

Réforme du RIFSEEP – volet 2

1 – Rappel du dispositif

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 (RIFSEEP) a pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Au sein de l'université Rennes 2 il est mis en place uniquement via l'IFSE qui permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels en tenant compte des compétences techniques, de l'expertise et des contraintes liées au poste occupé. Sa révision est triennale.

Pour chaque corps, est ainsi déterminé un nombre limité de groupes de fonctions. Ceux-ci seront formellement déconnectés du grade.

A chaque corps correspond un nombre de groupes :

- 2 pour les corps de catégorie C (ADT, ADJAENES, magasinier)
- 3 pour les corps de catégorie B (TECH, SAENES, BIBAS)
- 2 pour les ASI
- 3 pour les IGE, les attachés et les bibliothécaires, les IGR, les conservateurs et les conservateurs généraux.

A chaque groupe correspond un montant indemnitaire.

Des grilles de critères doivent permettre de classer chaque poste dans un groupe. Le décret de 2014 impose de fonder ces grilles à partir des 3 critères suivants :

- Critère 1 : fonctions d'encadrement, de pilotage, conception
- Critère 2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'expertise des fonctions
- Critère 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Chaque critère est décliné en items correspondant chacun à un nombre de points. En fonction des items validés par le poste, nous obtenons une somme de points qui permet de classer le poste dans un groupe de fonctions, en découle un montant de prime applicable à l'agent qui l'occupe.

2 – La réforme de 2022 – une première étape :

Depuis 2022, le montant de prime ne dépend plus uniquement du corps et du grade de l'agent. L'essentiel des agents est positionné dans le groupe 3. Seuls les agents en situation d'écart grade-fonction sont positionnés dans le groupe 1 de leur corps dont le montant d'IFSE est égal à celui du groupe 3 du corps supérieur. Afin de maintenir le niveau de leur prime, les IGE HC et les attachés principaux sont également positionnés dans le groupe 1 de leur corps.

Ainsi, un agent de catégorie C occupant un poste identifié comme étant de niveau B par la cartographie des emplois (gestionnaire de scolarité, gestionnaire financier, gestionnaire RH...), perçoit le même montant d'IFSE qu'un agent de catégorie B occupant le même type de poste.

3 – Le projet de réforme 2024 – une seconde étape :

3-1 La démarche

Entre septembre 2023 et avril 2024, la DRH a réuni à 5 reprises un groupe de travail composé de représentants de l'administration, de membres du COPIL RH et d'agents occupant différents niveaux de responsabilités dans des services variés. Il avait pour objectif d'élaborer 3 grilles de critères, une par catégorie. Elles permettent de classer chaque poste dans un groupe sur la base de la fiche de poste. Un agent peut donc désormais voir son poste positionné dans le groupe 1 de sa catégorie sans être en situation d'écart grade fonction.

Ces grilles ont été présentées au CSAE du 7 mai 2024.

Tous les chefs de services ont évalué les postes de leur périmètre et transmis les grilles complétées à la DRH. Cette dernière a effectué un examen approfondi des grilles et un travail d'harmonisation des éléments transmis. Les grilles mises à jour ont ensuite été retournées aux chefs de services.

3-2 Présentation du fonctionnement

Le groupe RIFSEEP du poste ainsi que le montant d'IFSE correspondant sont indiqués dans l'offre d'emploi mise en ligne.

Désormais, lorsqu'un poste est vacant et qu'une demande d'évolution est formulée, le chef de service recruteur transmet la proposition de fiche de poste mise à jour à la DRH. La DRH se fonde sur cette fiche pour compléter la grille de critères correspondant à la catégorie du poste. En fonction des critères validés, un certain nombre de points est attribué. Le total des points permet de classer le poste dans un groupe au sein de sa catégorie.

Lorsqu'un agent titulaire est recruté sur le poste, la DRH lui applique le niveau d'IFSE correspondant au corps et au groupe du poste qu'il occupe.

Les agents en situation d'écart grade fonction sont maintenus dans le premier groupe IFSE de leur corps.

3-3 La situation spécifique des agents de la DSI

Les agents de la DSI occupant un poste relevant de la BAP E perçoivent un complément d'IFSE lié à l'exercice des fonctions informatiques. La situation financière de l'établissement ne permettant pas d'intégrer le montant de cette prime à l'IFSE versée à l'ensemble des agents, le système de majoration est maintenu.

Désormais, les agents de la DSI relevant de la BAP E sont placés dans un groupe IFSE selon leur corps et leur grade en application du tableau suivant.

Comme pour tous les services, les agents occupant un poste reconnu comme étant d'une catégorie supérieure à leur corps (ex : un IGE sur un poste d'IGR) sont positionnés dans le groupe 1 de leur corps. A l'inverse, les agents occupant un poste reconnu comme étant d'une catégorie inférieure à leur corps (ex : un IGR sur un poste d'IGE) sont positionnés dans le groupe 2 de leur corps.

Les IGE HC et les attachés principaux actuels sont maintenus dans le groupe 1 de leur corps.

	Montant actuels		Propositions			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Augmentation	Groupe 2	Augmentation
IGR		651	671 ¹	+20	671	+20
IGE – attaché	651	490	671	+20	510	+20
ASI	490	442	510	+20	462	+20
Catégorie B	442	390	462	+20	395	+5
Catégorie C	390	260	395	+5	275	+15

Le montant du complément d'IFSE lié à l'exercice des fonctions informatiques est inchangé.

3-4 La situation spécifique des agents des groupes 1 de certains corps de catégorie A

Seuls les agents occupant des postes de direction peuvent avoir accès au groupe 1 des grilles des corps d'IGR, d'IGE, d'attaché, de conservateur général, de conservateur et de bibliothécaire.

Les agents relevant de ce groupe ne badgent pas et ne bénéficient d'aucune majoration de leurs jours de congés annuels.

3-5 Le complément d'IFSE lié à l'exercice des fonctions exposant les agents à des travaux dangereux, insalubres ou salissants

Le complément d'IFSE lié à l'exercice des fonctions exposant les agents à des travaux dangereux, insalubres ou salissants est maintenu, il s'ajoute à l'IFSE perçu par l'agent.

3-6 Mesures transitoires

Actuellement, le montant de l'IFSE attribuée à un IGE ou à un attaché dépend de son grade. Ainsi, les IGE classe normale et les attachés perçoivent 490 euros alors que les IGE hors classe et les attachés principaux perçoivent 651 euros. Cette pratique a des raisons historiques mais est contraire au décret de 2014 qui prévoit que les groupes sont formellement déconnectés du grade de l'agent.

De façon transitoire, les IGE HC et les attachés principaux occupant un poste du groupe 3 (510 euros) bénéficieront d'un maintien à titre personnel de leur IFSE à son niveau actuel (651 euros), tant qu'ils restent sur leur poste.

De la même manière, l'IFSE des IGR, des conservateurs et des conservateurs généraux occupant un poste du groupe 3 (510 euros) sera maintenu à son niveau actuel.

¹ Hors fonctions de direction

Tous les agents recrutés après la mise en place du présent dispositif voient le niveau de leur IFSE déterminé uniquement par le poste qu'ils occupent, leur grade n'est pas pris en compte.

4 – La revalorisation des montants d'IFSE

4-1 Pour la filière ITRF et AENES

Pour les corps de catégorie C :

	C1	C2
Avant 01/22		205
Actuellement	390	260
Proposition	395	275
Augmentation en 2024	+5	+15
Augmentation depuis 2021	+190	+65

Pour les corps de catégorie B :

	B1	B2	B3
Avant 01/22		355.02	
Actuellement	442		390
Proposition	462	410	395
Augmentation	+20	+20	+5
Augmentation depuis 2021	+106.98	+54.98	+39.98

Pour les corps de catégorie A :

Pour les ASI :

	ASI 1	ASI 2
Avant 01/22		404.87
Actuellement	490	442
Proposition	510	462
Augmentation	+20	+20
Augmentation depuis 2021	+105.13	+57.13

Pour les IGE et les attachés :

	IGE1	IGE2	IGE3
Avant 01/22	617.48+250=867.48	617.48	455.48
Actuellement	651+250=901	651	490
Proposition	930	671	510
Augmentation	+29	+20	+20
Augmentation depuis 2021	+62.52	+53.52	+54.52

Pour les IGR :

	IGR1	IGR2	IGR3
Avant 01/22	617.48+250=867.48	617.48	
Actuellement	651+250=901	651	
Proposition	930	671	510
Augmentation	+29	+20	-141
Augmentation depuis 2021	+62.52	+53.52	-107.48

4-1 Pour la filière des bibliothèques

Pour les magasiniers :

	Mag 1	Mag 2
Avant 01/22	255.33	
Actuellement	440	310
Proposition	445	315
Augmentation en 2024	+5	+5
Augmentation depuis 2021	+189.67	+59.67

Pour les bibliothécaires assistants spécialisés

	BIBAS 1	BIBAS 2	BIBAS 3
Avant 01/22	355.00		
Actuellement	489	440	
Proposition	494	455	445
Augmentation	+5	+15	+5
Augmentation depuis 2021	+139	+95	+90

Pour les bibliothécaires :

	BIB 1	BIB 2	BIB 3
Avant 01/22	449.99+250=699.99	449.99	
Actuellement	638+250=888	638	489
Proposition	930	671	510
Augmentation	+42	+33	+21
Augmentation depuis 2021	+230.01	+66.8	+60.01

Pour les conservateurs des bibliothèques et des conservateurs généraux des bibliothèques :

	Cons et cons G 1	Cons et cons G 2	Cons et cons G 3
Avant 01/22	604.2+250=854.2	604.2	
Actuellement	638+250=888	638	
Proposition	930	671	510
Augmentation	+42	+33	-128
Augmentation depuis 2021	+75.8	+66.8	-94.2

5 Calendrier d'application

La présente réforme du régime indemnitaire des BIATSS sera appliquée, pour les titulaires, à compter de la paie de décembre 2024, sans effet rétroactif. Les contrats des agents en CDI feront l'objet d'un avenant modifiant le montant de leur prime CDI à compter du premier décembre 2024 sur des paies ultérieures.