

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Définition

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a été créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 est composé de l'**IFSE** (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et du **CIA** (complément indemnitaire annuel).

L'IFSE, ou part fonctionnelle, repose sur la mise en place de groupes de fonctions au regard de critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétion particulière ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le RIFSEEP est **exclusif de toute autre prime et indemnité liées aux fonctions et à la manière de servir**.

Ainsi, l'IFSE se construit en consolidant l'intégralité des primes fonctionnelles perçues au moment de la bascule d'un régime indemnitaire à l'autre.

Le montant indemnitaire perçu avant la mise en œuvre du RIFSEEP est garanti lors du passage à ce nouveau régime : cette **garantie individuelle** perdure tant que l'agent ne change pas de fonctions.

La garantie indemnitaire diminue au fur et à mesure de l'augmentation des montants de l'IFSE jusqu'à disparaître. En cas de mutation, cette indemnité disparaît également, l'agent se voyant alors attribuer l'IFSE correspondant aux nouvelles fonctions occupées.



Description du dispositif mis en place à Sciences Po Bordeaux

ORGANISATION DU DISPOSITIF

a) Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise (IFSE)

- Dans chaque corps, la réglementation définit un nombre variable de groupes de fonctions (2 à 3 groupes) ; des seuils minimaux sont définis par le ministère, mais le montant d'IFSE pour chaque groupe est librement déterminé par chaque établissement.
- Chaque poste de travail est classé dans un groupe de fonctions.

A Sciences Po Bordeaux, l'IFSE est fixée pour chaque groupe de fonctions selon le niveau de responsabilité et d'expertise de l'agent au regard des trois séries de critères professionnels :

- Encadrement ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification ;
- Expositions ;

A ces critères, s'ajoutent un certain nombre de **sujétions particulières** listées plus bas.

b) Définition des critères d'analyse des fiches de poste à Sciences Po Bordeaux

▪ Encadrement : 3 niveaux (de 0 à 2 points)

- A responsabilité (3+ agents) → 2 points
- Intermédiaire (1-2 agents) → 1 point
- Aucun → 0 point

▪ Expertise/technicité : 3 niveaux (de 0 à 2 points)

Caractère pointu des connaissances indispensables à l'exercice de certaines fonctions.

- Expertise reconnue / fonctions complexes (Finances, RH, Documentation, Informatique, scolarité, ...) → 2 points
- Référence de l'établissement en lien avec un outil spécifique ou dans un domaine particulier → 1 point
- Fonctions usuelles → 0 point

▪ Degré d'exposition : 3 niveaux (de 0 à 2 points)



Interactions avec les partenaires internes ou externes (étudiants, partenaires extérieurs...) - Risques en gestion (risque financier, en paie, lié aux notes des étudiants...)

- Très fort → 2 points
- Fort → 1 point
- Normal → 0 point

Chaque fiche de poste sera analysée, en collaboration avec les responsables hiérarchiques chargés de leur rédaction, selon ces critères. Une note entre 0 et 6 sera donc attribuée. Il ne sera pas attribué de demi-point. Chaque poste sera classé de la manière suivante :

Nombre de points	Groupe
4-6	1
1-3	2
0	3

Cette classification ne permet pas de prendre en compte des situations de travail ou des missions spécifiques.

Une **part spécifique**, liée à des **sujétions particulières** de l'IFSE sera donc versée selon les critères suivants :

- Fonction de DGS : 6 000€ annuels
- Fonction de DGS Adjoint.e : 4 200 € annuels
- Métiers de la filière numérique et des systèmes d'information (DSI) :
 - *Directeur des systèmes d'information* : 3 000€ annuels
 - *Chef de projet informatique* : 2 200€ annuels
 - *Gestionnaire d'exploitation* : 1 500€ annuels
- Fonctionnaire sécurité défense : 1 000€ annuels
- Responsable Sécurité des Systèmes d'Information : 1000€ / annuels
- SSIAP 1 : 800€ annuels
- Correspondant CNIL 850€ annuels
- Insalubrité niveau 1 (tâches d'entretien courantes) 300€ annuels
- Insalubrité niveau 2 (travail en bibliothèque) 150€ annuels
- Indemnité de régisseur de recettes (inscriptions) 550€ annuels
- Membre de la mission Qualité de Vie au Travail et aux Études : 750€ annuels

Demande individuelle de réexamen de l'IFSE

L'agent pourra engager une procédure de demande de réexamen de sa situation en apportant des éléments objectifs. Cette demande sera déposée par l'agent auprès de la direction des ressources humaines sous couvert de son supérieur hiérarchique. Une réponse sera apportée à l'agent dans un délai de 1 mois. Cette action est strictement subordonnée à la mise à jour de la fiche de poste par le supérieur hiérarchique, celle-ci devant permettre de justifier le nouveau positionnement.

Un bilan annuel de ces demandes de réexamen sera présenté en CSA.

REEVALUATION DU DISPOSITIF IFSE

a) Réévaluation périodique

En référence à l'article 3 du décret n°2014-513 du 30 mai 2014 portant création du RIFSEEP, la situation de chaque agent sera examinée au moins tous les 4 ans. Une mise à jour de la classification des postes à Sciences Po Bordeaux sera effectuée tous les 4 ans (avec information et avis du CSA sur la nouvelle version actualisée de la classification).

Toutefois, si un agent estime que ses fonctions ont significativement évolué pour justifier d'un changement de groupe, il a annuellement la possibilité de demander un réexamen de sa situation.

b) Réévaluation suite à la modification de la situation de l'agent

La périodicité de quatre ans pourrait être réduite si la situation de l'agent venait à subir une modification conséquente :

- L'agent change de corps ;
- L'agent change de fonction ;
- L'agent est au cœur d'une réorganisation du travail dans un service ou d'une réorganisation plus large.

Un réexamen de la situation d'un agent sera instruit par la direction des ressources humaines, en fonction de la nouvelle fiche de poste de l'agent, qui permettra de justifier du nouveau positionnement.

Les deux derniers cas peuvent aboutir à reclasser un poste à un niveau inférieur ou supérieur dans la classification globale.

La classification d'un poste dans un groupe fonctionnel sera rendue publique dès lors qu'un recrutement est engagé. Le droit de réexamen ne pourra être utilisé qu'au terme d'une période d'une année révolue.

Tableau des montants indemnitaires par corps et groupe de fonctions

Corps	Groupe de fonctions	Groupe de fonctions Sciences Po Bordeaux	IFSE Annuelle	Montant mensuel
Ingénieurs de recherche	Groupe 1	Chef de service à fortes responsabilités, exposition et expertise (4 à 6 points)	14 904 €	1 242 €
	Groupe 2	Responsable d'un domaine nécessitant une expertise (1 à 3 points)	13 176 €	1 098 €
	Groupe 3	Chefs de projet Chargé de fonctions spécifiques (0 point)	-	-
Conservateurs	Groupe 1	Chef de service à fortes responsabilités, exposition et expertise (4 à 6 points)	11 544 €	962 €
Ingénieurs d'études / Attachés	Groupe 1	Chef de service à fortes responsabilités, exposition et expertise (4 à 6 points)	9 900 €	825 €
	Groupe 2	Responsable d'un domaine nécessitant une expertise (1 à 3 points)	8 664 €	722 €
	Groupe 3	Chefs de projet Chargé de fonctions spécifiques (0 point)	-	-
Assistants ingénieurs	Groupe 1	Responsable de service ou chargé de gestion administrative, financière ou comptable à forte exposition et à responsabilité (4 à 6 points)	8 256 €	688 €
	Groupe 2	Assistant en gestion administrative, financière ou comptable Assistant d'exploitation dans un domaine technique ou scientifique (0 à 3 points)	-	-
BIBAS	Groupe 1	BIBAS à très forte technicité et exposé (4 à 6 points)	7 008 €	584 €
	Groupe 2	BIBAS (1 à 3 points)	6 156 €	513 €
	Groupe 3	Gestionnaire administratif (0 point)	-	-



Techniciens / Secrétaires /	Groupe 1	Gestionnaire administratif, financier, comptable, de scolarité à très forte technicité et exposé (4 à 6 points)	7 008 €	584 €
	Groupe 2	Gestionnaire administratif, financier, comptable, de scolarité (1 à 3 points)	6 156 €	513 €
	Groupe 3	Gestionnaire administratif (0 point)	-	-
Adjoints techniques / Adjoints Administratifs	Groupe 1	Gestionnaire administratif, financier, comptable, de scolarité à forte technicité et exposition (4 à 6 points)	4 824€	402 €
	Groupe 2	Agent d'entretien, d'accueil, de maintenance Gestionnaire administratif, financier, comptable, de scolarité (1 à 3 points)	4 224 €	352 €

Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est attribué sur proposition du responsable hiérarchique de l'agent au regard de l'évaluation de l'agent, conduite dans le cadre des entretiens annuels d'activités et de l'enveloppe budgétaire mise à sa disposition. Le montant du CIA peut varier d'une année sur l'autre, à la hausse ou à la baisse.

Le CIA est versé en deux fois au maximum sur l'année.

Le CIA n'est pas versé automatiquement, il n'y a aucun droit au versement d'un CIA, ni au maintien du CIA d'une année sur l'autre.

Conformément à la réglementation les montants annuels versés au titre du CIA sont plafonnés comme suit :

15% de l'IFSE annuelle pour les agents de catégorie A

12% de l'IFSE annuelle pour les agents de catégorie B

10% de l'IFSE annuelle pour les agents de catégorie C

Les dispositions relatives au Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sont également applicables aux agents contractuels de l'établissement.