



GT RIFSEEP

SOMMAIRE

PARTIE 1 : RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

- 1.1 Le RIFSEEP
- 1.2 Détermination du montant de l'IFSE
- 1.3 Montant des plages indemnitaires
- 1.4 Mode de variation de l'IFSE
- 1.5 Etat des lieux de l'IFSE à AMU

PARTIE 2 : CARTOGRAPHIE DES EFFECTIFS BIATSS FONCTIONNAIRES

- 2.1 Répartition par Filière et BAP
- 2.2 Répartition par corps

PARTIE 3 : OBJECTIFS DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE

- 3.1 Objectifs réglementaires
- 3.2 Objectifs complémentaires AMU

PARTIE 4 : MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

- 4.1 La philosophie du nouveau RI
- 4.2 Les prérequis indispensables du nouveau RI
- 4.3 Les étapes du projet RIFSEEP AMU
- 4.4 Présentation des acteurs sollicités tout au long du projet
- 4.5 Focus sur l'étape 2
- 4.6 Focus sur l'étape 7
- 4.7 Calendrier prévisionnel

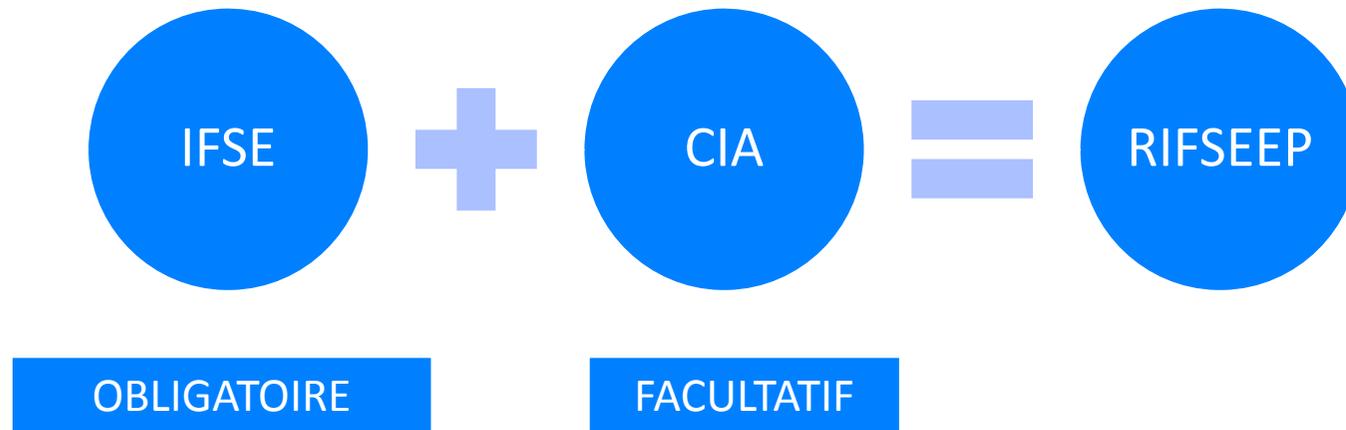


Partie 1: rappel de la réglementation

1.1 Le RIFSEEP

Le RIFSEEP est articulé autour de deux indemnités :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement**, qui intègre les anciennes primes fonctionnelles et constitue l'indemnité principale assise sur les fonctions de l'agent.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)**, facultatif, qui permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.



1.2 Détermination du montant de l'IFSE

Réglementairement, le montant de l'IFSE versé à un agent dépend du **groupe de fonctions** auquel est rattaché son poste de travail.

La répartition des postes de travail dans les groupes repose sur une évaluation établie au regard de **trois séries de critères professionnels** :

- Encadrement, coordination, pilotage, conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Les groupes de fonctions sont créés par corps (2 à 4 selon les corps), indépendamment du grade.

A chaque groupe de fonctions correspond une **plage indemnitaire**.

1.3 Montant des plages indemnitaires

L'arrêté d'adhésion au RIFSEEP de chaque corps (dit « arrêté barème ») fixe le **plafond d'attribution de l'IFSE pour chaque groupe de fonctions**

Cet arrêté fixe également le **plancher de l'IFSE par grade** (dépassé au sein d'AMU).

Ex: arrêté du 3 juin 2015 concernant les attachés

Plafonds annuels d'attribution de l'IFSE par groupe de fonctions *	
Groupe 1	36 210 €
Groupe 2	32 130 €
Groupe 3	25 500 €
Groupe 4	20 400 €

Planchers annuels d'attribution de l'IFSE par grade	
Attaché d'administration hors classe et emplois fonctionnels	2 900 €
Attaché principal d'administration	2 500 €
Attaché d'administration	1 750 €

* Hors agents bénéficiaires d'une concession de logement pour NAS

Concernant la filière ITRF, les différents « arrêtés barèmes » du 24/03/2017 interministériels fixent les plafonds et planchers suivants:

Plafonds annuels d'attribution de l'IFSE par corps et groupe de fonctions

*

Corps	IGR	IGE	ASI	Techniciens	ATRF
Groupe 1	35 700 €	29 750 €	20 400 €	16 720 €	11 700 €
Groupe 2	32 300 €	27 200 €	17 850 €	14 960 €	10 800 €
Groupe 3	29 750 €	23 800 €	NC	13 200 €	NC
<i>Pour info, montant max AMU PPRS (+ intéressement)</i>	$975 \times 12 = 11\,700 \text{ €}$	$577,37 \times 12 = 6\,928,34 \text{ €}$	$405,57 \times 12 = 4\,866,84 \text{ €}$	$398,38 \times 12 = 4\,780,56 \text{ €}$	$247,78 \times 12 = 2\,973,36 \text{ €}$

* Hors agents bénéficiaires d'une concession de logement pour NAS

1.4 Mode de variation de l'IFSE

Le montant de l'IFSE peut varier dans 4 hypothèses :

- **Changement de grade**
 - ⇒ Se traduit par une augmentation d'IFSE forfaitaire
- **Changement de corps**
 - ⇒ Entraîne le classement dans les groupes du nouveau corps (ne doit pas se traduire par une baisse de l'IFSE)
- **Mobilité fonctionnelle**
 - ⇒ Doit se traduire par une augmentation de l'IFSE en cas d'intégration d'un groupe supérieur (possible si même groupe)
 - ⇒ Doit faire l'objet d'un réexamen « en veillant à la situation particulière de l'agent » si intégration d'un groupe inférieur
- **A défaut, tous les quatre ans.**
 - ⇒ Pourra se traduire par une augmentation, « sauf si les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants »

1.5 Modalités de contestation

Comme pour tous les dispositifs indemnitaires, les deux voies de recours classiques que sont le recours gracieux et le recours contentieux (auprès du tribunal administratif compétent) peuvent être mises en œuvre dans le cadre du RIFSEEP.

1.6 Etat des lieux de l'IFSE à AMU

Depuis l'entrée en vigueur du RIFSEEP pour la filière ATSS et ITRF, AMU a transposé à **titre transitoire** les anciennes primes statutaires dans l'IFSE.

Le GT RIFSEEP doit désormais se réunir pour mettre en place les groupes de fonctions pour chaque corps.



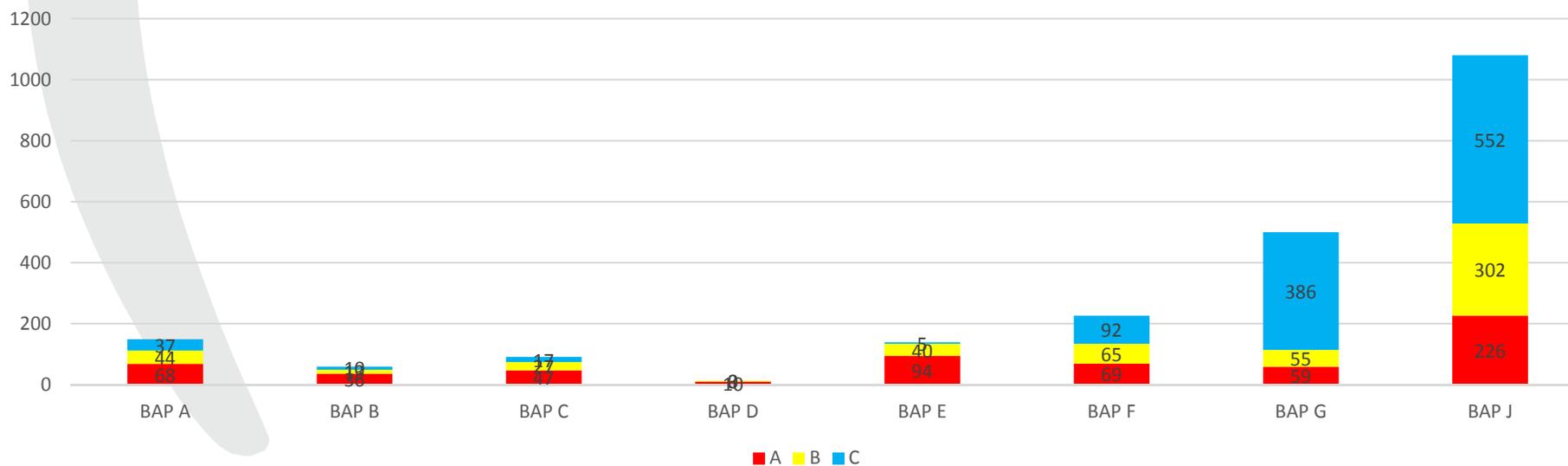
Partie 2 : cartographie des effectifs BIATSS fonctionnaires

2.1 Répartition par Filière et BAP

Filière	Effectif
Personnels de bibliothèques	146
ASS	333
ITRF	1778
TOTAL	2257

	A	B	C	TOTAL	
BAP A	68	44	37	149	
BAP B	36	13	10	59	
BAP C	47	27	17	91	
BAP D	10	3	0	13	
BAP E	94	40	5	139	
BAP F	69	65	92	226	Dont 146 personnels de bibliothèques
BAP G	59	55	386	500	
BAP J	226	302	552	1080	Dont 333 personnels ASS
TOTAL	609	549	1099	2257	

Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP





Partie 3 : objectifs du nouveau régime indemnitaire

3.1 Objectifs réglementaires

1. Redonner du sens à la rémunération indemnitaire
2. Valoriser l'exercice des fonctions
3. Renforcer la cohérence interministérielle
4. Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience
5. Assurer des conditions de modulation indemnitaire transparentes
6. Favoriser les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions

3.2 Objectifs complémentaires AMU

1. Maintenir une transparence sur l'attribution du niveau indemnitaire de chaque agent
2. Développer un niveau et des possibilités de modulation incitatives de nature à dynamiser la mobilité interne de l'établissement
3. Renforcer l'attractivité de l'établissement (en matière de recrutement)
 - Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de l'établissement, que le régime indemnitaire sera attractif.
4. Développer un régime indemnitaire soutenable budgétairement



Partie 4 : méthodologie de travail

4.1 La philosophie du nouveau RI

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. **Le RIFSEEP constitue un changement de philosophie :**

RI lié à
détention
d'un
grade

RI lié à
l'exercice
d'une fonction
et
l'appartenance
à un corps

Exemple pour la filière ITRF :

Corps/grade/éch	Montant AMU pour un 100%
IGR HC	975,47 €
IGR 1C	893,47 €
IGR 2C	678,02 €
IGE HC	577,37 €
IGE CN	502,61 €
ASI	405,57 €
TCH CE	402,55 €
TCH sup/TCH CN 6e éch et +	372,31 €
TCN CN 5e éch inclus	364,20 €
ATRF	256,11 €

10 niveau de rémunération

Corps	Groupe de fonctions (GF)
IGR	GF 1
IGR	GF 2
IGR	GF 3
IGE	GF 1
IGE	GF 2
IGE	GF 3
ASI	GF 1
ASI	GF 2
TCH	GF1
TCH	GF 2
TCH	GF 3
ATRF	GF 1
ATRF	GF 2

13 niveau de rémunération

4.2 Les prérequis indispensables du nouveau RI

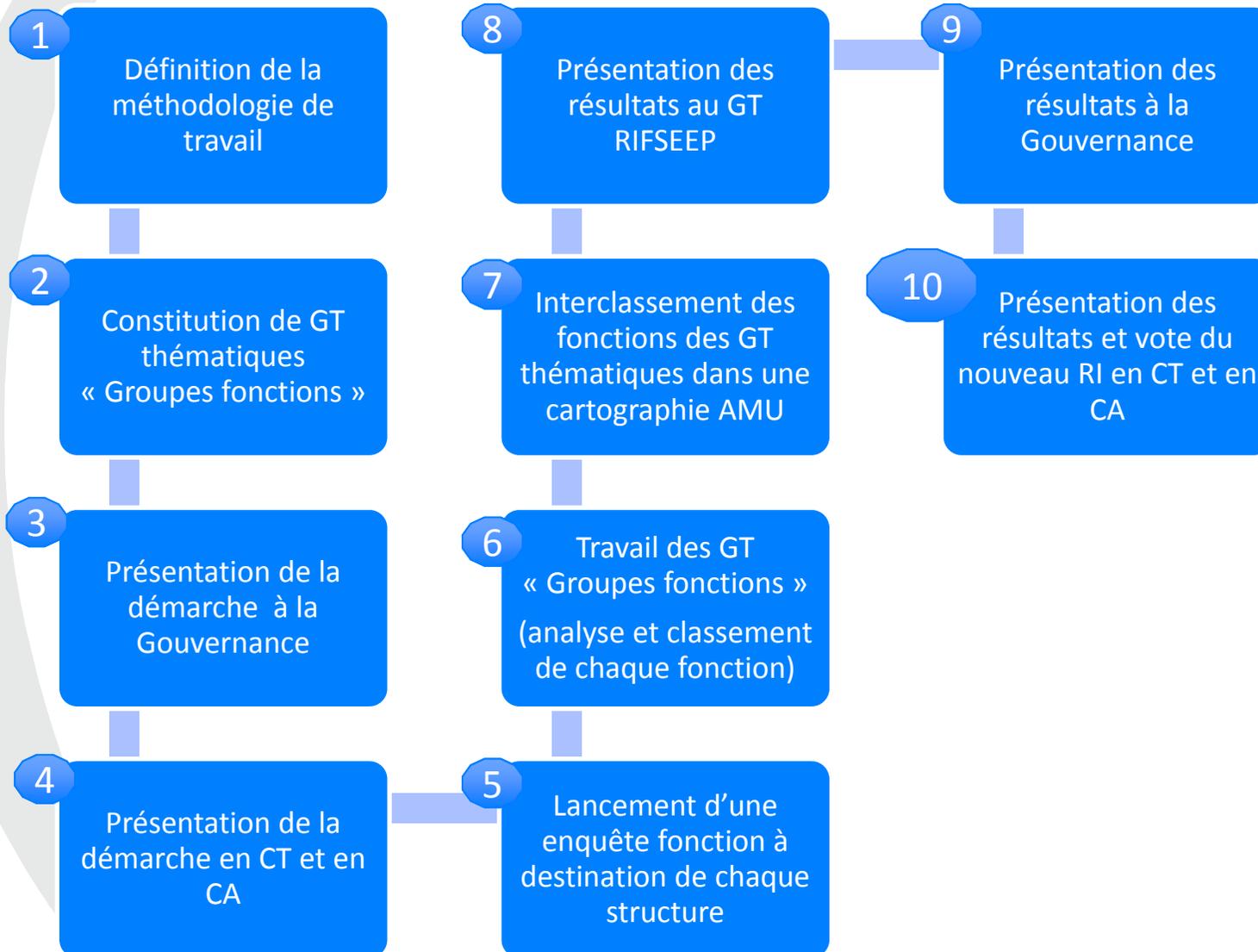
1) Réaliser la cartographie des fonctions de l'établissement

- La notion de fonction (au sens métier) n'existe pas dans le système d'information. Les informations disponibles sont celles de la Branche d'activités professionnelles (BAP), de la Familles d'activité professionnelle (FA) et de l'Emplois-type (ET)
- Les fiches de postes AMU n'existent pas de manière centralisée sous format électronique dans le système d'information

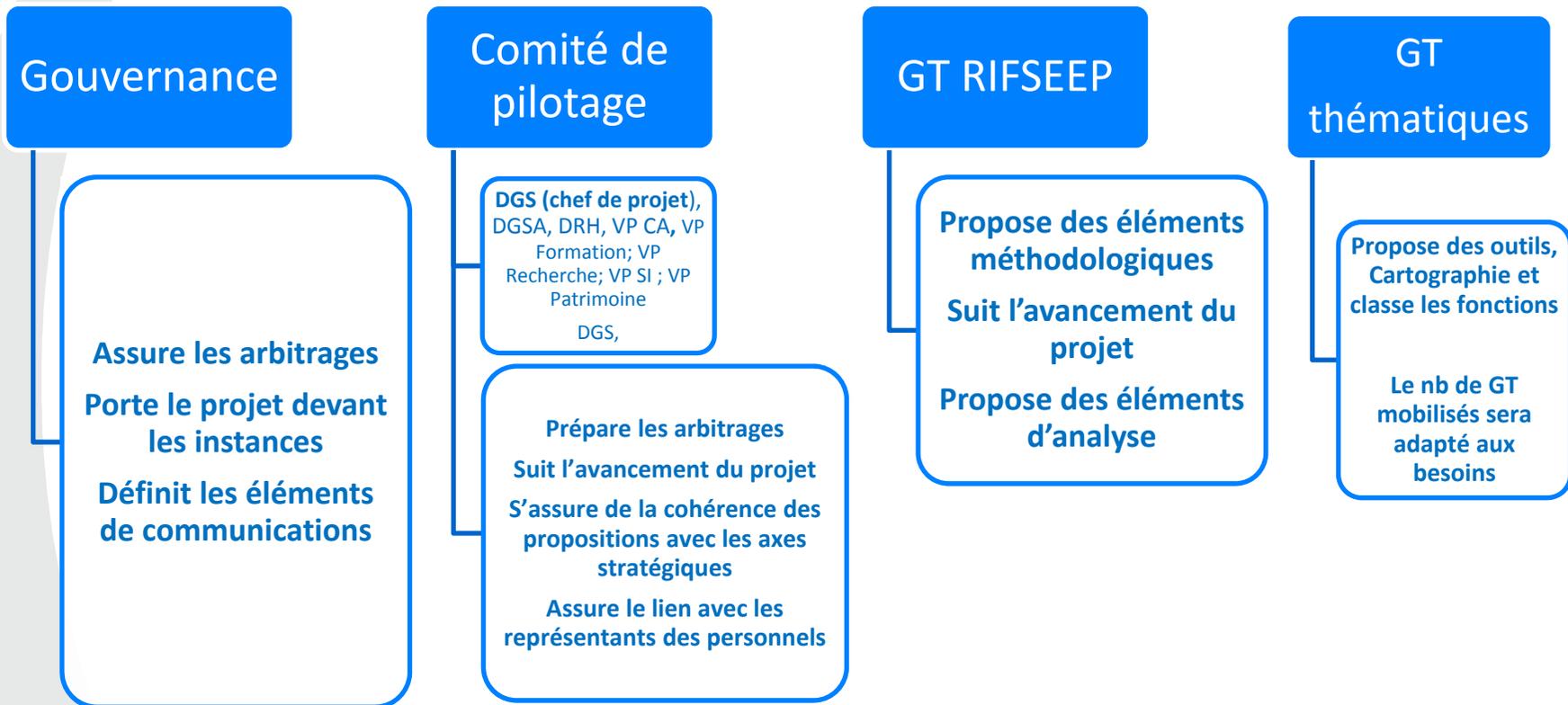
2) Classer les fonctions au sein de chaque groupe de fonction au regard des 3 séries de critères règlementaires

- *Encadrement, coordination, pilotage, conception*
 - L'information relative à l'encadrement n'existe pas dans le système d'information
- *Technicité, expertise, expérience ou qualification*
 - L'expérience matérialise l'acquisition de compétences dans le temps et les entretiens professionnels n'existent pas sous format électronique dans le système d'information
- *Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel*
 - Les astreintes, permanences, travail en horaires décalés, etc. n'existent pas dans le système d'information.

4.3 Les étapes du projet RIFSEEP AMU



4.4 Présentation des acteurs sollicités tout au long du projet



4.5 Focus sur l'étape 2

Sur la base de l'expérience du schéma directeur des ressources humaines, la mise en œuvre du RIFSEEP au sein de l'établissement s'appuierait sur le travail d'experts des métiers à cartographier et à classer.

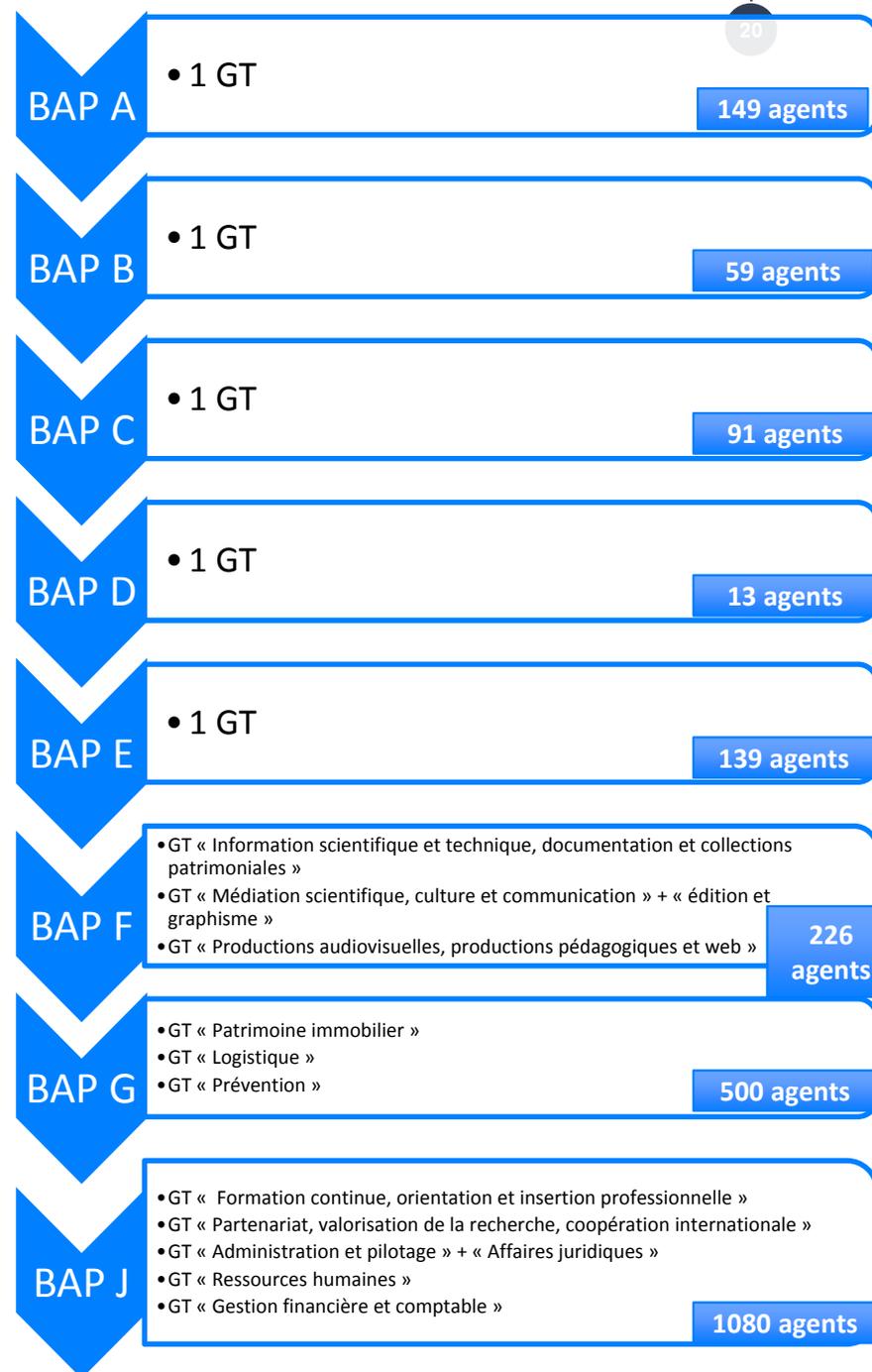
16 groupes de travail thématiques seraient initialement créés.

La constitution de ces groupes est basée sur la volumétrie et la variétés des fonctions

Le périmètre de chaque GT se situe au niveau d'une BAP ou d'une (ou plusieurs) famille professionnelle

Chaque participant sera choisi par l'administration en fonction de son expertise métier (expert concours ITRF, formateur, président ou vice-président de concours, agent à haut niveau de responsabilité d'encadrement)

Le travail au sein de chaque BAP sera piloté par un expert qui recevra une lettre de mission signée du Président.



4.7 Calendrier prévisionnel

18 mois

ETAPES	2018												2019									
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	
1. Définition de la méthodologie de travail					■	■																
2. Constitution de GT thématiques « Groupes fonctions »						■	■															
3. Présentation de la démarche à la Gouvernance							■															
4. Présentation de la démarche en CT et en CA							■															
5. Lancement d'une enquête fonction à destination de chaque structure								■	■	■												
6. Travail des GT « Groupes fonctions » (analyse et classement de chaque fonction)											■	■	■									
7. Interclassement des fonctions des GT thématiques dans une cartographie AMU														■	■	■	■					
8. Présentation des résultats au GT RIFSEEP																		■				
9. Présentation des résultats à la Gouvernance																			■			
10. Présentation des résultats et vote du nouveau RI en CT et en CA																				■	■	



Fin de la présentation
