1^{er} septembre 2017

A. Répartition des fonctions occupées

L'IFSE repose sur la critérisation des fonctions exercées par l'agent et ses acquis professionnels.

Le décret n°2014-453 prévoit :

- La notion de groupe de fonctions ;
- La mensualisation du versement de l'IFSE
- L'utilisation de 3 critères pour répartir les fonctions entre les différents groupes ;
 - Critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
 - Critères liés à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - Critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement.

Les arrêtés ministériels prévoient que pour chaque corps concerné :

- Quelles que soient les fonctions retenues par l'établissement, leur classement doit s'inscrire dans le respect du nombre de groupes de fonction suivant :
 - Catégorie A
 - 4 groupes pour le corps des attachés
 - 3 groupes pour le corps des ingénieurs de recherche
 - 3 groupes pour le corps des ingénieurs d'études
 - 2 groupes pour le corps des assistants ingénieurs ;
 - 2 groupes pour le corps des infirmiers ;

○ Catégorie B

- 3 groupes pour le corps des SAENES
- 3 groupes pour le corps des techniciens de recherche et de formation ;
- 2 groupes pour le corps des assistants de service social ;

○ Catégorie C

- 2 groupes pour le corps des ADJENES
- 2 groupes pour le corps des adjoints techniques de recherche et de formation.

- Un montant minimum d'IFSE pour chaque grade ;

1. Les points prévus par les circulaires DGRH du 5 novembre 2015 et du 15 septembre 2017:

- Un montant minimum ministériel défini pour chaque groupe de fonction de chaque corps ;
- Les modalités de réexamen et, le cas échéant, de revalorisation de l'IFSE :
Les circulaires du 4 novembre 2015 et du 15 septembre 2017 précisent le cadre ministériel dans lequel s'exercent les modalités de réexamen de l'IFSE prévues par le décret :

La revalorisation des attributions indemnitaires des agents au titre de l'IFSE s'effectue prioritairement par la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Une modulation peut être envisagée sur la base d'un accroissement des charges ou responsabilités liées au poste de travail.

L'évolution de la situation individuelle de l'agent entraîne un réexamen de l'IFSE. Ce réexamen n'entraîne pas une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire. Il n'a pas à être sollicité par l'agent mais doit être conduit en cas de :

	Situations	Revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire	Commentaires
Réexamen de l'IFSE en cas de changement de fonctions	Changement de fonctions vers un groupe de fonctions supérieur	OUI	
	Changement de fonctions vers un poste sans changement de groupe	NON	Arbitrage de l'établissement sur l'opportunité
	Changement de fonctions vers un groupe de fonctions inférieur	NON	Prise en compte des situations particulières

Réexamen de l'IFSE en cas de changement de grade suite à une promotion	Obtention d'une promotion par inscription au tableau d'avancement	OUI	Augmentation forfaitaire
	Obtention d'une promotion par inscription sur la liste d'aptitude	OUI	Augmentation forfaitaire
Réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise de l'agent	Agent occupant la même fonction depuis trois ans minimum	NON	Au regard de l'évaluation des acquis de l'expérience

2. Les préconisations de la circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 :

- Au sein d'un corps, les fonctions retenues doivent permettre d'accompagner l'évolution professionnelle de chaque agent ;
- Pour un corps donné, il convient d'avoir des différences significatives entre les différents groupes de fonction ;
- L'attribution d'un montant d'IFSE est individualisée au regard de la fonction occupée.

4 : Mise en œuvre à l'UCA pour les corps concernés au 1^{er} septembre 2017

A. Les corps concernés

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, l'Université Clermont-Auvergne met en œuvre le RIFSEEP au 1^{er} septembre 2017 pour les personnels relevant des corps ou emplois ci-dessous :

- Adjoint administratifs des administrations de l'Etat ;
- Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat ;
- Attachés d'administration de l'Etat ;
- Emplois fonctionnels (Administrateurs – AENESR –, agent comptable d'EPSCP, DGS d'EPSCP) ;
- Adjoint techniques de recherche et de formation
- Techniciens de recherche et de formation
- Assistants ingénieurs
- Ingénieurs d'études
- Ingénieurs de recherche
- Infirmiers
- Assistants de service social

B. Les principes

La mise en œuvre du RIFSEEP applique les principes suivants :

1. La mise en œuvre de ce régime indemnitaire ne doit pas entraîner une baisse des attributions indemnitaires des agents quelle que soit leur situation.
2. L'IFSE a vocation à se substituer à l'ensemble des primes fonctionnelles (PPRS / IAT / IFTS / PFI / IRSSTS / indemnité de chaussures et petit équipement/ prime de sujétions spéciales / indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes).
3. L'IFSE est cumulable par nature avec
 - la prime d'intéressement à la performance collective des services dans l'administration de l'Etat,
 - la prime d'intéressement allouée aux personnels des universités ayant accédé aux RCE,
 - la prime d'intéressement des personnels de certains établissements publics relevant du MESR pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services,
 - au dispositif de compensations des pertes du pouvoir d'achat (GIPA, indemnité compensatrice ou différentielle),
 - frais de déplacement,
 - rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement,
 - au titre de dispositifs accompagnant la mobilité géographique (prime d'installation, frais de changement de résidence, indemnité de départ volontaire, prime de restructuration de service)
4. L'attribution de la NBI est cumulable avec l'IFSE. Elle est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière (décret 93-522). Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.
5. Le principe de la garantie indemnitaire individuel est assuré au moment de la bascule à l'IFSE. Ainsi, le montant indemnitaire garanti doit comprendre les primes et indemnités versées au fonctionnaire au titre de son grade, des fonctions qu'il exerce, et de sa manière de servir.
L'assiette de l'IFSE ainsi consolidée comprend l'ensemble des primes fonctionnelles perçues par les agents au moment de la bascule, y compris les agents bénéficiant de la PFI.
Doivent être exclus de ce principe de garantie indemnitaire cumulable avec l'IFSE :
 - La GIPA
 - Les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire
 - L'indemnité de résidence et supplément familiale de traitement
 - Les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury
 - Les primes d'intéressement versées sur le fondement de l'article L. 954-2 du code de l'éducation
6. L'application des dispositions réglementaires prévues par le décret et les arrêtés (notamment respect des minima/maxima) ;
7. Le respect des minima indemnitaires ministériels définis par les circulaires du 5 novembre 2015 et du 15 septembre 2017 ;
8. Un déploiement qui respecte l'enveloppe des crédits indemnitaires votée par le CA ;

9. Le réexamen de l'IFSE au bénéfice des agents titulaires de l'UCA qui réussiront un concours, un examen professionnel ou qui bénéficieront d'une promotion au titre de la liste d'aptitude ou du tableau d'avancement débouchera sur une revalorisation de l'attribution indemnitaire égale aux montants fixés par la délibération n°2017-10-27-05-1 du Conseil d'administration de l'UCA ;

C. Situations et conséquences sur les régimes indemnitaires

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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés s'appliquent pour les personnels éligibles au RIFSEEP.

Les agents bénéficiant de décharges syndicales conservent le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

D. Le classement des fonctions

Dans le cadre du classement des fonctions, l'UCA met en œuvre les 3 critères réglementaires. Il est proposé de les qualifier en utilisant une série d'indicateurs internes objectivables :

Critères réglementaires	Indicateurs (retenus par l'UCA)
Encadrement, coordination, pilotage et conception	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de personnels encadrés (plus il y a de personnels, plus c'est compliqué) et/ou affectés ; 2. Nombre d'étudiants inscrits (plus il y a d'inscrits, plus il y a d'activités) ; 3. Le budget géré (rapport avec le périmètre de service et les risques afférents) ; 4. Nombre de projets suivis ; 5. Polyvalence du poste : transversalité de la fonction ; 6. Coordination : sites délocalisés, conventions cadres avec d'autres établissements publics, nombre d'EPST implantés.
Technicité, expertise, expérience professionnelle ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions	<ol style="list-style-type: none"> 1. Durée minimale d'expérience professionnelle dans le domaine de compétence de la fonction ; 2. Expertise dans un domaine de compétence au regard du domaine : niveau de maîtrise élevé sur des savoirs généraux ou des savoir-faire ; 3. Qualification : Compétences rares (thanatopraxie, compétences spécifiques), diplômes obligatoires pour l'exercice des fonctions.

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pénibilité (rythme de travail, rotation, exposition à certains risques,...) ; 2. Exercice de responsabilités spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> o Hygiène sécurité (assistant prévention, RUS) ; o Finances (régisseur). 3. Exposition aux risques <ol style="list-style-type: none"> i. Techniques ; ii. en lien avec les conditions de travail (manipulation de produits) ; iii. Pour les postes administratifs, gravité des conséquences liés à une erreur commise dans l'exercice des fonctions) ; iv. Médiatiques.
---	--

Le rattachement est effectué par la DRH qui, lorsque cela s'est avéré nécessaire, a fait appel à des experts (inscrits sur les listes des experts ITRF validée par le ministère) des différentes BAP. Les propositions d'ensemble font l'objet d'une présentation devant les CPE concernées avant notification aux agents.

L'utilisation des critères ci-dessus se traduit par la mise en œuvre d'une cartographie des fonctions par corps. La cartographie est jointe en annexe à la présente note.

A titre indicatif, la cartographie des fonctions est accompagnée pour chaque groupe des données suivantes au 1^{er} septembre 2017 :

- Le nombre d'agents bénéficiaires ;
- Le montant moyen ;
- La plage indemnitaire
- Le montant socle de référence par groupe tel que voté par le conseil d'administration.

E. Information des agents

Chaque agent concerné recevra une information écrite précisant :

- 1 Le groupe de fonctions RIFSEEP dans lequel son poste est classé ;
- 2 L'attribution indemnitaire mensuelle qu'il percevra.

ANNEXE : CLASSEMENT DES FONCTIONS PAR CORPS/ EMPLOIS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017