

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ECOLE CENTRALE DE NANTES
Séance du 12 mars 2018

Délibération N° 2018-08

Suite à la convocation en date du 2 mars 2018, le conseil d'administration de l'Ecole Centrale de Nantes, sous la présidence de Monsieur Gilles GUILLON, se réunit le 12 mars 2018 à 18h et examine la délibération ci-dessous.

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 93-1143 du 29 septembre 1993 portant création de l'Ecole Centrale de Nantes ;

Vu les statuts de l'Ecole Centrale de Nantes approuvés par arrêté ministériel du 18 mai 1994 publié au Journal Officiel du 4 juin 1994 ;

EXPOSE DES MOTIFS

L'Etat a décidé de mettre en place un régime indemnitaire pour tous les ministères : il s'agit de la RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Le MESRI a défini un socle de primes par corps et par groupe. Cette réforme est applicable aux fonctionnaires BIATSS à compter du 1^{er} septembre 2017.

Le comité technique a émis un avis favorable sur la proposition qui est soumise au CA.

DELIBERATION :

Il est proposé au vote du CA la note relative à la mise en œuvre du RIFSEEP et notamment le barème ci-dessous applicable aux fonctionnaires BIATSS à compter du 1^{er} septembre 2017.

Groupe fonctions	IGR			IGE		
	G1	G2	G3	G1	G2	G3
Barème annuel IFSE au 01/09/2017	7 800	6 900	6 000	5 300	4 460	3 880

Groupe fonctions	ASI		TECH		ATRF		
	G1	G2	G1	G2	G1	G2	G3
Barème annuel IFSE au 01/09/2017	3 700	3 500	3 380	3 260	3 080	2 400	2 340

Délibération N° 2018-08

Membres élus présents et représentés : 25

Résultat du vote : unanimité

Le président de l'Ecole Centrale de Nantes



Gilles GUILLON

Elle a été transmise au recteur de l'Académie de Nantes, chancelier des universités, le ..20/03/2018
La présente délibération a été publiée le ..21/03/2018

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

*Note relative à la mise en œuvre du RIFSEEP
pour les personnels ITRF Régime Indemnitare
tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de
l'Expertise et de l'Engagement Professionnel*

Cadre juridique

[Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) modifié 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 n°2014-513 du 20 mai 2014)

[Décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016](#) modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 la fonction publique de l'Etat

[Arrêté du 27 décembre 2016](#) pris en application de l'article 7 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

[Arrêtés du 24 mars 2017](#) : adhésion au RIFSEEP au plus tard à compter du 1^{er} septembre 2017 des ATRF, TECH, ASI, IGE, IGR

[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

[Circulaire FP/DB du 5 décembre 2014](#) relative à la mise en œuvre du RIFSEEP

[Circulaire DGRHC1-2 n°2017-0170 du 15 septembre 2017](#) relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière ITRF

1. Un régime indemnitaire en deux volets

Le RIFSEEP est une refonte du régime indemnitaire des agents de la fonction publique d'Etat. Il valorise principalement l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle. C'est un dispositif indemnitaire structuré en deux volets :

▪ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le volet IFSE est versé mensuellement et fondé sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

▪ Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le volet CIA est versé une à deux fois par an, sans reconduction automatique d'une année à l'autre. Il est facultatif et lié à l'engagement professionnel ainsi qu'à la manière de servir. La mise en œuvre du CIA dans l'établissement n'est pas prévue à court terme.

L'ensemble des agents BIATSS titulaires sont concernés par le passage au RIFSEEP. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs ne font pas partie du champ d'application du RIFSEEP.

2. Un volet principal fondé sur le rassemblement des postes au sein de groupes de fonctions

Le versement du volet IFSE repose sur l'association de chaque poste à un groupe de fonctions. Le nombre de groupes à constituer dans chaque corps est précisé par l'arrêté d'adhésion du corps au RIFSEEP. Chaque groupe de fonctions est hiérarchisé au sein du corps concerné selon une logique ascensionnelle. Le groupe 1 est réservé aux postes les plus exigeants ou les plus techniques. Les groupes de fonctions sont liés au grade. Trois séries de critères professionnels sont définies par le décret du 20 mai 2014 pour la répartition des postes dans les groupes de fonctions :

- Encadrement, coordination, pilotage ou conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

3. L'intégration des outils indemnitaires existants dans une prime unique, sans perte pour les agents

L'IFSE a vocation à se substituer à l'ensemble des primes fonctionnelles existantes. Il est exclusif par nature de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, sauf exceptions autorisées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Les primes et indemnités intégrées au RIFSEEP sont abrogées, leur versement cesse.

Le montant de l'IFSE tient compte :

- Des fonctions occupées, via l'appartenance à un groupe de fonctions auquel correspond une plage indemnitaire
- De l'expérience professionnelle

Il est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions
- En cas de changement de grade ou de corps
- Le changement de fonctions et/ou d'affectation de l'agent, par principe, n'impacte pas le classement dans le groupe de fonctions correspondant à son grade. Néanmoins, une modification des fonctions exercées, peut conduire à une variation du montant de l'IFSE à la hausse ou à la baisse.
- Au minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Ce réexamen obligatoire ne systématise pas pour autant la revalorisation indemnitaire. Le MENESR semble favorable à un réexamen tous les 3 ans.

Le décret du 20 mai 2014 apporte une double garantie aux agents concernés par le passage au RIFSEEP :

- Garantie du maintien du niveau indemnitaire actuel pour chaque agent, jusqu'au prochain changement de poste
- Garantie d'un montant indemnitaire minimal fixé par grade

4. Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP pour les personnels ITRF

4.1. La constitution des groupes de fonctions

Les différentes fonctions susceptibles d'être exercées par les agents sont réparties au sein des groupes de fonctions définis pour chacun des corps fixés au nombre de :

- 3 groupes pour les IGR
- 3 groupes pour les IGE
- 2 groupes pour les ASI
- 3 groupes pour les TECH
- 2 groupes pour les ATRF

Le classement des agents au sein des différents groupes de fonctions est effectué compte tenu de la cartographie ministérielle, qui identifie pour chaque corps les différents types de fonctions susceptibles d'être exercées par les agents.

Néanmoins, lors du passage au RIFSEEP, il est retenu, comme principe, que l'expérience constitue le critère majeur d'expertise et de technicité, notions retenues dans la cartographie des groupes de fonctions, pour déterminer le classement dans un groupe de fonctions. Cette expérience est évaluée selon le grade de chaque agent.

Ainsi, dans ce cadre, le classement d'un emploi dans un groupe de fonctions sera effectué en fonction du grade.

En ce qui concerne le corps des AI actuellement constitué d'un seul grade, les agents seront classés dans le groupe 2 pour les échelons 1 à 8 et dans le groupe 1 pour les échelons 9 à 16.

L'IFSE fait l'objet d'une actualisation technique en cas de changement de grade, ainsi qu'en cas de prise en charge ou fin d'exercice de fonction.

Le changement de fonctions, de missions, d'affectation ou de niveau de responsabilité de l'agent, par principe, n'impacte pas le classement dans le groupe de fonctions correspondant à son grade. Néanmoins, une telle modification, peut conduire à une variation du montant de l'IFSE à la hausse ou à la baisse.

4.2. La détermination des montants indemnitaires

Pour chaque groupe, un minimum ministériel a été défini. Ce minimum constitue un plancher de gestion qui doit aider chaque établissement à définir le montant auquel peut prétendre un agent entrant dans la fonction publique sans préjudice d'un montant supérieur qui pourrait lui être accordé pour tenir compte de son profil ou de son parcours professionnel antérieur.

Dès lors, il appartient à l'Etablissement de définir sa politique indemnitaire ; Les minima de gestion proposés par groupe de fonction figurent en annexe 2.

4.3. L'information des agents

Le montant de l'IFSE sera notifié par décision individuelle mentionnant le groupe de fonctions de classement ainsi que le détail du montant de l'IFSE alloué au titre du socle indemnitaire et le cas échéant, de la garantie indemnitaire.

Annexe 1 - Situation des primes et indemnités existantes au regard du passage au RIFSEEP pour les personnels ITRF

Prime	Intégration à l'IFSE	Cumul avec l'IFSE
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	X	
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	X	
Prime de fonctions informatiques (PFI)	X	
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	X	
Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes	X	
Indemnité de chaussures et de petit équipement	X	
Prime exceptionnelle		X
Indemnité de suppléance		X
Indemnité pour activités accessoires (vacations)		X
Dispositifs d'intéressement collectif		X
Indemnités compensant sujétions et astreintes liées à la durée de travail		X
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)		X
Supplément familial de traitement		X
Dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat		X
Rémunération des activités de formation continue		X
Remboursements de frais		X

Annexe 2 : Barème IFSE – personnels ITRF

Groupe fonctions	IGR			IGE			ASI			TECH			ATRF			
	G1	G2	G3	G1	G2	G3										
Montant minimal légal	3 500	3 200	3 000	3 000	2 800	2 600	2 200	2 200	2 200	1 850	1 750	1 650	1 600	1 350		
Montant maximal légal	35 700	32 300	29 750	29 750	27 200	23 800	20 400	17 850	14 960	16 720	14 960	13 200	11 700	10 800		
Socles ministériels	8 400	7 200	6 000	5 300	4 460	3 880	3 700	3 500	3 200	3 320	3 200	3 020	2 210	2 160		
Barème annuel IFSE au 01/09/2017	7 800	6 900	6 000	5 300	4 460	3 880	3 700	3 500	3 260	3 380	3 260	3 080	2 400	2 340		
Barème mensuel IFSE	650,00	575,00	500,00	441,67	371,67	323,33	308,33	291,67	271,67	281,67	271,67	256,67	200,00	195,00		

Ce barème intègre l'indemnité ministérielle annuelle de 50€ pour les techniciens et 100€ pour les Adjoints-techniques