



RÉGION ACADÉMIQUE
BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Rectorat

Division des personnels
d'administration
et d'encadrement

DPAE 3

Référence

Dossier suivi par
A.VUILLEMENOT
Téléphone
03 81 65 47 42
Mél.
ce.dpae3
@ac-besancon.fr

10, rue de la Convention
25030 Besançon
cedex

Mesdames et Messieurs les inspecteurs
d'académie, directeurs académiques des services
départementaux de l'Education Nationale,
Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement
du second degré public,
Madame la directrice du centre d'information et
d'orientation du Territoire de Belfort,
Madame la Directrice de Cabinet,
Mesdames et Messieurs les chefs de Division et
service du Rectorat,
Madame Karen DELARBRE, inspecteur
d'académie, inspecteur pédagogique régional,
Monsieur Michel LAMBEY, inspecteur d'académie,
inspecteur pédagogique régional.

Besançon, le 30 avril 2018

OBJET : Mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière des ingénieurs et des personnels techniques de recherche et formation.

REFER :

- 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 ;
- Cinq arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps de la filière ITRF des dispositions du 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 ;
- Arrêté du 27 août 2015 relatif à la liste des primes et indemnités cumulables par exception avec le Rifseep, pris en application de l'article 5 du décret précité ;
- Arrêté du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du 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 aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du Centre national de la recherche scientifique ;
- Circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du Rifseep.

La démarche de simplification du paysage indemnitaire, initiée ces dernières années, vise à réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement en œuvre dans la fonction publique de l'Etat.

L'élaboration du Rifseep s'inscrit dans ce cadre. Il devient progressivement l'outil indemnitaire applicable, comme le mentionne l'article 1^{er} du décret du mai 2014 précité, à tous les personnels relevant de la fonction publique de l'Etat.

Le déploiement du Rifseep au bénéfice du corps des ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation (ITRF) s'inscrit dans un cadre réglementaire interministériel identique pour les ministères chargés de l'enseignement supérieur, de l'éducation nationale, de la culture et de l'agriculture et entre en vigueur au 1^{er} septembre 2017.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer les régimes actuels de :

- la Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) versées aux personnels exerçant en services académiques,
- la Prime de Fonctions Informatiques (PFI) versées aux personnels y ouvrant droit,
- l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) versée aux techniciens exerçant en EPLE,
- l'Indemnité Administration Technicité (IAT) versée aux adjoints techniques exerçant en EPLE.



2/3

L'indemnité de responsabilités des régisseurs d'avances et de recettes est intégrée avec l'IFSE.

L'IFSE se cumule avec la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

La mise en paiement du Rifseep s'opérera sur la paie de mai 2018 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2017.

Le Rifseep est composé de deux indemnités :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), assise sur les fonctions de l'agent, constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime. Elle est versée mensuellement.
- le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, revêt un caractère facultatif et fait l'objet d'un seul et au maximum de deux versements annuels.

L'académie de Besançon a fait le choix d'intégrer dans l'IFSE le montant actuellement versé au titre de la prime « de fin d'année » ce qui implique qu'aucun versement de complément indemnitaire annuel (CIA) ne sera réalisé à la fin de l'année civile 2018.

La présente note a pour objet de vous préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire.

I – La cartographie des postes.

Cette cartographie académique est fondée sur une cartographie nationale qui découle de la mise en œuvre des critères suivants :

- 1 - Critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2 - Critères liés à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3 – Critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

A partir de ces critères sont définis des groupes de fonctions :

- Corps des ingénieurs de recherche : 3 groupes ;
- Corps des ingénieurs d'études : 3 groupes ;
- Corps des assistants ingénieurs : 2 groupes ;
- Corps des techniciens : 3 groupes ;
- Corps des adjoints techniques : 2 groupes.

Les postes de travail de l'ensemble des agents de la filière ITRF de l'académie ont été répartis entre ces groupes après réunion d'un groupe de travail associant les organisations syndicales et délibération du comité technique académique. En ce qui concerne la mise en œuvre dans les services académiques, le comité technique spécial a été saisi.

La cartographie retenue par l'académie est jointe en annexe 1.

II – Les montants versés aux agents.

Les montants versés aux personnels découlent de la mise en œuvre des taux afférents aux différents postes de travail, en fonction du groupe dont ils relèvent (Annexe 2). Ces taux sont différenciés selon que l'agent relève de la branche d'activités professionnelle E ou d'une autre BAP. Ils incluent, comme cela a été indiqué précédemment le montant actuellement versé à chaque agent au titre de la prime dite de « fin d'année ».

Ainsi, à titre d'exemple pour les personnels de catégorie B, les 300 € de cette prime versée à un agent exerçant à temps complet se traduisent par un versement mensuel de 25 € (300/12).

La mise en œuvre de ce régime indemnitaire ne doit pas entraîner une baisse des attributions indemnitaires des agents. Les personnels percevant actuellement une indemnité supérieure aux taux de référence figurant en annexe 2 bénéficieront d'une **garantie indemnitaire individuelle**.



3/3

L'indemnité versée mensuellement à ces personnels intégrera également 1/12 de la prime qu'ils perçoivent actuellement au titre de la prime de fin d'année, à hauteur de 33.33 € par mois pour un personnel de catégorie A, de 25 € pour un personnel de catégorie B et de 16.67 € pour un personnel de catégorie C.

Ce montant mensuel s'ajoute à celui qu'ils perçoivent actuellement au titre de la PPRS, de l'IFTS ou de l'IAT.

Il ressort de l'application de ce principe d'incorporation de la prime « de fin d'année » à l'IFSE pour l'ensemble des agents que ceux – ci ne percevront plus, à compter de l'année civile 2018 de prime de « fin d'année ».

III- Les éléments de modulation de l'IFSE.

La revalorisation des attributions indemnitaires des agents au titre de l'IFSE s'effectue prioritairement par la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. On entend par expérience professionnelle l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques acquises sur un poste.

L'évolution de la situation individuelle de l'agent entraîne un réexamen de l'IFSE. Le réexamen s'effectuera :

- . En cas de changement de fonctions, notamment si la nouvelle fonction relève d'un groupe supérieur ;

- . En cas de changement de corps, l'indemnité versée à l'agent est définie au regard de la cartographie établie pour le corps auquel il accède. Ce changement de plage indemnitaire ne doit en aucun cas se traduire par une baisse de l'IFSE ;

Le réexamen de l'IFSE au vu de l'expérience acquise par l'agent conduira à une augmentation au bout de 3 ans d'exercice sur un même poste. La première mise en œuvre de cette mesure interviendra au 1^{er} septembre 2020, trois ans après la bascule vers le Rifseep.

Les agents bénéficiant de la garantie indemnitaire individuelle ne seront pas concernés par cette mesure, dont le montant précis sera déterminé en fonction des moyens dont disposera l'académie.

Le réexamen n'implique pas, dans son principe, une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire.

IV – Information des agents.

Chaque agent recevra, une information écrite, précisant le groupe de fonctions dans lequel son poste est classé et l'attribution indemnitaire mensuelle qu'il percevra.

Le cas échéant, il lui sera indiqué qu'il relève de la garantie indemnitaire individuelle.

Je vous invite à procéder à une large diffusion de la présente note à l'ensemble des personnels de la filière ITRF de votre établissement ou service concernés par la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

Mes services restent à votre disposition pour tout complément d'information.



Pour le Recteur et par délégation,
La Secrétaire Générale de l'Académie,

Marie Laure JEANNIN

PJ Annexe :

Annexe 1 : Classement des fonctions par groupe de fonction

Annexe 2 : Montants de base par BOP et par corps.