

Préalable : rappel des éléments calendaires liés au dispositif

**Mise en place du RIFSEEP à l'UL
Projet de calendrier**

Structures Mobilisées	Echéance	Détail de l'action
GT RIFSEEP	octobre 2019	Cartographie fonctionnelle
Dialogue social/ instances UL	CT UL 24 octobre 2019	Présentation dispositif RIFSEEP UL – pour avis Présentation du régime indemnitaire des personnels contractuels – pour avis
Dialogue social/ instances UL	CA UL 5 novembre 2019	Présentation dispositif RIFSEEP UL – pour approbation Présentation du régime indemnitaire des personnels contractuels – pour approbation
DRH	1^{er} janvier 2020	Déploiement technique sur paie de janvier 2020 de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise) Déploiement technique sur paie de janvier 2020 du régime indemnitaire des personnels contractuels

Projet note de gestion RIFSEEP UL

SOMMAIRE :

- I. Garantie indemnitaire et amélioration générale du système :**
- II. Dispositions générales**
- III. Corps concernés**
- IV. Aspects réglementaires**
- V. Gestion du nouveau régime indemnitaire**

- a) Classement des postes par groupe de fonctions
- b) Modalités de classement dans les groupes de fonctions
- c) Les montants additionnels proposés

- 1) Montant additionnel lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités
- 2) Montant additionnel lié à l'expertise, à la technicité ou à la qualification
- 3) Montant additionnel lié à des sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

❖ Les sujétions particulières

I. Réexamen

- a) Le changement de groupe de fonction
- b) Le changement de corps et de grade
 - 1) Le changement de corps
 - 2) Le changement de grade
 - 3) En l'absence de changement de groupe de fonctions

❖ Le réexamen triennal

- 4) Évolution du montant de l'IFSE en cas de changement de groupe de fonctions ou en cas de changement de grade

II. Accueil de nouveaux entrants

- a) Cas des entrants n'ayant pas d'ancienneté en qualité de fonctionnaire (ex : sortie d'école et/ou réussite concours) :
- b) Cas des entrants ayant une ancienneté en qualité de fonctionnaire et bénéficiant d'une référence de rémunération annuelle globale sur leur poste antérieur

- III. Notification indemnitaire**
- IV. Recours indemnitaires**
- V. Règles d'abattement de l'IFSE**
- VI. Complément Indemnitaire d'Activité (CIA)**

ANNEXES :

- **Annexe 1 : Indemnité- RP :** Montant additionnel lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités particulières
- **Annexe 2 : IFSE- PFI :** Montant additionnel d'IFSE lié à l'expertise, à la technicité ou à la qualification
- **Annexe n°3 :** Primes et indemnités cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP

Préalable :

Le présent projet de note de gestion définit les dispositions relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP à l'UL à compter du 1^{er} janvier 2020. Il a pour objet :

- De présenter les principes de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
- De préciser les modalités de gestion relatives à la fonctionnalisation des postes : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Champ d'application :

Le RIFSEEP s'applique aux personnels BIATSS fonctionnaires. L'établissement fait le choix d'opérer simultanément une harmonisation des modalités de gestion des agents contractuels en termes indemnitaires. Cette note de gestion intéresse donc tous les personnels BIATSS de l'établissement, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, et deux régimes indemnitaires.

I. Garantie indemnitaire et amélioration générale du système :

L'ensemble des agents BIATSS perçoivent un montant socle UL dépendant de leur corps ou leur grade. Le RIFSEEP n'a pas vocation à engendrer une baisse de l'indemnitaire des agents. L'IFSE remplacera donc toutes les primes et indemnités des fonctionnaires BIATSS utilisées précédemment. Par analogie, le régime indemnitaire des personnels contractuels, objet de cette note, remplace les primes et indemnités précédemment perçues au profit d'un montant socle UL. Les montants proposés s'entendent pour une quotité de travail à 100%.

❖ Principe d'harmonisation partielle des montants proposés entre filière

L'établissement a également souhaité mettre en œuvre un principe d'harmonisation partielle des montants proposés entre filière. La multiplicité des filières, des corps et des grades génère un foisonnement des montants qui peuvent différer malgré la proximité des grades en termes d'échelonnement indiciaire. L'harmonisation des socles est retenue pour tous les corps de la catégorie C et pour les catégories B des filières AENES, BIB et ITRF.

❖ Revalorisation des primes

A l'occasion de cette réforme l'établissement a prévu une amélioration générale des primes qui bénéficie plus particulièrement aux agents de catégorie C. Une revalorisation de 10% du montant indemnitaire socle UL mensuel des personnels fonctionnaires ou contractuels de catégories C à compter du 01/09/2019.

II. Dispositions générales

Le RIFSEEP, instauré par le **décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** modifié, a vocation à devenir le régime indemnitaire de l'ensemble des corps de fonctionnaires de la fonction publique de l'État, dans un objectif de rationalisation et simplification du paysage indemnitaire.

Reposant sur une classification des emplois en groupes de fonctions, il est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Cette indemnité, mensuelle, permet de valoriser les parcours professionnels et doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences. Elle repose sur une formalisation précise de critères professionnels : pilotage/encadrement, technicité/expertise/expérience et sujétions/exposition et sur la prise

en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent. Cette formalisation s'appuiera sur le positionnement du poste au sein de groupes de fonctions,

- Le complément indemnitaire annuel (CIA). Cette indemnité liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent, peut être versée en une ou deux fractions dans l'année

III. Corps concernés

Les corps concernés par la mise en œuvre du RIFSEEP dans le cadre de cette note de gestion seront listés en annexe.

L'établissement a choisi d'établir une cartographie des groupes de fonction générale qui prend en compte les situations fonctionnelles de tous les personnels BIATSS (fonctionnaires et contractuels rémunérés sur traitement indiciaires). Elle doit permettre à terme :

1. De favoriser l'identification des spécificités et des besoins en compétences par poste : pilotage des postes et gestion prévisionnelle des métiers
2. De reconnaître et valoriser à terme, ces spécificités sur le plan financier (en commençant par les personnels de catégories C conformément à la volonté du Président de l'UL)
3. De permettre de mieux accompagner les agents dans le développement de leurs compétences : responsabilité sociale et accompagnement des agents

IV. Aspects réglementaires

Pour chaque corps de fonctionnaire, le cadre réglementaire du RIFSEEP se décline selon deux textes :

- Le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) portant création du RIFSEEP ;
- Un arrêté pris pour application du RIFSEEP aux corps concernés.

Les arrêtés interministériels ou ministériels précisent pour chaque corps :

- Le nombre de groupes de fonctions ;
- Les montants maximums de l'IFSE et du CIA selon le groupe de fonctions ;
- Les montants minimums de l'IFSE selon le grade détenu.

NOTE DE GESTION

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature ([article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#)).

En revanche, le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec l'indemnisation des dépenses engagées (ex : frais de déplacement), les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA) et les sujétions ponctuelles liées à la durée du travail.

Les annexes à la présente note listeront les primes remplacées par l'IFSE ainsi que les primes qui demeurent cumulables.

V. Gestion de l'IFSE

L'IFSE vient valoriser le parcours et les compétences individuels. Elle dépend du groupe de fonctions dans lequel sont classés les agents.

La reconnaissance indemnitaire des agents contractuels repose sur les mêmes modalités de valorisation du parcours et des compétences, d'une part ; et de classement par groupe de fonctions, d'autre part.

Pour tenir compte de la technicité de certaines fonctions et de sujétions spécifiques (ex : informatique), le montant d'IFSE est complété individuellement. Les montants complémentaires correspondants sont précisés dans ce projet de note. Les montants correspondants sont intégrés à l'IFSE sous réserve du respect des plafonds réglementaires. L'IFSE est versée selon une **périodicité mensuelle**. Elle évolue lors des changements de groupe de fonctions, d'avancement de grade, de promotions de corps et lors de mutations et/ou de mobilités internes.

Le [décret n° 2014-513](#) indique que l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions au sein d'un même groupe de fonctions ou **au moins tous les quatre ans**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. La circulaire DGRH-C1 2 n°2015-063 précise que l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

L'établissement a souhaité mettre en œuvre un principe d'harmonisation de la réglementation entre filière. Il est donc proposé de se fonder sur le régime le plus favorable aux agents et d'entériner le principe d'un réexamen au moins tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Ce délai de 3 ans court à partir de la notification du groupe fonctionnel correspondant à la fonction de l'agent.

La mise en œuvre en gestion de ce réexamen, aux personnels fonctionnaires et contractuels, sera précisée par la suite.

a) Classement des postes par groupe de fonctions

La répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions est assurée sur la base des critères fixés dans le décret du 20 mai 2014 :

- Encadrement, coordination ou conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières et degré d'exposition du poste ;
- Et du cadre défini d'une part, dans les arrêtés pris pour application du RIFSEEP aux corps interministériels ou corps ministériels et, d'autre part, dans la [circulaire du 5 décembre 2014 du ministère de la fonction publique](#).

Les grilles de groupe de fonctions seront présentées en annexe.

La connaissance du groupe de fonctions constitue un enjeu important lors des cycles de mobilité. Les services de la DRH veilleront à fournir cette information lors de la publication des postes vacants, tant à l'interne qu'à l'externe. Si le groupe de fonction n'apparaît pas sur la fiche de poste, cette dernière ne pourra pas être publiée sur les listes de postes vacants et/ou sur la liste de diffusion recrutement de la DRH.

b) Modalités de classement dans les groupes de fonctions

Les modalités ci-après concernent les postes ayant vocation à être occupés par des agents appartenant à des corps au RIFSEEP ou aux postes nouvellement créés ou modifiés. Il convient d'accorder une attention particulière à la concertation locale. Cette modalité s'applique également aux personnels contractuels.

L'établissement présentera pour avis à son comité technique la cartographie des groupes de fonctions des agents bénéficiant du RIFSEEP (cf. CT UL du 24 octobre 2019).

Lors des présentations en comité technique, il convient de retenir que toutes données à caractère personnel ne peuvent faire l'objet de communication. Les données individuelles relatives aux montants d'IFSE ne seront donc pas transmises, conformément à [l'article L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration](#).

c) Les montants additionnels proposés

Un ou plusieurs montants additionnels mensuels peuvent être servis, en plus du socle indemnitaire UL par grade, dans la limite des plafonds réglementaires ministériels, indépendamment du grade, lorsque la fonction occupée répond à certains critères professionnels, répartis en trois composantes :

- L'exercice de fonctions et responsabilités particulières.
- La technicité, l'expertise, la qualification
- La sujétion/l'exposition.

La liste des groupes de fonctions est établie par délibération du CA, après avis du Comité technique. Le montant individuel est attribué par le Président sur proposition de la DRH. Ce montant n'est plus versé en cas de cessation des fonctions y ouvrant droit dans la mesure où ces montants additionnels sont conditionnés à l'exercice effectif des fonctions et donc susceptibles de révision.

1) Montant additionnel lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités : Responsabilité Particulière UL

Cette composante de l'IFSE et du régime indemnitaire des agents contractuels valorise des responsabilités importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe. Que l'on exerce dans une composante (recherche ou formation) ou dans une direction opérationnelle, quel que soit le site, l'agent peut percevoir un montant additionnel selon un barème partagé et transparent. La variabilité des montants pour une même fonction (exemple : responsable administratif de composante) est encadrée dans une fourchette pour prendre en compte les plus ou moins grandes responsabilités confiées.

La gestion de cette prime n'est pas organisée sous la forme d'une campagne de demandes de cotations ou de révision de la cotation. Elle est organisée dans le cadre de l'élaboration d'une cartographie des emplois de l'UL et d'un recensement exhaustif des postes accompagné d'une description de ceux-ci. Ainsi, aucun poste ne sera oublié du champ de l'étude.

Il s'agit ici de s'appuyer sur le dispositif IPAGE, d'identifier dans ce référentiel les fonctions de responsabilité, de réviser ce référentiel si l'élargissement conduit notamment à identifier des métiers absents. L'octroi de ce montant additionnel lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités pourra être lié à un dispositif de formation liée à la fonction d'encadrant au sein de l'UL et à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les présentes dispositions se substituent à la délibération n°7 du 15 décembre 2015 relative à l'IPAGE.

2) Montant additionnel lié à l'expertise, à la technicité ou à la qualification

Au-delà des fonctions ou des responsabilités exercées (*listées en annexe 1 RP*), des agents ont des compétences de haut niveau et jouent un rôle d'expert sur un domaine de savoir spécifique ou stratégique pour l'université. Il s'agit notamment de fonctions à technicité particulière. Ces fonctions

peuvent connaître des difficultés/impossibilités de remplacement en cas d'absence ou de départ et/ou des difficultés de recrutement. Ce sont les **métiers dits « en tension »** ou des **métiers « émergents »**.

La liste des métiers en tension publiée par le ministère du travail et les enquêtes « besoin en main d'œuvre » de Pôle Emploi donne un aperçu des domaines concernés aujourd'hui en France :

- Cadre de l'audit et du contrôle comptable et financier : contrôle interne comptable, gestionnaire comptable, gestionnaire paie
- Ingénieur production et exploitation des systèmes d'information, informaticien d'étude, informaticien expert, chef de projet NTIC.
- Métiers du patrimoine (ex : électricien), Data scientist en numérique

Cette liste des **métiers dits en tension** ou des **métiers émergents** qui pourront être valorisés, évoluera avec le temps et l'avancée des travaux de cartographie des fonctions au sein de l'établissement en lien avec une réflexion sur les bassins d'emploi de l'UL.

Pour commencer, l'établissement a identifié les fonctions techniques, les expertises susceptibles d'être cotées sur la base de l'ancienne **prime de fonction informatique** et en prenant en compte les travaux de cartographie précédent (*listées en annexe IFSE-PFI*).

Ce montant additionnel permet de concilier un barème commun lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités et la possibilité d'attribuer un montant additionnel pour se doter de compétences recherchées et nécessaires à l'université, soit pour sécuriser des missions structurantes de l'Université, soit pour se moderniser.

Les modalités de ce versement additionnel sont déclinées en annexe IFSE-PFI.

3) Montant additionnel lié à des sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

❖ Les sujétions particulières

Destinée à valoriser certaines missions d'intérêt collectif exercées à titre accessoire pour une période en principe déterminée, cette composante indemnitaire bénéficie aux agents disposant d'une lettre de mission qui concerne notamment une des fonctions suivantes :

- Les Assistants de Prévention (AP)

Les présentes dispositions se substituent à la délibération du 16 décembre 2014 relative à la reconnaissance indemnitaire des assistants de prévention.

- Les Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR)

Les présentes dispositions se substituent à la délibération du 20 septembre 2016 relative à la reconnaissance indemnitaire des personnes compétentes en radioprotection.

- Les régisseurs d'avances et de recettes nommés et formés pour exercer les missions définies dans le décret n° 92-0681 du 20 juillet 1992, qui exercent cette fonction en sus de leur activité principale, bénéficieront d'un montant additionnel.

VI. Réexamen

Les changements de fonctions et/ou d'affectation de l'agent, par principe, **n'impactent pas le classement dans le groupe de fonctions correspondant à son grade/corps**. Néanmoins une

modification des fonctions exercées peut conduire à une variation du montant de l'IFSE à la hausse ou à la baisse. En cas de changement de grade et/ou de corps, la détermination du groupe de fonction est effectuée en référence au nouveau grade/corps de l'agent.

Ces modalités s'appliquent au réexamen de la situation des agents contractuels.

a) Le changement de fonctions

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

Un réexamen est réalisé par la DRH en concertation avec le DGS s'il y a un changement de niveau de fonction.

En cas d'une évolution du poste de l'agent correspondant à un groupe de fonctions supérieur à celui dans lequel se trouvait l'agent une revalorisation potentielle de l'IFSE correspondant au changement de groupe ascendant pourra être opérée.

A l'inverse, les agents amenés à rejoindre un poste classé dans un groupe de fonctions inférieur sont, en principe, classés dans le groupe de fonctions correspondant. Ces situations particulières feront toutefois l'objet d'une analyse particulière.

Ces modalités s'appliquent au réexamen de la situation des agents contractuels en cas de changement de fonctions.

b) Le changement de corps et de grade

1) Le changement de corps

Le changement de corps à la suite de la réussite à un concours ou de l'inscription sur une liste d'aptitude conduit au classement de l'agent dans l'un des groupes de son nouveau corps. Le montant de l'IFSE servi intègre le différentiel entre le socle indemnitaire du corps de promotion et celui du corps d'origine et vaut réexamen.

2) Le changement de grade

Le changement de grade à la suite d'une promotion ne conduit pas nécessairement à un changement de groupe de fonctions. Tout changement de grade implique une revalorisation du régime indemnitaire conformément au tableau UL fixant les régimes indemnitaires par corps et par grade. Si tel n'est pas le cas, une revalorisation forfaitaire mensuelle d'un euro sera appliquée.

3) En l'absence de changement de fonctions

❖ Le réexamen triennal

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 a minima tous les trois ans**. L'opportunité d'une augmentation de l'IFSE est appréciée au regard de l'expérience professionnelle acquise et dans la limite des enveloppes budgétaires disponibles. Cette appréciation repose sur les critères suivants :

- Élargissement des compétences ;
- Approfondissement des connaissances techniques et de leur utilisation ;
- Maîtrise de l'environnement de travail et des procédures ;

- Acquisition d'une nouvelle expérience induisant une prise de responsabilités ou une exposition particulière ;
- Prise d'autonomie.

Ce réexamen triennal sera opéré au moyen de campagnes annuelles, synchronisées avec l'entretien annuel d'appréciation, dont les conclusions fondent la demande d'augmentation éventuelle. Cette demande, émise par le directeur de composante/ direction/structure, est validée par la DRH en lien avec le DGS, dans la limite des possibilités budgétaires.

Les modalités prévues par le présent b) s'appliquent au réexamen de la situation des agents contractuels dans le cadre du réexamen triennal de la situation de ces agents.

4) Évolution du montant de l'IFSE en cas de changement de groupe de fonctions ou en cas de changement de grade

Les changements de groupe de fonctions sont valorisés. Le montant de l'IFSE d'un agent augmente lors d'un changement de groupe de fonctions ascendant (ex : passage du groupe 3 au groupe 2). A l'opposé, le montant de l'IFSE diminue en cas de changement de groupe descendant (ex : passage du groupe 2 au groupe 3).

Tout changement de groupe fonctionnel à la hausse implique une revalorisation du régime indemnitaire conformément aux tableaux UL fixant les régimes indemnitaires par groupe fonctionnel ou les forfaitaire mensuelle d'un euro sera appliquée.

Le montant de l'IFSE évolue lors d'un avancement de grade au sein d'un même corps ou lors d'une promotion dans le corps du niveau supérieur. Le montant de l'IFSE augmente par application des montants indiqués par corps. Tout changement de grade implique une revalorisation du régime indemnitaire conformément au tableau UL fixant les régimes indemnitaires par corps et par grade. Si tel n'est pas le cas, une revalorisation forfaitaire mensuelle d'un euro sera appliquée.

La date à prendre en considération pour le calcul du montant de l'IFSE est la date d'effet de ces promotions ou mutations.

Les évolutions des montants de l'IFSE liées aux changements de grades et de groupes de fonctions sont cumulables.

Ces modalités d'évolution s'appliquent aux agents contractuels.

VII. Accueil de nouveaux entrants

Les nouveaux entrants sont les agents qui n'étaient pas rémunérés précédemment par l'UL et qui intègrent l'établissement.

a) Cas des entrants n'ayant pas d'ancienneté en qualité de fonctionnaire (ex : sortie d'école et/ou réussite concours) :

Lors de l'accueil de nouveaux agents à l'UL n'ayant pas d'ancienneté en qualité de fonctionnaire, le montant de l'IFSE correspond au socle UL du groupe de fonctions d'accueil s'applique.

b) Cas des entrants ayant une ancienneté en qualité de fonctionnaire et bénéficiant d'une référence de rémunération annuelle globale sur leur poste antérieur

Pour rappel, les montants maximums, définis au titre de la gestion pour l'accueil des nouveaux entrants à l'UL qui présentent une ancienneté en qualité de fonctionnaire et ont, en conséquence, une

référence de rémunération antérieure, correspondra aux montants moyens indiqués dans la note de gestion RIFSEEP.

Lors de l'accueil de nouveaux agents ayant une ancienneté en qualité de fonctionnaire (ex : accueil en détachement, retour de disponibilité, etc.), le montant de l'IFSE est déterminé par référence au régime indemnitaire antérieur de l'agent défini sur la fiche financière annuelle fournie par son dernier employeur.

Le montant de l'IFSE est égal, hors nouvelle bonification indemnitaire et versement exceptionnel au montant indemnitaire socle UL du groupe de fonctions de classement du poste occupé.

Pour toute situation en dehors de ce cadre, une demande de prise en charge indemnitaire justifiée sera adressée à la Direction générale des Services (ex : cas des recrutements de catégorie A et/ou A + d'autres ministères notamment). Elle sera accompagnée de la fiche financière et toutes autres informations utiles sur la rémunération annuelle globale perçue antérieurement par l'intéressé notamment sur les primes à considérer comme pérennes ou exceptionnelles.

VIII. Notification indemnitaire

La notification est obligatoire.

Chaque agent recevra, pour ce qui le concerne, une décision écrite précisant le groupe de fonctions dans lequel son poste est classée.

Cette mesure de notification est étendue aux agents contractuels.

IX. Recours indemnitaires

La notification mentionnée ci-avant peut faire l'objet d'un recours administratif, gracieux et/ou hiérarchique, et, le cas échéant, d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de deux mois à compter de sa notification conformément aux articles R. 421-1 à R. 421-5 du code de justice administrative.

Le recours gracieux et le recours hiérarchique sont des recours administratifs qui s'exercent contre une décision prise par l'administration. Il s'agit d'une demande de réexamen de la décision de l'administration qui se distingue donc du recours contentieux qui est formé devant le juge administratif.

- Le recours gracieux s'adresse à l'autorité administrative qui a pris la décision ;
- Le recours hiérarchique s'adresse au supérieur hiérarchique de l'auteur de la décision.

Le recours gracieux est présenté auprès de l'auteur de la décision dans un délai de 2 mois suivant la date de notification de la décision à l'agent (notamment, remise contre émargement, première présentation du courrier recommandé).

L'administration dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre expressément. Le recours sera étudié par la DAJ en lien avec la DRH qui déterminera s'il y a lieu de maintenir ou revoir sa décision au vu des éléments apportés par l'agent. La réponse formulée à ce recours peut faire l'objet d'un recours hiérarchique et/ou contentieux. Le recours hiérarchique initié à la suite du recours gracieux ne conserve cependant pas le délai de recours contentieux qui sera tardif s'il est initié après le rejet de son recours hiérarchique.

Si à l'issue du délai de 2 mois, l'administration n'a pas répondu au recours gracieux, une décision implicite de rejet est née. L'agent dispose alors d'un an pour effectuer un recours hiérarchique et/ou

contentieux. Si une décision explicite de rejet est rendue dans un délai de deux mois après la naissance d'une décision implicite, un nouveau délai de deux mois est ouvert. Ce délai n'est pas ouvert si la décision est explicite et rendue plus de deux mois après la naissance d'une décision implicite.

X. Règles d'abattement

Conformément [à l'article 40 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, le régime indemnitaire est réduit dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, l'IFSE est donc abattue selon le taux de rémunération de l'agent en fonction de la quotité de temps de travail (temps partiel).

L'IFSE fait l'objet d'abattements intégraux en 30ème **en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois**, de changement de position administrative sans traitement en cours de mois, tels que le détachement, la disponibilité et le congé parental, et d'absences non rémunérées, telles que les absences de service fait et les absences pour fait de grève.

Par ailleurs, en cas de congé de formation professionnelle, l'agent qui perçoit une indemnité spécifique pendant ce congé **ne peut percevoir l'IFSE au titre de la même période**. L'IFSE est donc abattue intégralement en 30ème (cf. [article 25 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat).

En cas de congé ordinaire de maladie, **l'IFSE suit le sort du traitement**. Ainsi, si le congé ordinaire de maladie est rémunéré à plein traitement, il n'est appliqué aucun abattement sur l'IFSE, laquelle est versée intégralement. Néanmoins, si le congé ordinaire de maladie est rémunéré à demi-traitement alors l'IFSE est abattue dans les mêmes proportions.

En cas de congé lié à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement ce qui inclus son montant d'IFSE (cf. [article 21bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors) sauf en cas de remplacement pour un congé supérieur à 3 mois, le montant d'IFSE versé correspondra au montant du socle uniquement ([décret n°2010-997](#)).

En revanche, l'IFSE ne peut être maintenue à l'agent placé en congé de longue maladie ou de longue durée. Le versement du régime indemnitaire est donc suspendu intégralement pendant toute la période durant laquelle se trouve cette position. Néanmoins, il convient de préciser que l'agent a droit au maintien de l'IFSE qui a été versée pendant un congé ordinaire de maladie transformé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée et ce jusqu'à la date du comité médical.

En cas d'octroi d'un temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE est calculé au prorata de la durée effective du service ([cf. 5.1 de la circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique](#)).

En cas de décharge syndicale totale, aucun abattement d'IFSE n'est opéré car les agents dans cette position ont droit au maintien des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi occupé avant d'être déchargé.

Ces mesures d'abattement sont étendues aux agents contractuels.

XI. Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Le complément indemnitaire (CIA) du RIFSEEP est facultatif et annuel. Il est versé en fonction de la manière de servir. Un versement potentiel de CIA interviendra en décembre 2020 ; à cette fin, les instances compétentes seront invitées à fixer le cadre d'attribution de ce CIA.

Bases réglementaires :

- 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
- Circulaire FP/ DB C1 du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, et de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (NOR : RDFF 1427139C)
- Circulaire DGRH C1-2° 2015 – 0163 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, et de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière administrative
- Circulaire DGRH C1-2° 2016 – 0007 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, et de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière sociale
- Circulaire DGRH C1-2N° 2017 – 0170 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, et de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière recherche et formation (ITRF)
- Circulaire DGRH C1-2° 2018 – 0126 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, et de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière bibliothèque

S'agissant des agents contractuels, les instances de l'université seront invitées à délibérer simultanément sur le cadre d'attribution d'un dispositif d'intéressement au sens de l'article L954-2 du code de l'éducation et de la circulaire du 15 février 2017 prise pour son application.

Annexe 1 : RP :

Montant additionnel lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités

I. Fondement réglementaire :

L'exercice de Responsabilité Particulière (RP) est valorisé au moyen d'un dispositif d'intéressement créé sur le fondement de l'article L 954-2 du code de l'éducation. La RP est intégrée au dispositif RIFSEEP de l'établissement au 1^{er} janvier 2020 en tant que montant additionnel d'IFSE lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités. Les fonctions et responsabilités concernées sont déclinées ci-après.

La RP fait l'objet d'un montant additionnel du régime indemnitaire des agents contractuels, dans les mêmes conditions.

II. Versement de l'indemnité RP :

L'indemnité RP est intégrée dans assiette indemnitaire comme composante additionnelle. Elle est versée mensuellement aux personnels BIATSS fonctionnaires et/ou contractuels, assurant les fonctions suivantes :

- Responsable administratif et secrétaire général de composante
- Responsable administratif d'unité de recherche

- Délégué auprès du DGS
- Directeur de direction opérationnelle
- Directeur de délégation (nouveau)
- Directeur adjoint de direction opérationnelle

- Sous-directeur de direction opérationnelle
- Sous-directeur adjoint de direction opérationnelle

- Responsable de structures mutualisées (nouveau)

- Fondé de pouvoir de l'agent comptable (nouveau)
- Adjoint à l'agent comptable

- Directeur Général des Services adjoint
- Secrétaire général
- Chef de cabinet du Président

- Agent comptable
- Directeur général des services

Cas particulier :

- Responsable administratif d'une composante assurant la gestion de site

III. Durée du versement :

L'indemnité RP est versée mensuellement à compter du 1^{er} janvier 2020 sous réserve du point 5. Le versement de l'IFSE-RP prend fin lorsque l'agent n'exerce plus la fonction cartographiée.

IV. Montant :

Le montant de l'IFSE-RP est déterminé ainsi qu'il suit le groupe d'appartenance. Le tableau qui liste les fonctions ouvrant droit à un régime additionnel d'IFSE au titre de l'RP pourra faire l'objet d'une actualisation devant les instances de l'établissement.

Fonctions	Ancien montant	Nouveau montant	Nouveauté RIFSEEP
DGS	Sur décision du Président	Sans objet	NON
Agent comptable DGSA DGS AD / directeur de cabinet	Sur décision du Président	Sans objet	NON
Secrétaire Général de l'établissement	8 400 euros brut annuel soit 700 euros brut mensuel	Sans objet	NON
Directeur opérationnel / délégué auprès du DGS / Directeur de délégation/ Chef de cabinet de l'établissement	7 200 euros brut annuel soit 600 euros brut mensuel	Sans objet	NON
Fondé de pouvoir / directeur adjoint de direction opérationnelle	6 000 euros brut annuel soit 500 euros brut mensuel	500	OUI (création d'un nouveau seuil)
SD DIR OP / adjoint à l'agent comptable	4 800 euros brut annuel soit 400 euros brut mensuel	Sans objet	NON
SD DIR ADJOINT	4 800 euros brut annuel soit 400 euros brut mensuel	300	OUI (création d'un nouveau seuil)
Responsable Administratif de composante de formation niveau 1 (effectif égal ou supérieur à 100 personnels)	4 800 euros brut annuel soit 400 euros brut mensuel	Sans objet	NON

Responsable Administratif de composante de formation niveau 2 (effectif inférieur à 100 personnels)	2 400 euros brut annuel soit 200 euros brut mensuel	Sans objet	NON
Responsable Administratif de composante de recherche niveau 1 (effectif égal ou supérieur à 100 personnels)	4 800 euros brut annuel soit 400 euros brut mensuel	Sans objet	NON
Responsable Administratif de composante de recherche niveau 2 (effectif inférieur à 100 personnels)	2 400 euros brut annuel soit 200 euros brut mensuel	Sans objet	NON

Fonctions	Ancien montant	Nouveau montant	Nouveauté RIFSEEP
Responsable de structure mutualisée (RSTS / animalerie/ etc...) Hors DO	1 800 euros brut annuel soit 150 euros brut mensuel	150	OUI
Responsable de structure en lien avec une direction opérationnelle (exemple liste non exhaustive : BMK/ CETELOR/ CPJ/ AIP PRIMECA)	1 800 euros brut annuel soit 150 euros brut mensuel	150	OUI

Cas particulier : montant intégré avec d'autres compléments d'IFSE y compris indemnité RP en qualité de responsable de composante (recherche ou formation).

Fonctions	Ancien montant	Nouveau montant	Nouveauté RIFSEEP
Responsable administratif d'une composante assurant la gestion de site de service technique (STS)	1 200 euros brut annuel soit 100 euros brut mensuel	100	OUI

Annexe 2 : IFSE- PFI :

Montant additionnel d'IFSE lié à l'expertise, à la technicité ou à la qualification

I. Conditions d'attribution de l'IFSE-PFI :

Il faut simultanément remplir **4 conditions cumulatives** : situation statutaire, qualification, affectation et fonction pour prétendre au versement de l'IFSE-PFI.

1. Situation statutaire :

Obligation d'être fonctionnaire ITRF fonctionnaire

Ne pas bénéficier d'un traitement hors échelle

2. Qualification :

La justification d'une qualification professionnelle informatique est sanctionnée par la réussite d'un concours en Branche d'Activité Professionnelle E (Informatique, Statistique et Calcul Scientifique)

3. Affectation

- Etre affecté ou rattaché administrativement à la direction du numérique ou à une structure informatique de mutualisation validée par l'établissement au niveau du CT ou du CA.
- Ou être affecté dans une structure faisant partie des services homologués par le CNRS comme traitement automatisé de l'information

4. Fonction exercée :

Il est proposé de s'appuyer sur les métiers définis dans la base « referens » pour définir les taux :

Fonction/ Source REFERENS BAP E	Libellé	Taux de la prime en nombre de 1/10 000	Durée de perception de la prime
- Opérateur-trice d'exploitation et de maintenance informatique - Technicien-ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	F1-1	93	1 an
	F1-2	108	1 an et 6 mois
	F1-3	125	Après 2 ans et 6 mois
- Gestionnaire d'application / assistance support - Gestionnaire d'infrastructures - Assistant-e en ingénierie logicielle - Assistant-e statisticien-ne	F2-1	95	2 ans
	F2-2	110	2 ans
	F2-3	132	Après 4 ans

Fonction/ Source REFERENS BAP E	Libellé	Taux de la prime en nombre de 1/10 000	Durée de perception de la prime
- Administrateur-trice des systèmes d'information - Responsable assistance support - Chef-fe de projet ou expert-e en ingénierie des systèmes d'information - Chef-fe de projet ou expert-e en infrastructures - Chef-fe de projet ou expert-e en Ingénierie logicielle - Expert-e en information statistique - Expert-e en calcul scientifique	F3-1	110	2 ans
	F3-2	130	2 ans
	F3-3	153	Après 4 ans
- Responsable d'une équipe intervenant sur le périmètre de l'université	F4-1	130	2 ans
	F4-2	155	2 ans
	F4-3	188	Après 4 ans

Majoration possible sans que le taux global ne puisse excéder 188 :

+7 points attribués pour la fonction de responsable d'une équipe supérieure à 6 personnes (en lien avec la fiche de poste)

+18 points attribués pour la fonction de responsable ou d'adjoint au responsable (en lien avec la fiche de poste)

Remarque : le taux indiqué correspond à n/10 000 du traitement brut soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 585.

Modalités de mise en œuvre de l'IFSE additionnelle PFI :

Tous les postes BAP E ont déjà fait l'objet d'une cotation afin de définir le niveau de prime du poste. L'ancienne PFI a été calculée en tenant compte de la quotité de travail pour tous les personnels concernés. L'attribution du Montant additionnel d'IFSE lié à l'expertise, à la technicité ou à la qualification (PFI) ne sera pas cumulable avec la perception de la NBI.

Chaque informaticien sera informé avant le passage définitif au RIFSEEP au 01-01-2020 du niveau de prime additionnelle IFSE correspondant au poste qu'il occupe. Ce niveau devra être précisé dans la fiche de poste de l'agent à compter de la campagne 2020.

La majorité des postes des informaticiens auront un niveau de prime correspondant à celui perçu aujourd'hui. Il est proposé dans le cadre du principe de la garantie indemnitaire que les personnels dont le niveau d'IFSE additionnel serait inférieur à celui perçu jusqu'à ce jour, continuent à percevoir leur taux actuel.

Pour les nouveaux recrutements (concours ITRF / mobilité au fil de l'eau), c'est le niveau de prime défini pour le poste qui sera appliqué.

Annexe n°3

Primes et indemnités intégrées, cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP des fonctionnaires

I. Primes et indemnités intégrées dans le RIFSEEP

L'harmonisation entre filières administratives (AENES / BIB / ITRF) ayant déjà été effectuée, seront supprimées, en tant que telles, au profit de l'IFSE, afin d'atteindre l'indemnité socle les indemnités suivantes :

A. INDEMNITES PRINCIPALES :

Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) :

- Décret n°86-1170 du 30 octobre 1986 instituant la PPRS
- Arrêté du 30 octobre 1986 fixant les conditions dans lesquelles sont déterminées les taux moyens, les attributions individuelles et le montant des crédits nécessaires au paiement de la prime de participation à la recherche scientifique allouée à certains ingénieurs et personnels techniques du MEN"

Indemnité d'administration et de technicité (IAT) et indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) : pour les personnels exerçant dans les laboratoires d'établissements d'enseignement scolaire (art 4-1 du décret n° 86-1170 du 30 octobre 1986)

Prime de fonctions informatiques et indemnité horaire-pour traitement de l'information :

- Décret n° 71-343 du 29 avril 1971
- Arrêté du 7 décembre 1971 relatif aux primes prévues en faveur des personnels analystes, programmeurs système et chef d'exploitation
- Décret n°72-1012 du 7 novembre 1972 instituant une indemnité horaire spéciale en faveur des fonctionnaires de l'Etat affectés dans les centres de traitement automatisé de l'information.
- Arrêté du 15 avril 1975 portant fixation des taux et des majorations de l'indemnité horaire spéciale instituée en faveur des fonctionnaires de l'Etat affectés dans les centres de traitement automatisé de l'information.

B. INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES :

Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants :

- Décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 fixant les modalités d'attribution et les taux des ITDIIS
- Arrêté du 30 août 2001

Prime de sujétions spéciales :

- Décret 78-965 du 19 septembre 1978 portant attribution d'une prime de sujétions spéciales à certains personnels de surveillance et de gardiennage relevant du ministère des universités.
- Arrêté taux du 6 juillet 2000

Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

- Décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 modifié
- Arrêté du 28 mai 1993 modifié relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents

II. Primes et indemnités cumulables par nature avec le RIFSEEP

Au titre des dispositifs d'intéressement collectif, par exemple :

- Prime d'intéressement allouée aux personnels des universités ayant accédé aux RCE (article L954-2 du code de l'éducation) - code 201563 ;
- Prime d'intéressement des personnels de certains établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services (décret n° 2010-619 du 7 juin 2010) - code 201611 ;
- Prime d'intéressement de certains fonctionnaires et agents de l'État et de ses établissements publics ayant participé directement à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés (décret n° 96-858 - code 201713°) ;

Au titre des dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, par exemple :

- Indemnité compensatrice ou différentielle ; Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ; Indemnité compensatoire frais de transport Corse (décret n° 89-251 du 20 avril 1989) - code 200707 ;

Au titre des remboursements de frais et dépenses engagées au titre des fonctions exercées, par exemple :

- Frais de déplacement : Indemnité forfaitaire pour frais de représentation (décret n° 2001-1045 du 6 novembre 2001) – code 200710.

Au titre des sujétions ponctuelles par exemple, directement liées à la durée du travail :

- Heures supplémentaires indemnisées à l'heure ;
- Indemnité pour travail dominical permanent (décret 72-430 du 24 mai 1972) Indemnité pour travaux de nature exceptionnelle au profit des agents du ministère de l'éducation nationale ou des établissements publics de recherche (décret n°69-945 du 16 octobre 1969 - arrêté du 6 juillet 2000 fixant les taux)

Au titre des activités de formation ou de recrutement, par exemple :

- Rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement (décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 -enseignement ou jurys) ;
- Indemnité de formation continue allouée aux personnels qui participent, au-delà de leurs obligations statutaires de service, à la conclusion et à la réalisation des contrats de formation professionnelle avec d'autres personnes morales - Enseignement supérieur régie par les art. D.714-60 à D.714-61 du code de l'éducation – code 201542 ;

Au titre de dispositifs accompagnant la mobilité géographique ou l'attractivité territoriale, par exemple :

- Prime spéciale d'installation
- Frais de changement de résidence
- Prime de restructuration de service
- Indemnité de départ volontaire

III. Focus sur les primes des personnels de la filière bibliothèque :

Les différentes primes listées ci-après sont intégrées au dispositif.

Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20, ensemble ;
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état ;
- Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 modifié par le décret 2004-1267 du 23 novembre 2004 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;
- Arrêté du 25 février 2002 modifié fixant la liste des corps de fonctionnaires bénéficiaires ;
- Décret n° 2011-1169 du 22 septembre 2011 portant création de l'Université de Lorraine ;

Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
- Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés
- Décret n°2011-1169 du 22 septembre 2011 portant création de l'Université de Lorraine ;
- Arrêté du 25 février 2002 fixant la liste des corps d'assimilation pour l'attribution de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires aux fonctionnaires en fonction dans les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en application du décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

Primes de technicité forfaitaire :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Décret n° 2012-613 du 30 avril 2012 modifiant le décret n°93-526 du 26 mars 1993 portant création d'une prime de technicité forfaitaire en faveur de certains personnels de bibliothèques
- Décret n°2011-1169 du 22 septembre 2011 portant création de l'Université de Lorraine ;
- Arrêté du 30 avril 2012 modifiant l'arrêté du 6 juillet 2000 fixant le taux annuel de la prime de technicité forfaitaire allouée aux bibliothécaires, aux bibliothécaires adjoints spécialisés et aux assistants des bibliothèques

Indemnité de sujétion spéciales :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

- Décret n° 90-966 du 29 octobre 1990 portant création d'une indemnité de sujétions spéciales en faveur des personnels de magasinage spécialisé des bibliothèques
- Décret n° 2011-1169 du 22 septembre 2011 portant création de l'Université de Lorraine ;
- Arrêté du 29 janvier 2003 fixant le taux de l'indemnité de sujétions spéciales des personnels de magasinage spécialisé des bibliothèques

Indemnité spéciale des conservateurs des bibliothèques

- Décret n°92-26 du 09 janvier 1992 modifié portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps ;
- Décret n°98-40 du 13 janvier 1998 modifié instituant une indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques ;
- Arrêté du 3 janvier 2011 modifiant l'arrêté du 6 juillet 2000 fixant les taux annuels de l'indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques ;
- Décret n°2011-1169 du 22 septembre 2011 portant création de l'Université de Lorraine

IV. Nouvelle Bonification Indemnitare :

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un dispositif spécifique qui ne peut être assimilé à une prime. Son intégration dans le RIFSEEP ne se fera donc pas au sein de l'UL.