



Paris, le 30 janvier 2023

Note de gestion relative au Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des personnels BIATSS de l'ENS-PSL

La présente note a pour objet de fixer les règles de gestion relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des filières AENES, ITRF et BIBLIOTHEQUES de l'ENS-PSL.

Le dispositif présenté annule et remplace celui voté lors du Comité Technique du 3 juillet 2019 (point n°1 – RIFSEEP) et tout dispositif de primes concernant les personnels BIATSS ayant le même objet. Il vise à revaloriser l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) par l'augmentation des socles indemnitaires des groupes de fonction par corps, à reconnaître certaines sujétions particulières et à valoriser l'expertise et l'expérience professionnelle.

Il concerne tous les personnels titulaires pouvant prétendre au RIFSEEP et affectés à l'ENS au 1^{er} janvier 2023.

Par cette refonte du RIFSEEP des personnels BIATSS, l'Ecole propose une politique salariale structurée en matière de régime indemnitaire qui vise principalement à valoriser les fonctions spécifiques, optimiser, rationaliser et sécuriser les dispositifs de primes au sein du RIFSEEP et renforcer l'attractivité de l'ENS-PSL sur le bassin d'emploi parisien.

Ce dispositif tient compte des mesures de réexamen et de convergence du régime indemnitaire des personnels BIATSS prévues par loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPR).

Table des matières

1.	Principes généraux et cadrage réglementaire	3
2.	Structuration de l'IFSE	3
2.1.	Socles indemnitaires liés au groupe de fonction (P1)	4
2.2.	Montant lié à des fonctions spécifiques (P2)	5
2.3.	Sujétions particulières (P3).....	6
2.4.	Compétences acquises au titre de l'expertise professionnelle et de la mobilité (P4)	8
3.	Changement de groupe de fonctions au sein du socle indemnitaire	8
4.	Réexamen triennal de l'IFSE	9
4.1.	Modalités de réexamen de l'IFSE	10
5.	Complément indemnitaire annuel (CIA)	10

1. Principes généraux et cadrage réglementaire

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié porte création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP est composé de deux parties : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) d'une part, le complément indemnitaire annuel (CIA) d'autre part.

Ce régime indemnitaire repose sur le classement des emplois dans des groupes de fonctions.

Des arrêtés pris pour l'application aux corps de chacune des filières fixent le nombre de groupes de fonctions par corps, les montants minimaux par grade et les montants plafonds de chaque groupe de fonctions. Des montants plafonds différents sont fixés pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. En outre, ces arrêtés fixent les montants maximaux annuels du complément annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de chaque groupe de fonctions.

Plusieurs circulaires de la DGRH sont venues préciser sa mise en œuvre pour chaque filière :

- circulaire DGRH C1-2 n°2015-0163 du 5 novembre 2015 relative à la 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 administrative,
- circulaire DGRH C1-2 n°2017-0170 du 15 septembre 2017 relative à la 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 recherche et formation (ITRF),
- circulaire DGRH C1-2 n°2018-0128 du 6 septembre 2018 relative à la 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 bibliothèque.

Le RIFSEEP s'applique à l'ensemble des fonctionnaires affectés à l'ENS-PSL. Il n'est pas applicable aux contractuels et aux fonctionnaires appartenant aux des enseignants chercheurs.

2. Structuration de l'IFSE

Les fonctions exercées par les personnels BIATSS sont classées chacune dans des groupes de fonctions. Le classement est effectué à partir de cartographies ministérielles établies pour chaque filière. Les groupes de fonctions restent inchangés. Seuls les planchers d'IFSE par groupe de fonction sont revus à la hausse.

Le montant mensuel de l'IFSE est déterminé par la somme des éléments suivants (parts) :

- (P1) : un socle indemnitaire (plancher d'IFSE) ;
- (P2) : montant lié à des fonctions spécifiques cotées ;
- (P3) : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (encadrement, informatique, sécurité, AP, PCR...) ;
- (P4) : compétences acquises au titre de l'expertise professionnelle et de la mobilité ;

Par principe, l'IFSE est liée à la fonction occupée par l'agent et aux spécificités et contraintes de cette fonction. Tout changement de poste conduit à une révision de l'IFSE au regard de la nouvelle fonction de l'agent et de sa date de prise de poste.

2.1. Socles indemnitaires liés au groupe de fonction (P1)

La grille des montants planchers du socle indemnitaire (P1) applicable au 1^{er} janvier 2023 est la suivante :

Filière	Groupe	2019	au 1 ^{er} Janvier 2023
ITRF	IGR G1	745 €	825 €
	IGR G2	645 €	755 €
	IGR G3	545 €	685 €
	IGE G1	490 €	645 €
	IGE G2	425 €	595 €
	IGE G3	385 €	545 €
	ASI G1	360 €	505 €
	ASI G2	345 €	465 €
	TCH G1	325 €	425 €
	TCH G2	310 €	385 €
	TCH G3	292 €	345 €
	ATRF G1	250 €	305 €
	ATRF G2	235 €	275 €
BIBLIOTHEQUE	CSV G1	745 €	825 €
	CSV G2	645 €	755 €
	CSV G3	545 €	685 €
	BIB G1	490 €	645 €
	BIB G2	425 €	595 €
	BIBAS G1	325 €	425 €
	BIBAS G2	310 €	385 €
	MAG G1	250 €	305 €
	MAG G2	235 €	275 €
AENES	ATT G1	515 €	665 €
	ATT G2	490 €	605 €
	ATT G3	425 €	545 €
	SAENES G1	325 €	425 €
	SAENES G2	310 €	385 €
	SAENES G3	292 €	345 €
	ADJENES G1	250 €	305 €
	ADJENES G2	235 €	275 €

2.2. Montant lié à des fonctions spécifiques (P2)

Certaines fonctions relevant de l'administration générale et du domaine scientifique et pédagogique bénéficient d'une cotation.

L'identification des postes de l'administration générale regroupe les emplois qui contribuent à la coordination et au fonctionnement général des services rattachés au directeur de l'École ou à la direction générale des services.

Dans le domaine scientifique et pédagogique, le poste de responsable administratif/secrétaire général de département ou d'unité de recherche et certains fonctions spécifiques sont cotées.

Cette démarche inscrite dans la politique indemnitaire permet de reconnaître et de valoriser des responsabilités particulières au service de toute l'École et d'harmoniser l'organisation de l'encadrement au sein des services et structures.

Le versement d'une prime de responsabilité et de recherche (P2R) en lien avec une activité administrative ou de gestion au service d'un projet de recherche n'est pas cumulable avec la part P2 de l'IFSE.

Un poste d'adjoint(e) créé dans un service dont le périmètre des missions et des responsabilités reste inchangé implique une minoration de la part fonctionnelle de 30%.

La liste des fonctions cotées est issue de l'analyse des organigrammes et de l'identification de toutes les fonctions supports dans l'ensemble des structures de l'École.

La liste des fonctions cotées de l'administration générale a été établie sur la base des critères suivants :

- Niveau de responsabilité et degré d'exposition.
- Périmètre d'activité et volumétrie.
- Niveau de délégation de signature.
- Compétences à haut niveau de technicité / expertise au service de tout l'établissement.

La fonction de responsable administratif/secrétaire général (niveau IGE ou IGR) de département ou d'unité de recherche concourant simultanément à l'encadrement, au pilotage et à la coordination d'une unité de recherche ou d'un département a été cotée au regard des critères suivants :

- Niveau de responsabilité et degré d'exposition.
- Périmètre d'activité et volumétrie.
- Niveau de délégation de signature.
- Budget et l'effectif de la structure.

La fonction de secrétaire pédagogique de département a été cotée au regard des critères suivants :

- Nombre de formations gérées.

- Nombre d'étudiants.
- Degré d'autonomie.
- Diversités des activités et des responsabilités.

Les fonctions cotées sont classées comme suit :

Domaine	Type de fonction	Groupe	Plancher	Plafond
Administration générale	DGS / DGSA	F1	2 000 €	3 000 €
	Responsable de Service	F1	1 600 €	1 800 €
	Responsable de Service	F2	1 150 €	1 550 €
	Responsable de Service	F3	700 €	1 100 €
	Responsable de service adjoint	F1	950 €	1 200 €
	Responsable de service adjoint	F2	650 €	900 €
	Responsable de service adjoint	F3	300 €	600 €
	Responsable de pôle	F1	500 €	1 200 €
	Responsable de pôle	F2	200 €	450 €
	Fonction spécifique	F1	500 €	900 €
	Fonction spécifique	F2	100 €	450 €
Scientifique et pédagogique	Responsable administratif/Secrétaire général	F1	300 €	300 €
	Responsable administratif/Secrétaire général	F2	150 €	150 €
	Responsable de bibliothèque (hors ULM-Jourdan)	F1	350 €	350 €
	Secrétaire pédagogique	F1	100 €	100 €
	Secrétaire pédagogique	F2	50 €	50 €

2.3. Sujétions particulières (P3)

Certaines activités particulières, contraintes organisationnelles et/ou relationnelles ou une exposition à des risques particuliers inhérents au poste de travail occupé peuvent ouvrir droit à un montant mensuel supplémentaire d'IFSE.

Les fonctions ou missions suivantes ont été identifiées, notamment, au regard des dispositifs actuels de compensation liés à des contraintes ou des missions particulières déjà répertoriées à l'École ou relevant d'un régime indemnitaire à intégrer au RIFSEEP. Les montants affichés sont exprimés en brut mensuel.

Assistant de prévention (AP)

Les assistants de prévention nommés et ayant suivi une formation obligatoire et qui exercent cette mission en sus de leur activité principale bénéficient, au regard de la quotité de temps d'exercice de la fonction, d'un montant mensuel d'IFSE supplémentaire.

AP	
Taux	Montant
>10%	94 €
<10%	47 €

Personne compétente en radioprotection (PCR)

Les personnes compétentes en radioprotection nommées et formées pour exercer les missions définies aux articles R. 4451-110 à R. 4451-114 du code du travail, qui exercent cette fonction en sus de leur activité principale, bénéficient, au regard du régime auquel est soumise l'activité de l'unité auprès de laquelle est exercée la fonction (autorisation ou déclaration auprès de l'Autorité de sûreté nucléaire), d'un montant mensuel d'IFSE supplémentaire.

PCR	
Taux	Montant
Autorisation	94 €
Déclaration	47 €

Emplois relevant de la BAP E (bénéficiaires de l'indemnité de fonction informatique)

Par ailleurs, les emplois relevant de la BAP E ouvrent droit au regard de l'emploi type, tel que mentionné dans Referens III, à un montant mensuel d'IFSE supplémentaire.

	Ingénierie des systèmes d'information		Ingénierie technique et de production		Ingénierie logicielle	Statistiques	Calcul scientifique
IR	460 €		418 €		418 €	380 €	460 €
	E1A41		E1B42		E1C43	E1D44	E1E45
IE	394 €	310 €	352 €	310 €	352 €	310 €	394 €
	E2A41	E2A42	E2B43	E2B44	E2C45	E2D46	E2E47
AI	316 €		316 €		316 €	316 €	
	E3A41		E3B42		E3C43	E3D44	
T	199 €						
	E4X41						

Missions de sécurité relevant de poste de travail de catégories C et B

Agent de Sécurité	
Montant mensuel	210 €

Activités exposées à l'insalubrité

Insalubrité		
Emploi type	Métier	Montant mensuel
A5B44	Soigneur-se	30 €
A5A41	Préparateur-trice en SVT	15 €
G5B46	Commis de cuisine	15 €
G4B49	Chef-fe de cuisine	15 €
G4A44	Technicien-ne chauffage/climatisation	15 €
G4A45	Technicien-ne électricien	15 €
G5A43	Adjoint-e technique électricien	15 €
G3C51 et G4CP2	Infirmier-ière	15 €

Activités d'encadrement hiérarchique

Les agents assumant une responsabilité hiérarchique comprenant l'encadrement direct d'au moins deux agents perçoivent un complément d'IFSE de 50 € par mois.

L'encadrement comprend la responsabilité de supérieur hiérarchique direct d'agents (pouvoir hiérarchique, évaluation, rédaction des compte-rendu d'entretien professionnel, distribution et organisation du travail...)

Contrainte organisationnelle liée au fonctionnement des infrastructures techniques de l'Ecole

Les agents devant intervenir pour accomplir un travail sur les installations techniques de l'Ecole en dehors des horaires de travail de l'Ecole perçoivent un complément d'IFSE de 166 € par mois.

Les interventions ont pour objectif d'assurer la sécurité, des installations, des biens mobiliers et immobiliers et de garantir la continuité du fonctionnement des services.

Cette prime n'est pas cumulable avec le montant lié à des fonctions spécifiques (P2).

Indemnité de régisseur

Une indemnité de responsabilité est allouée aux régisseurs d'avances relevant de l'établissement.

Cette prime mensuelle est fixée à 10 €.

Contrainte organisationnelle liée au fonctionnement des bibliothèques de l'Ecole en extension horaires

Les agents devant assurer l'encadrement, la fermeture et garantir la sécurité de la bibliothèque Ulm-LSH les soirs en semaine (après 19H) et les samedis (après 17H) perçoivent un complément d'IFSE d'un montant de 40€ brut par mois. Les agents bénéficiant de cette sujétion particulière doivent accomplir un minimum de huit missions par an.

2.4. Compétences acquises au titre de l'expertise professionnelle et de la mobilité (P4)

Certaines fonctions particulières pour lesquelles l'expertise et/ou l'expérience acquise hors de l'ENS-PSL peuvent ouvrir droit à une part P4. Ce montant supplémentaire d'IFSE est nécessairement individualisé au regard du niveau de compétences, de l'expérience acquise et de la qualification de la personne occupant la fonction.

Ce montant mensuel d'IFSE ne peut être mis en place que sur décision expresse du directeur de l'Ecole.

3. Changement de groupe de fonctions au sein du socle indemnitaire

Le changement de fonctions de l'agent peut le conduire, soit à conserver son classement dans le même groupe de fonctions, soit à être classé dans un autre groupe de fonctions selon le classement de l'emploi d'accueil.

Ce changement peut résulter des situations suivantes :

- mobilité interne ou la modification substantielle de la fiche de poste ;

Dans tous les cas, un agent ne peut être classé que dans un groupe de fonctions relevant de son corps d'appartenance. Si dans le cadre d'une mobilité interne, un agent est retenu sur un emploi relevant du même corps mais classé dans un groupe inférieur ou supérieur, son emploi sera

classé par principe dans le groupe de son nouvel emploi. Toutefois, si cela conduit à un classement dans un groupe de fonctions inférieur, le classement dans le même groupe de fonctions pourra être prononcé après examen individuel préalable au changement de fonctions. Si, dans le cadre d'une mobilité interne, un agent est retenu sur un emploi relevant d'un corps inférieur au sien, cet emploi sera classé dans le groupe le plus bas de son corps d'appartenance. Si l'emploi relève d'un corps supérieur au sien, l'emploi sera classé dans le groupe le plus élevé du corps d'appartenance de l'agent.

Lorsque des agents sont amenés à changer de fonctions suite à une opération de restructuration ou de réorganisation de service conduisant à une mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions inférieur, le classement est prononcé dans le groupe de fonctions qui était le leur avant cette mobilité.

Toute proposition de changement de groupe de fonction doit faire l'objet d'une demande du directeur de la structure adressée au SRH, accompagnée de la fiche de poste actuel de l'agent, de la nouvelle fiche de poste et d'un argumentaire. Le SRH instruit la demande et transmet sa décision au demandeur dans un délai de deux mois à compter de la date de réception.

- changement de corps (concours internes et listes d'aptitude)
Le changement de corps emporte l'exercice de fonctions du corps supérieur et conduit à un classement dans un groupe de fonctions du corps supérieur. A cet effet, en cas de changement de corps, une nouvelle fiche de poste devra être établie au regard de laquelle il sera procédé au classement de l'emploi dans l'un des groupes de fonctions du corps supérieur.
- changement de grade (tableau d'avancement, examen professionnel)
Le changement de grade n'emporte pas nécessairement un changement de fonctions. Il ne donne pas lieu automatiquement à un changement de groupe de fonctions. La situation professionnelle de l'agent donne lieu à réexamen par le SRH.

4. Réexamen triennal de l'IFSE

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 prévoit que le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Ce réexamen ne s'accompagne pas nécessairement d'une augmentation de l'IFSE notamment lorsque les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants au regard des entretiens professionnels. La circulaire du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, datée du 17 septembre 2017, invite les universités à procéder au réexamen de l'IFSE au minimum tous les trois ans, dans le respect des enveloppes budgétaires disponibles.

En conséquence, tous les trois ans, l'Ecole procédera à l'identification des agents n'ayant pas fait l'objet d'une augmentation de leur IFSE.

4.1. Modalités de réexamen de l'IFSE

Le compte-rendu de l'entretien professionnel prévu par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 constitue le document principal d'appréciation de l'expérience professionnelle acquise sur 3 ans.

Les critères d'appréciation portent sur la technicité et l'expertise, compte tenu de l'exercice effectif de ses fonctions sur cette période de 3 ans.

Ils se déclinent comme suit :

- approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation,
- approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures,
- gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis.

Au regard de ces critères, l'IFSE mensuel peut être revalorisé dans la limite de 6% et, au regard des éléments présents dans les compte-rendu d'entretien professionnel :

- 6% (plafonné à 100€) : existence d'éléments ou indicateurs permettant d'apprécier l'évolution,
- 3% : quelques éléments montrant une évolution en cours,
- 0% : pas d'évolution ou éléments négatifs.

L'absence de compte-rendu d'entretien professionnel ne permet pas de conduire le réexamen de l'IFSE. Le réexamen est conduit par le SRH au regard des éléments RH disponibles.

5. Complément indemnitaire annuel (CIA)

Les fonctionnaires peuvent éventuellement bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de leur engagement professionnel et de leur manière de servir, et dont le montant peut varier d'une année sur l'autre, à la hausse ou à la baisse. Les montants plancher et plafond sont fixés par arrêtés ministériels.

Les arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs et des personnels.

L'attribution du CIA s'apprécie au regard de divers critères, tels que la valeur professionnelle de l'agent, son investissement dans l'exercice de ses fonctions, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. Cette appréciation doit se fonder sur l'entretien professionnel et elle tient compte de la réalisation d'objectifs tant quantitatifs que qualitatifs.

Le montant du CIA étant corrélé à l'entretien professionnel, il doit donc être en cohérence avec le contenu du compte-rendu de l'année en cours.

Chaque structure se voit attribuer une enveloppe limitative, corrélée à l'évolution des effectifs éligibles sur l'année considérée. Cette enveloppe peut varier d'une année à l'autre en fonction du budget disponible.