

Régime indemnitaire des personnels BIATSS de l'Université Sorbonne Nouvelle

Avis favorable du Comité Technique le 13 avril 2021

I. RIFSEEP

A. PRINCIPES GENERAUX

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié porte création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).



Le RIFSEEP est le nouvel outil indemnitaire de référence applicable, sauf exception (enseignants chercheurs par exemple), à l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État. Il s'inscrit dans une démarche de refonte et de généralisation du paysage indemnitaire et a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes. Il est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, sauf exception expressément prévue par voie réglementaire. Ainsi, les primes et indemnités listées en annexe 2 de la présente note ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP et ne peuvent continuer d'être servies aux bénéficiaires du RIFSEEP à compter de sa mise en œuvre le 01/01/2021. Par ailleurs, certaines autres primes et indemnités sont cumulables car non liées aux fonctions et/ou à la manière de servir, elles sont listées en annexe 3 de la présente note. Il en est ainsi, par exemple, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

Créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le RIFSEEP a pour objet de:

- rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire
- redonner du sens à la rémunération indemnitaire et valoriser l'exercice des fonctions
- favoriser les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions publiques

1. Les personnels concernés

Le RIFSEEP s'applique à l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires) appartenant aux corps des filières bibliothèques, ingénieurs et techniciens de la recherche, administratifs, personnels sociaux et de santé. Il n'est pas directement applicable aux agents vacataires et contractuels, ni aux fonctionnaires appartenant aux corps des enseignants et des enseignants chercheurs.

2. Les composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux indemnités distinctes.

L'indemnité principale est l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement et destinée à valoriser les fonctions exercées, les parcours professionnels et l'expérience.

Une indemnité facultative est le complément indemnitaire annuel (CIA), servie une ou deux fois par an et non reconductible d'une année sur l'autre, destinée à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir.

L'Université Sorbonne Nouvelle choisit de substituer au CIA un dispositif d'intéressement appelé **prime de performance collective (PPC)** sur le fondement de l'article L954-2 du Code de l'Éducation.

B. LES GROUPES DE FONCTIONS PAR LA VALORISATION DU GRADE

Les différentes fonctions susceptibles d'être exercées par les agents sont réparties au sein de groupes de fonction définis pour chacun des corps. Lors du passage au RIFSEEP au 01/01/2021, il est tenu compte du fait que l'emploi occupé par un agent est corrélé à son grade et que l'expérience constitue le critère majeur d'expertise et de technicité, critère lui-même retenu pour classer dans un groupe de fonctions.

C. L'IFSE: INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE / EXPOSITION

L'IFSE est liée au corps/grade mais aussi au poste occupé. Versée mensuellement, son montant, **constitué d'une base socle à laquelle peuvent s'adjoindre des montants additionnels**, s'inscrit dans un barème et fait l'objet d'un réexamen périodique. L'IFSE est liée à la quotité de temps de travail et à la situation administrative; elle est réduite au même prorata que la rémunération en cas de temps partiel, temps incomplet et, selon le cas, réduite ou supprimée dans certaines positions ou situations administratives.

1 - Les barèmes réglementaires

Les barèmes de l'IFSE sont fixés par voie d'arrêté interministériel pour chaque corps adhérent au RIFSEEP. Ils comportent un montant minimum forfaitaire non indexé, attaché aux corps et grade (*Annexe 4: Montant plancher minimum attaché aux corps et grade*) et un montant plafond (*Annexe 5: Montant plafond attaché aux corps et groupe de fonction*) attaché aux corps et groupe de fonctions.

Les planchers réglementaires constituent les montants minimums d'IFSE à servir mensuellement aux agents (*Annexe 4: Montant plancher minimum attaché aux corps et grade.*) Le RIFSEEP de l'Université Sorbonne Nouvelle suivra automatiquement les montants barèmes en cas de nouvelles dispositions réglementaires.

2 - Les socles indemnitaires de l'Université Sorbonne Nouvelle

En position d'activité dans le cadre des missions du corps, les socles indemnitaires retenus par l'Université Sorbonne Nouvelle sont fondés sur **5 principes**:

- **Principe du « grade » de référence**
Un grand principe général est retenu: le classement d'un emploi dans un groupe de fonctions est effectué en fonction du grade.
- **Principe de socles indemnitaires tenant compte des montants antérieurs des primes statutaires de l'Université Sorbonne Nouvelle en regard:**
 - des montants des socles de gestion ministériels (planchers)
 - des efforts de revalorisation (cat C et B)
- **Principe d'harmonisation des montants proposés entre filières.**
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.
- **Principe d'intégration dans le socle des primes de fin d'année - reliquat.**
Ces montants qui étaient variables par principe et incertains (puisque le complément-reliquat dépendait de l'existence de crédits disponibles en fin d'année) sont maintenant versés mensuellement de manière certaine, dans ce socle.
- **Principe de fusion dans le socle indemnitaire des anciens dispositifs suivants:**
 - Indemnité sujétion spéciale (ISS)
 - Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)
 - Prime de technicité forfaitaire en faveur de certains personnels de bibliothèque (PTF)
 - Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
 - Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
 - Indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques (ISC)
 - Prime de rendement du conservateur général des bibliothèques
 - Primes exceptionnelles du ministère (Cat B et C)
 - Prime de fin d'année - reliquat

Tableaux des socles indemnitaires de l'Université Sorbonne Nouvelle

avec rappel des montants des primes statutaires précédemment allouées et plancher mensuel réglementaire

(hors emplois fonctionnels)

FILIERE	CAT	CORPS	GROUPE	GRADE	MONTANT MENSUEL USN AU 01/02/2017	PLANCHER MENSUEL REGLEMENTAIRE	SOCLE USN MENSUEL au 01/01/2021	
ITRF	A	IGR	1	INGENIEUR RECHER.HC	700 €	291,67 €	700 €	
			2	INGENIEUR RECHER.1C	600 €	266,67 €	650 €	
			3	INGENIEUR RECHER.2C	500 €	250,00 €	600 €	
		IGE	1	INGENIEUR ETUDES HC	441 €	250,00 €	550 €	
			2	INGENIEUR ETUDES CN	371 €	216,67 €	500 €	
			2	ASSISTANT INGENIEUR	300 €	183,33 €	400 €	
	B	TECH	1	1	TECH RECH FORM CE	276 €	154,17 €	380 €
				2	TECH RECH FORM CS	266 €	145,83 €	360 €
				3	TECH RECH FORM CN	251 €	137,50 €	340 €
		C	ATRF	1a	ADJ.T.PAL RECH.1C	184 €	133,33 €	280 €
				1b	ADJ.T.PAL.RECH.2C	184 €	133,33 €	270 €
				2	ADJ.TEC.RECH.FORM	184 €	112,50 €	260 €
BIB	A	CONS GAL	1	CONSERVAT.GAL BIBLI	650 €	345,83 €	700 €	
			1	CONSERVAT.CHEF BIBLI	625 €	283,33 €	700 €	
		CONS	2	CONSERVAT. BIBLI	475 €	250,00 €	650 €	
			1	BIBLIOTHECAIRE HC	441 €	241,67 €	550 €	
		BIB	2	BIBLIOTHECAIRE	371 €	216,67 €	500 €	
			B	BIBAS	1	BIBLIOTHECAIRE ASS. SPECIALISE CE	276 €	154,17 €
	2	BIBLIOTHECAIRE ASS. SPECIALISE CS			266 €	145,83 €	360 €	
	3	BIBLIOTHECAIRE ASS. SPECIALISE CN			251 €	137,50 €	340 €	
	C	MAG	1a	MAG.BIBLIO.PAL.1C	184 €	133,33 €	280 €	
			1b	MAG.BIBLIO.PAL.2C	184 €	133,33 €	270 €	
			2	MAGASINIER.BIBLIO	184 €	112,50 €	260 €	
	MEDICO SOCIALE	A	INF	1a	INFENES CE	–	120,83 €	480 €
1b				INFENES CS	–	116,67 €	450 €	
2				INFENES CN	–	116,67 €	400 €	
B		INF	1b	INFENES CS	266 €	91,00 €	360 €	
			2	INFENES CN	251 €	85,00 €	340 €	
A		ASS	1	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL AE PRINCIPAL	–	129,16 €	480 €	
	2		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL AE	–	116,66 €	450 €		
AENES	A	ATTACHE	1	ATTACHE HORS CLASSE	466 €	241,67 €	700 €	
			2	ATTACHE PAL ADM.ETAT	441 €	208,33 €	550 €	
			3	ATTACHE ADM.ETAT	371 €	145,83 €	500 €	
	B	SAENES	1	SAENES CE	276 €	154,17 €	380 €	
			2	SAENES CS	266 €	145,83 €	360 €	
			3	SAENES CN	251 €	137,50 €	340 €	
	C	ADJENES	1a	ADJENES PRINCIPAL 1C	184 €	133,33 €	280 €	
			1b	ADJENES PRINCIPAL 2C	184 €	133,33 €	270 €	
			2	ADJENES	184 €	112,50 €	260 €	

Le Président de l'Université Sorbonne Nouvelle prendra un arrêté individuel pour le socle relatif aux emplois fonctionnels et d'agent comptable dans la limite des plafonds réglementaires régis pour ces emplois.

4 - Les montants additionnels proposés

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

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

Les montants versés au titre du socle et des montants additionnels doivent respecter les plafonds interministériels règlementaires d'IFSE (*Annexe 5: Montant plafond attaché aux corps et groupe de fonction*).

La liste des fonctions, spécificités et sujétions est établie par le Président de l'Université Sorbonne Nouvelle après avis du Comité Technique et délibération du Conseil d'Administration. 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.

La **cartographie des emplois** établie est un outil interne à l'Université Sorbonne Nouvelle.

Elle offre une visibilité sur les emplois et une connaissance fine des métiers exercés par les personnels BIATSS. Elle a vocation à aider les acteurs de la DRH et les responsables hiérarchiques dans les composantes, laboratoires et services à assurer une gestion des ressources humaines axée sur des principes de valorisation professionnelle, de développement et d'accompagnement multidimensionnel des parcours professionnels. Elle constitue également, sans se substituer aux référentiels interministériels, un outil d'aide pour le recrutement, la mobilité interne, les campagnes d'entretiens professionnels, la formation et l'accompagnement des parcours professionnels ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Par nature évolutive, la cartographie des emplois reste un outil souple qui s'adaptera aux évolutions des métiers et des architectures hiérarchiques, organisationnelles et fonctionnelles de l'Université Sorbonne Nouvelle.

Modalités de mise à jour de la cartographie des emplois

Des groupes de travail composés d'experts métiers et de représentants de la DRH pourront se réunir pour actualiser, si nécessaire, la cartographie des emplois de l'université et les fiches descriptives des emplois concernés. Cette actualisation pourra se faire notamment à l'appui des fiches de poste élaborées dans le cadre de la campagne annuelle d'entretiens professionnels. Les évolutions envisagées seront portées pour avis au Comité Technique et pour adoption au Conseil d'Administration.

4a - Montant additionnel d'IFSE lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités

Cette composante de l'IFSE valorise **des responsabilités** importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe.

Que l'on exerce dans une direction ou dans une composante, 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 est encadrée dans une fourchette pour prendre en compte les plus ou moins grandes responsabilités confiées.

La gestion de cette prime est organisée dans le cadre de l'élaboration d'une cartographie des emplois de l'Université Sorbonne Nouvelle et d'un recensement exhaustif des postes accompagné d'une description de ceux-ci. Il s'agit d'élaborer un référentiel des fonctions de responsabilités (*annexe 9 – Matrice Responsabilité*).

L'octroi de ce montant additionnel lié à l'exercice de fonctions de responsabilités est soumis à deux conditions :

- ✓ Une obligation de formation régulière et approfondie aux pratiques RH, à la prévention contre les violences au travail et toute forme de discrimination et un accompagnement à la fonction d'encadrant,
- ✓ L'exercice effectif des fonctions d'encadrement et notamment l'animation du collectif de travail, la communication interne, la conduite des entretiens professionnels, les marges d'appréciation et la prise de décision (validation des congés, ...).

Composante IFSE “Encadrement, Coordination et Pilotage” dite Responsabilité

Types de fonctions ou de responsabilités	Regroupements de fonctions ou de responsabilités	Fonctions et responsabilités	Montants mensuels bruts en € C	Montants mensuels bruts en € B	Montants mensuels bruts en € A	Montants annuels bruts en €	Montants annuels bruts en €	Montants annuels bruts en €
Fonction d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique GROUPE 1	Direction générale	Directeur.trice général.e des services	Selon règles ministérielles statutaires			Selon règles ministérielles statutaires		
		Agent Comptable						
		Directeur.trice général.e des services adjoint.e						
		Administrateur de l'Education Nationale détaché sur emploi fonctionnel						
	Direction fonctionnelle	Directeur.trice de cabinet	Selon expérience			Selon expérience		
		Directeur.trice de service	300 €	400 €	500 €	3600 €	4800 €	6000 €
		Directeur.trice adjoint.e						
Fonction d'encadrement élevé Fonction de coordination Fonction de Pilotage GROUPE 2	Chef.fe de service / département	Chef.fe de service sous la responsabilité directe d'un directeur.trice						
	Responsable de bibliothèque	Responsable de pôle documentaire Responsable de bibliothèque adjoint	175 €	230 €	300 €	2100 €	2760 €	3600 €
	Responsable de composante	RAC d'UFR, d'écoles internes ou de bibliothèques						
	Responsable de fonctions transversales	Chef de projet						
Fonction d'encadrement ou de coordination GROUPE 3	Responsable d'équipe	Adjoint.e chef de service ; chef.fe de bureau ou de pôle ; Chef.fe d'équipe	70 €	100 €	150 €	840 €	1200 €	1800 €
	Responsable de fonctions transversales	Coordinateur.trice technique et/ou logistique						

4b - Montant additionnel d'IFSE lié à l'expertise, à la technicité ou à la qualification

Au-delà des fonctions ou des responsabilités exercées (listées dans le paragraphe 4a), 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 spécificité particulière. Ces fonctions peuvent connaître des difficultés/impossibilités de remplacement en cas d'absence ou de départ et des difficultés de recrutement. Ce sont les métiers 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*
- ✓ *Conducteurs de travaux (bâtiments et immobilier)*
- ✓ *Logistique : intervention technique d'exploitation logistique*

Cette liste évoluera donc avec le temps et l'avancée des travaux de cartographie des emplois.

On identifie les fonctions techniques, les spécificités susceptibles d'être cotées et primes de fonction informatique (*annexe 10 : Matrice Spécificités des fonctions*).

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.

Composante IFSE Spécificités des fonctions

La liste des fonctions évoluera avec le temps et l'avancée des travaux de cartographie des emplois

Types de fonctions	Regroupements de domaine	Spécificités de la fonction / tension marché du travail	Montants mensuels bruts en € C	Montants mensuels bruts en € B	Montants mensuels bruts en € A	Montants annuels bruts en €	Montants annuels bruts en €	Montants annuels bruts en €	
Fonction de haute expertise et/ou hautement spécialisées	Domaine informatique (dont PFI)	Chef de projet ou expert en ingénierie des systèmes d'information	300 €	400 €	500 €	3600 €	4800 €	6000 €	
		Chef de projet ou expert en infrastructures							
	Expert d'un domaine fonctionnel	Cadre transversal à forte expertise	400 €	500 €	600 €	4800 €	6000 €	7200 €	
	Compétences rares à très haute technicité	Finance - Comptabilité – RH – Scolarité et Pédagogie							
		Immobilier et logistique Relations Internationales / Autres domaines à déterminer par la cartographie des emplois / Difficultés de recrutement							
Fonction d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	Domaine informatique (dont PFI)	Administrateur des systèmes d'informations	230 €	280 €	330 €	2760 €	3360 €	3960 €	
		Responsable assistance support							
		Administrateur systèmes et réseaux							
		Administrateur de bases de données / intégrateur d'applications							
	Compétences rares à haute technicité	Finance - Comptabilité – RH – Scolarité et Pédagogie	Immobilier et logistique	200 €	250 €	300 €	2400 €	3000 €	3600 €
			Relations Internationales / Autres domaines à déterminer par la cartographie des emplois / Difficultés de recrutement						
Fonction à technicité particulière	Domaine informatique (dont PFI)	Technicien d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	150 €	165 €	180 €	1800 €	1980 €	2160 €	
		Opérateur d'exploitation et de maintenance informatique							
	Technicien / gestionnaire dans un domaine fonctionnel à forte responsabilité administrative ou technique	Finance - Comptabilité – RH – Scolarité et Pédagogie	70 €	100 €	150 €	840 €	1200 €	1800 €	
		Assistanat de projet (appui mission ingénierie, appui expert)							
	Compétences rares à haute technicité	Ouvrier ou technicien hautement qualifié (plombier, électricien)	Relations Internationales / Autres domaines à déterminer par la cartographie des emplois / Difficultés de recrutement						

4c - Montant additionnel d'IFSE 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 déterminée, cette composante bénéficie aux agents disposant d'une lettre de mission qui concerne notamment une des fonctions suivantes:

- Les assistants de prévention (AP) nommés pour une mission de 4 ans et formés et qui exercent cette fonction en sus de leur activité principale bénéficieront d'un montant d'IFSE supplémentaire fixé à 30€ brut par mois après avis de la conseillère de prévention de l'université.
- Les régisseurs d'avances et de recettes nommés et formés pour exercer les missions définies dans le décret n° 2019-798 du 26 juillet 2019, qui exercent cette fonction en sus de leur activité principale, bénéficieront d'un montant d'IFSE supplémentaire fixé à 30€ ou 60€ brut par mois selon le montant total de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (30€ jusqu'à 38000€ par an et au-delà 60€). Une révision annuelle est prévue pour réexaminer le montant de la régie.

Le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel et de la charge émotionnelle

Ceci concerne la mise en responsabilité prolongée de l'agent notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes.

- Les personnels occupant les fonctions de tuteur signataire d'une convention dans le cadre d'un soutien à la reprise ou le reclassement professionnel pour raison de santé bénéficieront d'un montant d'IFSE supplémentaire fixé à 50€ brut par mois en fonction de la durée de la mission. L'encadrement des volontaires du service civique et des stagiaires ne constitue pas une mission éligible.
- Les personnels occupant les fonctions de référent "établissement" nommés et qui exercent cette fonction en sus de leur activité principale bénéficieront d'un montant d'IFSE supplémentaire fixé à 50€ brut par mois pendant la durée de leur désignation.
- Les personnels qui doivent maîtriser une langue étrangère pour exercer leurs fonctions (langue de travail ou utilisation quotidienne) bénéficieront d'un montant d'IFSE supplémentaire fixé à 30€ brut par mois.

Composante Sujétions Particulières

Missions exercées <i>*sur arrêté de nomination et lettre de mission</i>	Montant brut mensuel alloué en €	
Assistant.e de prévention	30 €	
Régisseur d'avances et de recettes	30 € jusqu'à 38000 € / an	60 € au delà
Tuteur.trice <i>*versement après service fait</i>	50 €	
Réfèrent.e au niveau de l'établissement	50 €	
Maîtrise d'une langue étrangère obligatoire à l'exercice des fonctions	30 €	

5 - Le réexamen de l'IFSE

L'IFSE fait l'objet d'une actualisation technique automatique en cas de changement de grade et d'un réexamen en cas de prise en charge ou fin d'exercice de fonction.

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. Néanmoins une modification des fonctions exercées (voir référentiel point 4a) peut conduire à une variation du montant de l'IFSE à la hausse ou à la baisse.

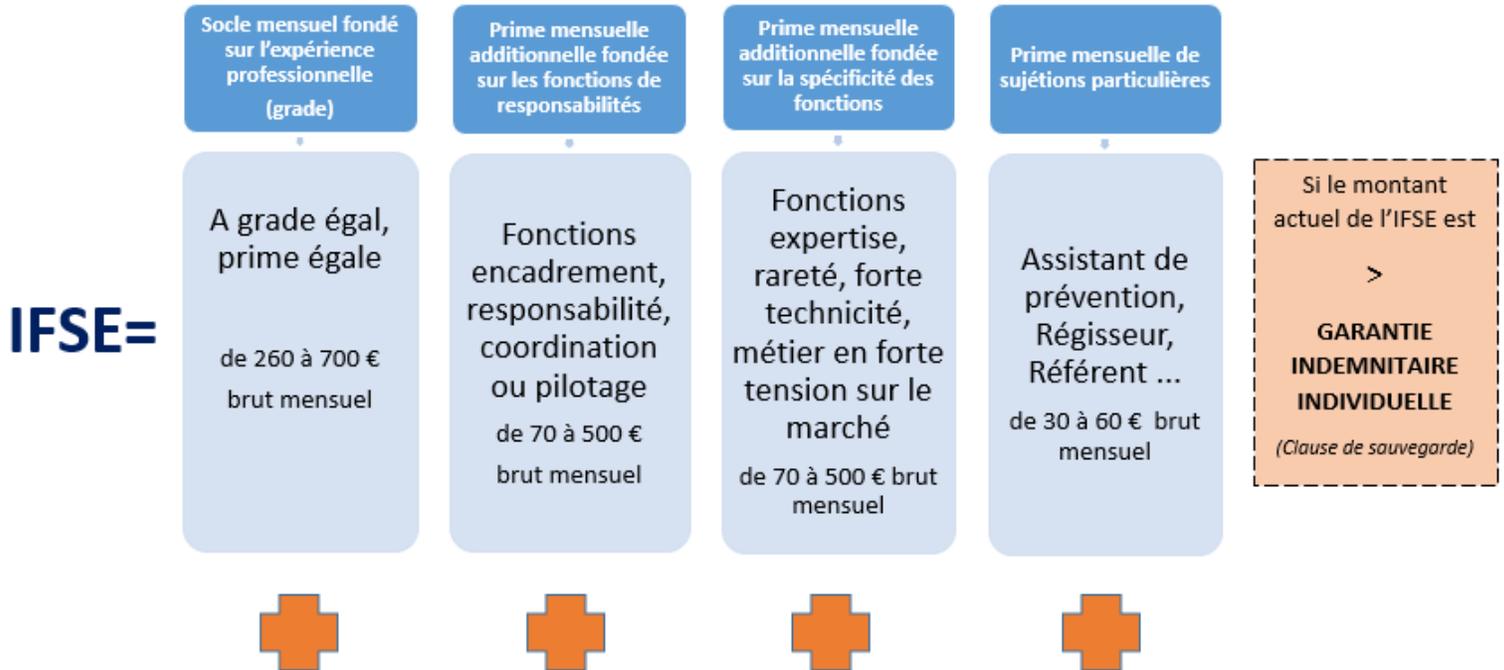
En cas de changement de grade et/ou de corps, la détermination du groupe de fonction est effectuée en référence au nouveau grade de l'agent. Par ailleurs, si celui-ci est associé à un changement de fonctions, les dispositions précisées à l'alinéa précédent s'appliquent également.

6 – La garantie indemnitaire individuelle (clause de sauvegarde)

La mise en œuvre de l'IFSE ne doit pas occasionner une baisse des attributions indemnitaires perçues avant son déploiement à titre individuel. Le texte instituant ce dispositif garantit donc aux personnels le montant indemnitaire mensuel qu'ils percevaient avant sa mise en place, à l'exception des montants revêtant un caractère exceptionnel. Ce montant garanti est appelé « garantie indemnitaire individuelle ».

Pour les fonctionnaires recrutés à l'Université Sorbonne Nouvelle disposant de la garantie indemnitaire dans leur établissement ou administration d'origine, celle-ci sera maintenue dès lors que les conditions d'application du présent régime ne garantiraient pas le maintien du niveau de primes antérieurement perçu.

**Structure de l'IFSE pour les agents de l'Université Sorbonne Nouvelle et
garantie indemnitaire individuelle**



7 - Règles d'abattement de l'IFSE

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 30^{ème} 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 30^{ème} (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 maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant, le bénéficiaire de l'IFSE a droit à son maintien (cf. article 1er du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés).

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 inclut 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. Dans cette hypothèse, le montant d'IFSE versé correspond 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 l'agent se trouve dans 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. Toutefois, il est possible de procéder à un réexamen du montant nominal de l'IFSE s'il est composé d'un montant lié à des sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste car l'agent n'a aucun droit au maintien des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières auxquelles l'agent n'est plus exposé du fait de la décharge de service (cf. CE section du contentieux, 27 juillet 2012, n° 344801).

Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, des plafonds spécifiques d'IFSE sont prévus par arrêtés interministériels (*Annexe 7: Montant plafond attaché aux corps et groupe de fonction pour les agents bénéficiaire d'un logement pour nécessité absolue de service*). Ce bénéfice constitue, en effet, un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions. L'Université Sorbonne Nouvelle appliquera l'abattement prévu au plafond selon le corps d'appartenance de l'agent concerné.

a. - L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

Dès son adoption par les instances, et après vérification et validation du rattachement des agents titulaires aux fonctions-types, le régime indemnitaire sera mis en oeuvre de la manière suivante, tenant compte des contraintes liées au calendrier de la paye :

- Installation de l'IFSE pour ses composantes socle sujétions particulières et la PPC le cas échéant, au 1er janvier 2021,
- Installation de l'IFSE pour sa composante responsabilité au 1er janvier 2022,
- Installation de l'IFSE pour sa composante spécificité des fonctions au 1er janvier 2023.

Les personnels BIATSS titulaires seront informés individuellement par arrêté et par voie hiérarchique :

- de leur rattachement à une fonction-type,
- du détail du montant de l'IFSE alloué au titre du socle indemnitaire, le cas échéant de la nature des responsabilités assumées, de la spécificités des fonctions, ainsi que de la garantie indemnitaire le cas échéant,
- de la proratisation de l'IFSE le cas échéant selon leur quotité de travail,
- des modalités de contestation en cas de désaccord avec les informations notifiées.

La garantie indemnitaire perdue jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Elle ne fait toutefois pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE avant cette échéance, compte-tenu des modulations possibles, dès lors que l'agent remplit les conditions pour en bénéficier (cf. point III-5 « Le réexamen de l'IFSE »).

II. PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE (DISPOSITIF D'INTERESSEMENT AU TITRE DU L954-2 DU CODE DE L'ÉDUCATION)

La première partie du nouveau régime indemnitaire présentée ci-dessus a décrit la mise en œuvre du RIFSEEP à l'Université Sorbonne Nouvelle.

La seconde partie est destinée à mieux prendre en compte les activités de l'agent dans son environnement de travail (travail en équipe, conditions particulières de travail) et notamment :

- ✓ Certaines activités non prévues dans la fiche de poste ou activités complémentaires liées aux besoins du service
- ✓ L'implication des équipes dans des projets collectifs, dans le but d'associer dans un dispositif de reconnaissance indemnitaire commun l'ensemble des personnels participant à une opération spécifique quel que soit leur statut.

Les bénéficiaires de la **Prime de Performance Collective (PPC)** feront l'objet d'une lettre de mission précisant la nature de la mission qui s'exerce en dehors des missions habituelles de l'agent et des conditions habituelles de travail (modalités horaires en dehors des horaires de service) et sa durée.

La gestion de la PPC est assurée par la Direction des ressources humaines sous la responsabilité conjointe du Président et du Directeur général des services.

La PPC sera soumise annuellement à la contrainte de soutenabilité budgétaire de l'établissement.

Le haut encadrement et les cadres de direction se verront fixer annuellement des objectifs spécifiques.

Missions concernées par la Prime de Performance Collective (PPC) :

1. Interventions administratives ou techniques liées au fonctionnement de certaines installations en dehors des horaires de travail (samedis, dimanches, soirées et jours fériés ou en dehors des plages horaires de service) telles que les interventions en bibliothèques.

Montants alloués :

- *Interventions administratives ou techniques : 11€ brut/heure pour les agents de catégorie C, 14€ brut/heure pour les agents de catégorie B, 22€ brut/heure pour les agents de catégorie A*
- *Interventions administratives ou techniques en bibliothèque sur l'ensemble des bibliothèques de l'Université Sorbonne Nouvelle : 240€ brut par dimanche travaillé*

2. Interventions administratives ou techniques liées à l'évènementiel, en dehors des horaires de travail (samedis, dimanches, soirées et jours fériés ou en dehors des plages horaires de service) **activités sportives et notamment mise à disposition de salles, de matériel ou d'espaces.**

Montants alloués :

- *60 € brut pour un évènement imposant la présence de l'agent avant 7h, en soirée ou pour une ½ journée le week-end et jours fériés*
- *120 € brut pour un évènement imposant la présence de l'agent pour 1 journée le week-end et jours fériés sur un volume allant de 6h minimum à 10 heures maximum*

Ou

- *Possibilité de récupération des heures après accord du chef de service*

3. Missions supplémentaires liées à des surcroûts de travail temporaire dus, par exemple, à la suppléance de collègues momentanément absents (au-delà de 2 mois) et dont l'absence met en cause la continuité de service.

Montants alloués :

*11€ brut/heure pour les personnels de catégorie C,
14€ brut/heure pour les personnels de catégorie B,
22€ brut/heure pour les personnels de catégorie A rémunérés à un indice brut inférieur ou égal à 1015 et
33€ brut/heure pour les personnels de catégorie A rémunérés hors échelle*

4. Missions liées à l'implication d'une équipe dans des projets transverses et collectifs liés à l'activité d'enseignement et de recherche ou d'amélioration du fonctionnement des services. Cette mission concerne tous les agents ayant concouru au projet dès lors qu'il ne s'inscrit pas dans le cadre de leur mission principale. Elle consacre l'esprit du travail collectif et la cohésion d'équipe pour parvenir aux résultats escomptés, elle favorise le travail d'équipe et l'intérêt général, met en valeur les initiatives, la diversité et la richesse des projets ainsi que le dynamisme des équipes, concerne tous les personnels BIATSS stagiaires, titulaires ou contractuels membres de l'équipe projet.

Montants alloués : 3 niveaux d'attribution sont définis: Pilotes, Contributeurs, Participants.

Cette enveloppe pourra être abondée par des ressources propres des structures.

Les montants attribués ne peuvent être supérieurs au plafond du complément indemnitaire annuel (Annexe 8: Montant plafond interministériel du CIA).

Dispositif d'intéressement au titre de l'article L954-2 du Code de l'Éducation:
Prime de Performance Collective (PPC)

Missions exercées	Montant brut alloué en € <i>*versé après service fait</i>
<p>1/ Interventions administratives ou techniques en dehors des horaires de travail (Samedis, dimanches, soirées et jours fériés ou en dehors des plages horaires de service) telles que les interventions en bibliothèque</p>	<p>11€ brut/heure pour les agents de catégorie C 14€ brut/heure pour les catégories B 22€ brut/heure pour les catégories A</p> <p>240€ brut par dimanche travaillé en bibliothèque</p>
<p>2/ Interventions administratives ou techniques en dehors des horaires de travail et liées à de l'évènementiel Mise à disposition de salles, de matériels ou d'espaces Ex : Journées Portes Ouvertes, ...</p>	<p align="center">Forfait : ½ journée (3 à 5 heures) : 60 € 1 journée (6 à 10 heures) : 120 €</p> <p align="center">Ou</p> <p align="center">Récupération négociée avec son chef de service</p>
<p>3/ Missions supplémentaires liées à un surcroît temporaire de travail dus par exemple à la suppléance de collègues momentanément absent (> 2 mois d'absence) et dont l'absence met en cause la continuité de service</p>	<p>11 € brut/heure pour les agents de catégorie C 14 € brut/heure pour les agents de catégorie B 22€ brut/heure pour les personnels de catégorie A à un indice brut inférieur ou égal à 1015 33€brut /heure pour les personnels de catégorie A rémunérés hors l'échelle</p>
<p>4/ Participation à une mission d'intérêt collectif :</p> <p>Elle concerne tous les agents ayant concourus au projet et pour lesquels ce n'est pas leur mission principale. La prime vise à valoriser l'esprit collectif, la cohésion d'équipe et l'intérêt général.</p> <p align="center">3 niveaux d'attribution définis : Pilote / Contributeur / Participants</p>	<p align="center">Cette enveloppe peut être abondée par des ressources propres</p> <p align="center"><i>Les montants attribués dans le cadre de la PPC ne peuvent être supérieurs au montant plafond interministériel du CIA</i></p>

III – LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Les nouveaux dispositifs RIFSEEP et PPC entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2021 pour les personnels BIATSS titulaires et stagiaires l'Université Sorbonne Nouvelle, les mesures adoptées ultérieurement pour ces personnels sont donc abrogées à la même date.

Un bilan annuel qualitatif et quantitatif sera soumis aux instances compétentes, notamment dans le cadre du bilan social.

ANNEXES

- Annexe 1 : Textes de référence
- Annexe 2 : Liste des primes non cumulables avec le RIFSEEP
- Annexe 3 : Liste des primes cumulables avec le RIFSEEP
- Annexe 4 : Montant plancher minimum attaché aux corps et grade (montants annuels bruts en euros)
- Annexe 5 : Montant plafond interministériel attaché aux corps et groupe de fonction (montants annuels bruts en euros) – IFSE
- Annexe 6 : Socles indemnitaires ministériels de gestion
- Annexe 7 : Montant plafond IFSE pour les agents bénéficiaire d'un logement pour nécessité absolue de service
- Annexe 8 : Montant plafond interministériel du CIA
- Annexe 9 : Matrice Composante "Responsabilité"
- Annexe 10 : Matrice Composante "Spécificités des fonctions"