



Direction générale déléguée à l'appui institutionnel et à la stratégie
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

Extrait des délibérations
du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes
Séance du lundi 18 décembre 2017

N° 13 - D 18.12.2017

L'an deux mil dix-sept, le dix-huit décembre à quatorze heures, le conseil d'administration de l'université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Lise DUMASY, Présidente.

Point à l'ordre du jour :

Taux IFSE dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Vu le 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 le FPE,
Vu l'arrêté du 20 mai 2014 portant l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513,
Vu l'arrêté du 19 mars 2015 portant l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513,
Vu l'arrêté du 3 juin 2015 portant l'application au corps des attachés d'administration et des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513,
Vu l'arrêté du 31 mai 2016 portant l'application au corps des infirmiers des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513,
Vu les arrêtés du 24 mars 2017 portant l'application au corps des ATRF, des Techniciens, des Assistants ingénieurs, des IGE et des IR des dispositions du décret 2014-513,
Vu l'arrêté du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation du MESR,
Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,
Vu la circulaire du 5 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière administrative,

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Vu la circulaire du 14 janvier 2016 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps des infirmiers de catégorie A,
Vu la circulaire du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière ITRF,
Vu l'avis du comité technique du 28 novembre et du 08 décembre 2017,

Considérant que le RIFSEEP est un nouveau régime indemnitaire commun à l'ensemble de la fonction publique d'Etat, sauf exception fixée par arrêté ; qu'il s'inscrit dans un processus de refonte et de simplification des régimes indemnitaires ;

Considérant les principes de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de l'UGA tels que présentés en annexe ;

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le taux IFSE dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP ainsi que ses principes de mise en œuvre comme présentés en annexe.

Membres en exercice	37
Membres présents	21
Membres représentés	8
Nombre de votants	29
Voix favorables	22
Voix défavorable	2
Ne prend pas part au vote	0
Abstention	5

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve à la majorité de ses membres présents et représentés, le taux IFSE dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP ainsi que ses principes de mise en œuvre comme présentés en annexe.

Fait à St- Martin- d'Hères, le 20 décembre 2017

Pour la Présidente et par délégation
et par délégation

Le Directeur général des services,
Joris BENELLE

Publié le : 12.01.18

Transmis au Rectorat le : 12.01.18

PROJET de DELIBERATION
relative à la
MISE en ŒUVRE du RIFSEEP à l'UGA

CT du 28 novembre 2017

CT du 08 décembre 2017

CA du 18 décembre 2017

Vu le 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 le FPE

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 portant l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 portant l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 portant l'application au corps des attachés d'administration et des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513

Vu l'arrêté du 31 mai 2016 portant l'application au corps des infirmiers des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513

Vu les arrêtés du 24 mars 2017 portant l'application au corps des ATRF, des Techniciens, des Assistants ingénieurs, des IGE et des IR des dispositions du décret 2014-513

Vu l'arrêté du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation du MESR

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP

Vu la circulaire du 5 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière administrative

Vu la circulaire du 14 janvier 2016 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps des infirmiers de catégorie A

Vu la circulaire du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière ITRF

I - Personnels concernés et date de mise en oeuvre

Les personnels des filières AENES bénéficient du RIFSEEP à compter du 01^{er} janvier 2016. Les personnels des filières ITRF bénéficient du RIFSEEP à compter du 01^{er} septembre 2017.

L'adhésion des corps de la filière des bibliothèques est en attente.

Les principes suivants s'appliqueront à l'ensemble des corps des personnels BIATSS au fur et à mesure de leur adhésion au RIFSEEP.

II – Descriptif du RIFSEEP

Le RIFSEEP est un nouveau régime indemnitaire commun à l'ensemble de la fonction publique d'Etat, sauf exception fixée par arrêté. Il s'inscrit dans un processus de refonte et de simplification des régimes indemnitaires

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement
- Un complément indemnitaire annuel, versé en fonction de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, facultatif.

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions, selon les critères suivants :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

L'IFSE repose également sur la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent.

Elle remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. La PFI s'intègre dans l'IFSE au 1^{er} septembre 2017. En revanche, la NBI n'est pas supprimée.

Le niveau du régime indemnitaire individuel est défini comme suit :

- Les fonctions sont classées par corps et groupe de fonctions.
- Les fonctions d'un agent sont rattachées à un groupe après analyse

Pour les personnels ITRF et AENES la cartographie nationale prévoit les groupes de fonctions suivants :

- ITRF :
 - 3 groupes de fonctions pour le corps des IR
 - 3 groupes de fonctions pour le corps des IE
 - 2 groupes de fonctions pour le corps des AI
 - 3 groupes de fonctions pour le corps des TECH RH
 - 2 groupes de fonctions pour le corps des ADT RF

- AENES :
 - 4 groupes de fonctions pour les AAE
 - 3 groupes de fonctions pour le corps des SAENES
 - 2 groupes de fonction pour le corps des ADAENES

Garantie individuelle indemnitaire lors du passage au RIFSEEP :

- Le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent.

- Les agents bénéficient de la garantie du montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Les primes et indemnités concernées sont celles susceptibles d'être versées au fonctionnaire au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de sa manière de service. Sont notamment exclus de cette garantie la GIPA, les indemnités de résidence et SFT, les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury, les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, les versements exceptionnels liés à la manière de servir (primes de fin d'année ou bonus)

III – Principes de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de l'UGA :

L'université Grenoble Alpes met en place le RIFSEEP pour l'ensemble des fonctionnaires en poste dans l'établissement, selon les principes suivants.

Les principes suivants sont soumis à l'avis du CT :

- **Mettre en place l'IFSE sur la base du régime antérieur des agents**, avec garantie du droit au maintien du régime indemnitaire de grade et/ou de fonction actuellement perçu par les agents en poste dans l'établissement. L'assiette de l'IFSE est calculée en consolidant l'intégralité des primes fonctionnelles perçues par les agents au moment de la bascule : PPRS et pour les agents en percevant, de la PFI et de la NBI.
- Dédier une **enveloppe de 300k€** à la mise en œuvre du RIFSEEP et la répartir comme suit :
 - o Réhausse du socle des cat C- Groupe 2 : 230€ brut (+28€ brut/mois par rapport au socle actuel UGA de 202€ brut; + 336€ brut /an) et des cat B Groupe 3 : 360€ brut (+14€ brut/mois par rapport au socle actuel UGA de 346€ brut ; + 168€ brut/an), soit une consommation de l'enveloppe à hauteur de 230 000€
 - o Reconnaissance des fonctions d'encadrement intermédiaire des B et C : 493 € pour les encadrants de 5 personnes et plus, soit une enveloppe de 10 000€
 - o Ajustement des socles de la cat A, pour tenir compte des impacts de l'évolution du points d'indice sur le montant de la PPRS
 - o Dédier le solde de 60 000 euros à la reconnaissance de l'expertise et des sujétions particulières des catégories B et C
- **PFI : dans l'attente des travaux du groupe paritaire, les montants actuels de la PFI seront maintenus et intégrés à l'IFSE**
- **NBI :**
 - o Pour les personnels actuellement en poste au sein de l'UGA et bénéficiaires de NBI, la NBI technicité ou encadrement seront intégrés dans le montant de référence IFSE pour les personnels en place.
 - o Les NBI seront transformées en IFSE lorsque les fonctions au titre desquelles elles ont été attribuées ne sont plus exercées par les agents. Les propositions de l'administration seront soumises à l'avis de la CPE.
 - o Au fur et à mesure des départs des agents occupant des fonctions ouvrant droit à la NBI (mutation, retraite..), les NBI seront transformées en IFSE pour garantir une égalité de composition du régime indemnitaire des personnels entrants.

Exemple : 1 agent perçoit 346 € de PPRS et 100 € de NBI,

Cas 1: il exerce toujours une fonction remplissant les conditions pour percevoir une NBI il percevra : 346 € IFSE et 100 € NBI

Cas 2: il exerce une fonction qui ne remplit plus les conditions pour percevoir une NBI, il percevra 446 € d'IFSE

- **Situation en cas de changement de fonction vers un groupe de fonction inférieur :**
En cas de mobilité d'un agent de l'UGA vers une fonction relevant d'un groupe inférieur, l'agent sera repositionné sur le montant de l'IFSE du nouveau groupe de fonctions. Chaque mobilité fera néanmoins l'objet d'un réexamen de la situation individuelle de l'agent, notamment en cas de mobilité induite par une réorganisation de service ou de mobilité imposée dans l'intérêt du service **et l'avis de la CPE pourra être sollicité par l'agent en cas de situation individuelle défavorable.**
- **Situation en cas de changement de grade :** proposition de maintien du montant d'IFSE sauf en cas de changement de fonction vers un groupe de fonction supérieur associé.
- **Méthode de définition de l'expertise et de leur rattachement à des groupes**

Le rattachement des fonctions par groupe de fonctions sera effectué à partir de la cartographie UGA définie sur la base la cartographie nationale. La fiche de poste de chaque agent est rattachée au référentiel emploi-type REFERENS dans le cadre de l'enquête fonction conduite par la DGDRH auprès des structures.

Le rattachement des postes de travail UGA dans les différents groupes de fonction (hormis ceux sur fonctions d'encadrement) sera établi au regard des critères proposés, après une analyse des emplois par les groupes de travail paritaires composés par BAP :

- E et F
- A-B-C-D
- J
- G

Le travail en groupe paritaire qui sera conduit début 2018 fera des propositions de critères de rattachement aux groupes rifseep, y compris sur la reconnaissance des fonctions informatiques.

Le rattachement des agents dans les groupes définis pour les cat B et C sera effectué par l'administration **et soumis à l'avis de la CPE** sur la base des critères votés et de l'analyse des fonctions relevant de chaque groupe, conduite par le groupe paritaire.

Dès le vote des instances les agents seront positionnés sur les groupes de fonction usuelle ou sur les groupes de fonctions d'encadrement avec garantie du maintien de leur régime indemnitaire, dans l'attente des résultats des groupes de travail.

Pour les fonctions d'encadrement :

- La fonction de chef de service est définie comme suit :
 - Définit le projet du service
 - Dispose d'une délégation de responsabilité sur un domaine
 - Est responsable d'un niveau de compétence déconcentré
 - Assure la représentation de l'institution

- Effectue les entretiens professionnels annuels des personnels qui lui sont directement rattachés, valide les horaires et congés, répartit les activités entre les agents et définit les priorités, accompagne le développement des compétences et le parcours professionnel des personnes encadrées.
 - Les fonctions de responsable de pôle sont définies comme suit :
 - Organise l'activité d'une équipe d'au moins 5 agents
 - Valide les horaires et congés et les demandes de formation
 - Conduit les entretiens professionnels
- Ne pas mettre en place le **complément indemnitaire annuel** au sein de l'établissement sur une base individuelle
- **Date d'effet du RIFSEEP** : La bascule technique de l'ensemble des personnels de la filière AENES dans l'IFSE s'est faite au 01^{er} janvier 2016, celle des personnels ITRF au 01/09/2017, conformément aux dates d'adhésion de ces corps au RIFSEEP.
- La mise en oeuvre des nouveaux principes, critères et montants adoptés sera effective en paie début 2018, avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2017

Pour les filières de bibliothèques, application des montants sur la base des fonctions occupées et du régime indemnitaire actuel, dans l'attente de l'adhésion au RIFSEEP.

Montants de l'IFSE socle

IFSE	Montant mensuel brut en€
Socle cat C	230
Socle cat B	360
Socle AI et INF	385
Socle AAE-IE-Bibliothécaire	430
Socle IE HC et Conservateur	527
Socle APAE	571
Socle IR	600
Socle conservateur en chef	600

Reconnaissance des fonctions d'encadrement :

Pour les catégories A, sur la base du régime de fonction d'encadrement adopté par l'ACP du 10 décembre 2015 et le CA du 09 février 2016.

Pour les catégories C et B, reconnaissance des fonctions d'encadrement sur les mêmes bases que la catégorie A, à partir d'un encadrement de 5 agents permanents et plus.