

CTEP 20 octobre 2017

PROJET DE NOTE DE GESTION

relative à la mise en place du RIFSEEP  
(Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise  
et de l'Engagement Professionnel)

à l'IRD

## Table des matières

1.	Périmètre et principes du RIFSEEP .....	3
1.1.	Textes applicables .....	3
1.2.	Périmètre du RIFSEEP .....	4
1.3.	Principe du RIFSEEP .....	4
1.4.	Groupes de fonctions .....	4
2.	L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) .....	5
1.5.	Minimum indemnitaire par corps et grade .....	5
	Barèmes règlementaires interministériels .....	5
	Proposition de barèmes ministériels de gestion .....	6
	Minimum indemnitaire IRD .....	6
1.6.	Part « Expertise et technicité » du poste occupé par l'agent .....	6
	Valorisation de la fonction informatique .....	7
1.7.	Composante additionnelle possible : Part « Encadrement, pilotage, coordination et conception » .....	7
1.8.	Composante additionnelle possible : Part « Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste » .....	7
	Fonction d'Assistant de prévention .....	7
	Degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel .....	7
3.	Règles de gestion de l'IFSE .....	9
1.9.	Changement de fonctions de l'agent .....	9
1.10.	Changement de corps et de grade de l'agent .....	9
1.11.	En l'absence de changement de fonctions .....	9
4.	Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) .....	10
5.	Principes de gestion à la mise en œuvre du RIFSEEP .....	11
1.12.	Positionnement des postes dans la cartographie des groupes de fonction .....	11
1.13.	Détermination de la garantie indemnitaire .....	11
6.	ANNEXES .....	12
	Cartographie des groupes de fonctions .....	12

La présente note a pour objet de présenter le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP (définition, cadre réglementaire, périmètre et principes d'application), et de préciser les modalités de sa mise en œuvre à l'IRD.

## 1. Périmètre et principes du RIFSEEP

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est une réforme du régime indemnitaire s'appliquant à l'ensemble de la fonction publique de l'Etat.

Il vise à rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire, valoriser l'exercice des fonctions, reconnaître la variété des parcours professionnels des agents et les acquis de l'expérience.

Pour les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), aujourd'hui régis par des dispositions spécifiques, il s'agit de rejoindre un cadre indemnitaire commun à la majorité des fonctionnaires de l'Etat.

### 1.1. Textes applicables

- Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP
- Décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 reportant notamment la date d'adhésion au RIFSEEP au 01 septembre 2017 pour les corps et emplois du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- Arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation / aux corps de techniciens de la recherche et de techniciens de recherche et de formation / au corps d'assistants ingénieurs / au corps d'ingénieurs d'études / au corps d'ingénieurs de recherche 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 ;
- Arrêté du 19 juillet 2017 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 aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du Centre national de la recherche scientifique

## 1.2. Périmètre du RIFSEEP

À l'IRD, ce régime concerne exclusivement les fonctionnaires ingénieurs et techniciens (IT) affectés en France métropolitaine et en outre-mer. Il n'est applicable ni aux contractuels, ni aux fonctionnaires appartenant au corps des chercheurs ni aux ingénieurs et techniciens expatriés.

Il remplace toutes les primes existantes liées aux fonctions. Il se substitue donc à la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS), à la prime de fonction informatique (PFI), à la prime de technicité, et à l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC). La prime liée à la fonction d'assistant de prévention préalablement traitée via la PPRS intègre aussi le régime RIFSEEP.

Ne sont pas concernées, et restent donc cumulables avec le RIFSEEP : les indemnités éventuelles liées à la situation de l'agent, comme le supplément familial de traitement, la prime de transport, ou l'indemnité d'éloignement notamment. Ne sont pas non plus concernées les indemnités de service à la mer (une liste exhaustive des primes et indemnités restant cumulables avec le RIFSEEP est disponible en annexe).

Les astreintes préalablement traitées par la PPRS doivent être encadrées par un texte ministériel en cours de rédaction, et à terme ne seront plus compensées par la PPRS.

## 1.3. Principe du RIFSEEP

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. Versée mensuellement.
- Une part facultative : le complément indemnitaire annuel (CIA) destinée à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir. Non reconductible d'une année sur l'autre, versé semestriellement sur la base d'un montant défini annuellement.

## 1.4. Groupes de fonctions

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle : chaque poste est positionné dans un groupe de fonctions par corps et reçoit un régime indemnitaire afférent.

Ce positionnement repose sur une cartographie des fonctions-types exercées par les personnels ingénieurs et techniciens de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette cartographie commune aux personnels IT des EPST et des universités propose 13 groupes de fonctions :

- 3 groupes de fonctions pour les IR
- 3 groupes de fonctions pour les IE
- 2 groupes de fonctions pour les AI
- 3 groupes de fonctions pour les T
- 2 groupes de fonctions pour les AJT.

Au sein de chaque corps, le poste occupé détermine l'appartenance à un groupe de fonctions, le groupe 1 étant dédié aux fonctions dont le niveau de responsabilité ou d'expertise est le plus élevé.

Chaque groupe de fonctions comprend un certain nombre de fonctions-types. La répartition, au sein des différents groupes de fonctions, des fonctions-types exercées par les agents, est réalisée au regard des critères professionnels suivants.

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Tout profil de poste ouvert au recrutement ou à la mobilité interne affichera le corps et le groupe de fonction associé.

## 2. L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

Indemnité principale du RIFSEEP, l'IFSE tient compte du corps et du grade de l'agent ainsi que du poste qu'il occupe.

L'IFSE est versée mensuellement et est composée de :

- un minimum indemnitaire par corps et grade de l'agent ;
- une part valorisant la technicité et l'expertise du poste occupé par l'agent.

Ces deux éléments peuvent être complétés, le cas échéant, par deux composantes additionnelles :

- une part valorisant l'encadrement, le pilotage, la coordination ou la conception ;
- une part tenant compte de sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste.

### 1.5. Minimum indemnitaire par corps et grade

#### *Barèmes réglementaires interministériels*

Le montant annuel d'IFSE versé, toutes composantes confondues, ne pourra être inférieur aux minimas réglementaires par corps et grade fixés par les arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des IT de la recherche 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.

Minima réglementaires pour l'IFSE annuel :

Corps	IR			IE		AI	T			AT			
	IRHC	IR1	IR2	IEHC			IECN	AI	TCE	TCS	TCN	ATRP1	ATRP2
Grade avant le 01/09/17				Grade après le 01/09/17									
<b>Montants annuels</b>	3500€	3200€	3000€	3000€	2800€	2600€	2200 €	1850€	1750€	1650€	1600€	1600€	1350€
<b>Montant mensuels</b>	292 €	267 €	250 €	250 €	233 €	217 €	183 €	154 €	146 €	137 €	133 €	133 €	113€

Le montant annuel d'IFSE versé, toutes composantes confondues, ne pourra être supérieur aux plafonds réglementaires par corps et groupe de fonctions fixés par les arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des IT de la recherche 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.

Plafonds réglementaires pour l'IFSE annuel :

Corps	IR			IE			AI		T			AT	
	G1	G2	G3	G1	G2	G3	G1	G2	G1	G2	G3	G1	G2
Montant annuels	35700€	32300€	29750€	29750€	27200€	23800€	20400€	17850€	16720€	14960€	13200€	11700€	10800€
Montant mensuels	2975 €	2692 €	2479 €	2479 €	2267 €	1983 €	1700 €	1488 €	1393 €	1247 €	1100 €	975 €	900 €

Ces montants réglementaires ne sont pas indexés sur l'évolution de la valeur du point de la fonction publique.

#### *Proposition de barèmes ministériels de gestion*

Les minimas réglementaires interministériels rappelés ci-dessus étant inférieurs aux montants moyens de la PPRS, le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a proposé, pour les ingénieurs et techniciens de la filière recherche, des socles indemnitaires de référence spécifiques par corps et groupe de fonctions, supérieurs à la fois aux minimums réglementaires et aux montants moyens de la PPRS.

Les plafonds réglementaires interministériels, eux, s'appliquent en l'état.

#### *Minimum indemnitaire IRD*

L'Institut fait le choix d'utiliser les barèmes ministériels de gestion et comme référence, rehaussant ainsi les minimums indemnitaires mensuels versés aux agents au titre de leur corps et grade.

Dès le passage au RIFSEEP, chaque agent bénéficie ainsi d'un montant mensuel minimum lié à son corps et grade, fixé conformément à la décision n° [Référence à venir] portant création du minimum indemnitaire de l'IFSE pour l'IRD.

### 1.6. Part « Expertise et technicité » du poste occupé par l'agent

Chaque agent occupe un poste qui requiert un certain niveau d'expertise ou de technicité. Ainsi, en plus du minimum indemnitaire, il bénéficie, au titre du groupe de fonctions dans lequel son poste est classé, d'un montant mensuel reconnaissant cette expertise, fixé conformément à la décision n° [Référence à venir] portant création du barème Expertise et technicité de l'IFSE pour l'IRD.

### *Valorisation de la fonction informatique*

Pour tous les postes de la Branche d'activité professionnelle E – « Informatique, Statistiques et Calcul scientifique » (cartographie Referens III), la part Expertise et technicité pourra être complétée d'un montant forfaitaire reconnaissant l'expertise informatique. Ce montant est déterminé au regard du niveau de la fonction occupée. Il est aussi ajusté au vu du niveau de service du poste : un poste développant une expertise au service de plusieurs entités ou d'une entité transverse bénéficiera d'un montant supplémentaire, indépendamment de son affectation structurelle. Les barèmes sont fixés conformément à la décision n° [Référence à venir].

#### 1.7. Composante additionnelle possible : Part « Encadrement, pilotage, coordination et conception »

L'encadrement, le pilotage, la coordination et la conception sont déjà valorisés à titre principal par le positionnement du poste dans un corps et dans les groupes de fonctions, et sont, en conséquence, déjà valorisés via les montants de la part Expertise et technicité.

Toutefois un montant additionnel d'IFSE peut être attribué, au titre de l'encadrement supérieur et de la responsabilité du poste vis-à-vis de l'Institut, aux agents occupant les postes suivants :

- Rang 1 : Directeurs du niveau « gouvernance stratégique » ;
- Rang 2 : Directeurs fonctionnels (et adjoints), délégués régionaux (et adjoints), directeurs d'unités (et adjoints) ;
- Rang 3 : Responsables de services dans les directions fonctionnelles et dans les délégations régionales, administrateurs de laboratoire, responsable de structures scientifiques.

La liste des structures ouvrant droit à cette Part « Encadrement, pilotage, coordination et conception », ainsi que les barèmes associés sont fixés conformément à la décision n° [Référence à venir].

#### 1.8. Composante additionnelle possible : Part « Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste »

##### *Fonction d'Assistant de prévention*

Les Assistants de prévention nommés exerçant cette fonction en plus de leur activité principale perçoivent un montant complémentaire d'IFSE, conformément à la décision n° [Référence à venir].

##### *Degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel*

Suivant les responsabilités particulières de certains postes (niveau d'exposition dans l'organisation de l'Institut, niveau de responsabilité par rapport à l'établissement, contraintes spécifiques du poste), un montant mensuel complémentaire peut être servi à l'agent occupant le poste.

Ce montant peut être revu à chaque réouverture du poste à la mobilité.

Ce montant mensuel peut être servi pour un nombre limité de fonctions et de contraintes professionnelles, dans la limite des montants plafonds fixés par barème. La décision n° [Référence à venir] fixe pour cette part Degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel le barème associé, ainsi que la liste des fonctions ouvrant droit à montant complémentaire d'IFSE.

A titre dérogatoire et exceptionnel, certains postes mettant en œuvre un niveau élevé d'exposition et/ou de responsabilité peuvent bénéficier d'un montant mensuel d'IFSE complémentaire sur décision expresse du PDG.



### 3. Règles de gestion de l'IFSE

Comme précisé par la circulaire du 5 décembre 2014 susmentionnée, l'IFSE doit permettre de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. Cette indemnité repose donc sur la valorisation des critères professionnels liés aux fonctions, mais aussi sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent occupant le poste.

Elle peut donc être réexaminée à plusieurs occasions. Tous les réexamens de l'IFSE quelque qu'en soit l'origine (voir ci-dessous) seront arbitrés, après instruction en concertation avec le responsable de structure, lors d'une commission RH, en tenant compte de la cohérence avec la cartographie des fonctions et dans la limite des capacités budgétaires disponibles.

#### 1.9. Changement de fonctions de l'agent

Tout changement de fonctions, qu'il soit lié à une mobilité interne ou à une évolution significative des activités de l'agent et qu'il conduise ou non à un changement de groupe de fonctions, donne lieu au réexamen de l'IFSE en vue de déterminer si le montant doit être ajusté au titre des nouvelles fonctions exercées.

Ce réexamen est réalisé par les expertises de la Direction des Ressources Humaines en concertation avec le responsable de structure et à sa demande.

#### 1.10. Changement de corps et de grade de l'agent

Le changement de corps d'un agent à la suite de la réussite à un concours par exemple conduit au classement de l'agent dans l'un des groupes de son nouveau corps. Les montants d'IFSE servis sont ajustés en conséquence.

Le changement de grade à la suite d'une promotion ne conduit pas à un changement de groupe de fonctions du poste occupé. Il peut néanmoins donner lieu au réexamen du montant de l'IFSE. Ce réexamen est réalisé par les expertises de la Direction des Ressources Humaines en concertation avec le responsable de structure et à sa demande.

#### 1.11. En l'absence de changement de fonctions

En l'absence d'un changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, un réexamen de l'IFSE est réalisé tous les quatre ans, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation. Ce réexamen est réalisé par les expertises de la Direction des Ressources Humaines en concertation avec le responsable de structure et à sa demande.

Les possibilités de réexamens de l'IFSE sont l'opportunité d'un échange autour du poste et de la manière dont l'agent l'investit au regard de son expérience professionnelle ; elles ne se traduisent pas systématiquement par une augmentation de l'IFSE. Par ailleurs, dans l'hypothèse d'une augmentation du montant de l'IFSE, celle-ci s'opère en cohérence avec la cartographie des fonctions et dans la limite des capacités budgétaires disponibles.

Enfin, l'IFSE est liée à la quotité de temps de travail et à la situation administrative ; elle est proportionnellement réduite en cas de temps partiel et, selon le cas, réduite ou supprimée dans certaines positions ou situations administratives (conformément à la loi n°84-16 et au 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).

#### 4. Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Composante facultative du RIFSEEP, le CIA a pour vocation de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent sur son poste.

Ce complément est versé semestriellement sur la base d'un montant défini annuellement. Son attribution éventuelle se base sur les conclusions de l'entretien annuel d'évaluation. Il doit permettre de valoriser l'investissement d'un agent sur son poste, mais aussi, la participation d'une équipe à un projet structurant pour l'Institut.

Son attribution et son montant ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre. La possibilité du CIA est prévue à l'IRD, mais pourra être ou non activée chaque année (pour l'ensemble des personnels IT) en fonction des possibilités budgétaires.

Les plafonds du CIA sont fixés règlementairement :

Corps	IR			IE			AI		T			AT	
	G1	G2	G3	G1	G2	G3	G1	G2	G1	G2	G3	G1	G2
Montant annuels	6300 €	5700 €	5250 €	5250 €	4800 €	4200 €	3600 €	3150 €	2280 €	2040 €	1800 €	1300 €	1200 €

## 5. Principes de gestion à la mise en œuvre du RIFSEEP

Pour tous les agents en position d'activité au 1<sup>er</sup> septembre 2017, la mise en œuvre du RIFSEEP interviendra sur la paie de décembre 2017 avec effet rétroactif au 01 septembre.

### 1.12. Positionnement des postes dans la cartographie des groupes de fonction

Lors du passage au régime RIFSEEP, les postes seront répartis dans la cartographie des groupes de fonctions en fonction du corps et du grade de l'agent occupant le poste, le poste occupé par un agent étant par principe corrélé à son corps et grade.

Les assistants ingénieurs seront classés dans le groupe 2 du corps des assistants ingénieurs et les adjoints techniques de la recherche dans le groupe 1 du corps des adjoints techniques de la recherche.

Le rattachement à ces groupes sera réexaminé lors du changement de fonctions, de grade ou de corps ou lors du premier réexamen quadriennal au regard des fonctions exercées.

### 1.13. Détermination de la garantie indemnitaire

Si le montant de l'IFSE tel que déterminé par le RIFSEEP est inférieur à la somme des primes perçues par l'agent avant le passage au régime RIFSEEP, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, la différence est versée dans le cadre d'une garantie indemnitaire.

Le montant à garantir au titre des primes et indemnités éligibles est apprécié sur une période de référence d'un an et demi, soit en l'espèce du 01 janvier 2016 au 30 juin 2017 inclus.

Sont retenues au titre de la garantie indemnitaire : la PPRS, la PFI, l'ISFIC à l'exception des versements complémentaires exceptionnels.

Cette garantie est versée mensuellement en complément de l'IFSE et maintenue jusqu'à ce que l'agent change de poste, même si cela n'entraîne pas de changement de groupe de fonctions.

## 6. ANNEXES

*Cartographie des groupes de fonctions*