

Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de l'Université d'Aix Marseille pour les personnels titulaires du corps des infirmiers et des corps de la filière bibliothèque

Références :

- 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),
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 définissant les échéances d'adhésion,
- Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A 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 10 août 2016 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 membres du corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat relevant, pour le recrutement et la gestion, du ministre chargé de l'éducation nationale
- Arrêté du 14 mai 2018 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 corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
- Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (Ministère de la décentralisation et de la fonction publique – Ministère des finances et des comptes publics, NOR : RDFS1427139C),

Le cadre juridique :

- Le RIFSEEP est applicable à tous les corps et emplois relevant de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
 - ⇒ L'intégration dans le nouveau dispositif, de l'ensemble des corps et emplois de la fonction publique de l'Etat, se fait selon un mécanisme d'adhésion débuté en 2014, et qui s'achèvera en 2019.
 - ⇒ Le RIFSEEP est applicable :
 - depuis le 1^{er} janvier 2016 dans la filière ATSS
 - depuis le 1^{er} septembre 2016, dans le corps des infirmiers.
 - depuis le 1^{er} septembre 2017 dans les corps des filières ITRF.Concernant la filière bibliothèque, l'arrêté du 14 mai 2018 susvisé ne précise pas la date de mise en application, date en cours de précision (elle sera fixée au 1^{er} janvier 2018- indication confirmée par le ministère).
- Le RIFSEEP comprend une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA).
 - ⇒ L'IFSE :
Elle intègre les anciennes primes fonctionnelles et constitue l'indemnité principale. Elle tend à valoriser l'exercice des fonctions de l'agent.
Par corps, un arrêté fixe un nombre limité de groupes de fonctions. A chaque groupe de fonctions correspond un plafond annuel indemnitaire. L'arrêté fixe également les montants minimaux par grade.

Les fonctions exercées sont à répartir au sein des différents groupes au regard des critères professionnels tels que :

- Encadrement, coordination, pilotage ou conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le montant individuel tient également compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Le versement est mensuel. Il fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion,
- En cas de changement de corps.

Le dispositif garantit le maintien du niveau indemnitaire mensuel lors du passage au RIFSEEP.

⇒ Le CIA :

Il est facultatif et permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

L'arrêté d'adhésion de chaque corps fixe le montant maximal annuel, par groupe de fonctions.

Le versement est annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de l'université, pour le corps des infirmiers et les corps de la filière bibliothèque au 1^{er} février 2019 :

La mise en œuvre au sein de l'Université pour les 14 agents concernés du corps des infirmiers et pour les 163 agents concernés des corps de la filière bibliothèque sera effective sur la paye du mois de février 2019 (effectifs constatés au 31/12/2018).

Les régimes indemnitaires précédents ne seront plus en vigueur au 1^{er} février 2019.

- 1- Mise en œuvre limitée à l'IFSE selon les modalités retenues.
La question du CIA sera abordée dans un second temps, sauf cas particulier.
- 2- Mise en œuvre de l'IFSE : un passage technique avec intégration du niveau des primes perçues (hors versements exceptionnels) au 31 janvier 2019 dans l'IFSE.
 - ⇒ Transposition des primes actuelles en IFSE
 - ⇒ Garantie du maintien du niveau antérieur de primes.
- 3- La répartition dans les différents groupes de fonctions se fera dans le cadre des travaux conduits au sein du groupe de travail RIFSEEP en lien avec le « schéma directeur des RH » dont une des missions est de cartographier l'ensemble des métiers exercés au sein de l'Université.
- 4- Les règles de gestion :

N°1 – le changement de modalité de service (temps partiel) : le recensement prévoit, pour information, le montant à payer sur une base 100.

N°2 – détermination du niveau de l'IFSE d'un agent arrivant au sein de l'Université, dans l'attente de la répartition des fonctions types au sein des groupes :

- ⇒ Il est déterminé au regard du montant des primes fixé dans le cadre de la politique indemnitaire de l'université pour chacun des corps/grades et au regard du régime indemnitaire antérieur de l'agent.

N°3 - détermination du niveau de l'IFSE d'un agent qui change de fonction :

⇒ Dans l'attente des travaux du GT, maintien du montant perçu avant la mobilité.

N°4 - détermination du niveau de l'IFSE d'un agent obtenant une promotion de grade, sans changement de fonction :

⇒ Il est déterminé au regard du montant des primes fixé dans le cadre de la politique indemnitaire de l'université pour chacun des corps/grades.

Communication auprès des agents :

- Un courriel aux agents concernés, transmis également pour information aux directeurs de composante et de service,
- Une communication sur le site web de l'AMU