DOCUMENT DE TRAVAIL

RIFSEEP PHASE 3 : IFSE ET NBI

SOMMAIRE

1- Cartographie des fonctions
- Méthodologie de travail
- Constats
- Actions réalisées
- Principes visés

2- Indemnité de Fonction, Sujétion et Expertise (IFSE)
- Cadre réglementaire
- Constats
- Objectifs 2024 et 2025
- Focus – mise en place de l'IFSE pour les CDD
- Rappel des grilles IFSE actuelles (+ moyennes site Toulouse + cibles 2027)

3- Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- Cadre réglementaire
- Cartographie actuelle
- Constats
- Objectifs 2024
- Propositions d'évolution

4- Calendrier de mise en œuvre et coût des propositions

1 –
CARTOGRAPHIE DES FONCTIONS

Cartographie des fonctions

- **Juillet 2023** : début du travail sur la cartographie des fonctions (DRH/DGS + les 3 secrétaires généraux + Service Qualité).

- **Méthodologie :**
  - Identification de tous les agents par affectation, catégorie, corps, BAP, famille métier, emploi-type, fonction principale, cotation IFSE et attribution NBI.
  - Recensement des particularités de chaque poste : inventaires des missions, des contraintes spécifiques, fonctions annexes (assistant de prévention, formateur)

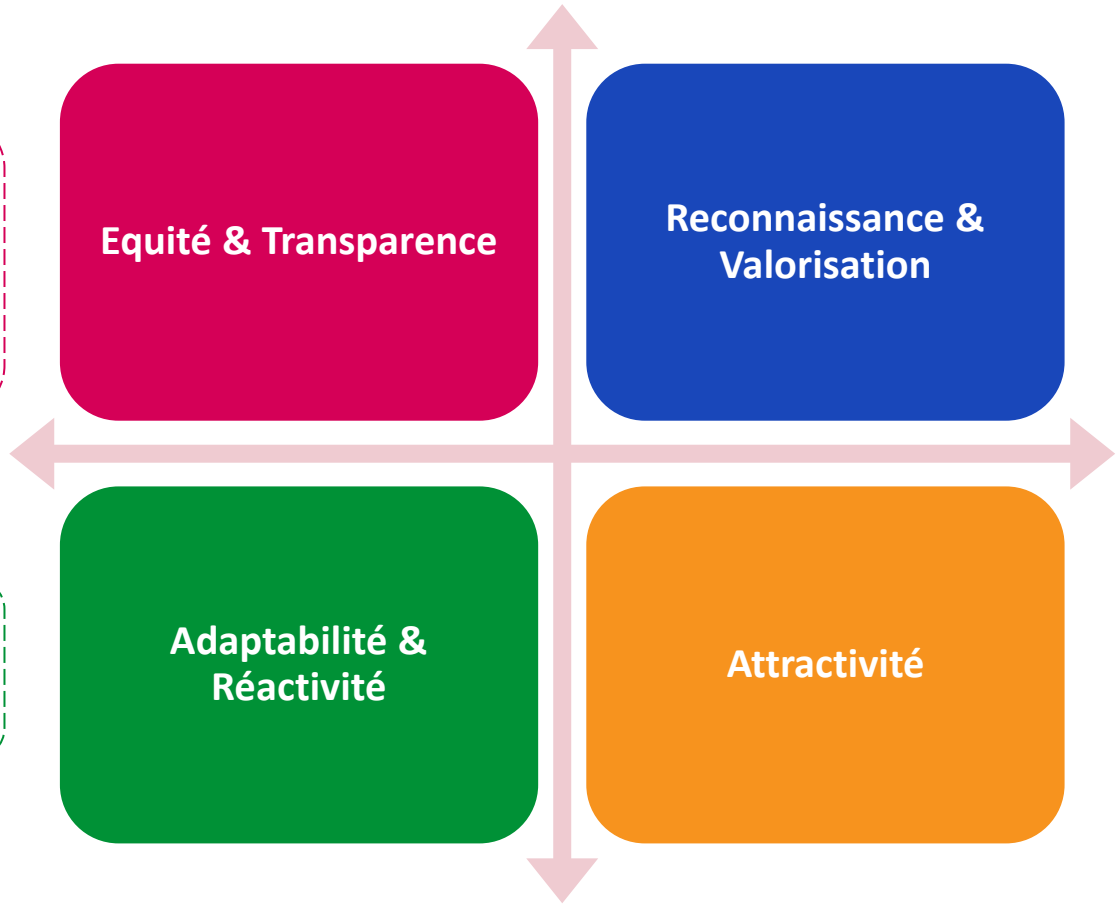
- **Constats :**
  - **Hétérogénéité des intitulés de fonction** : un même poste intitulé différemment selon les sites / services
  - **Différences organisationnelles** : découpage par « services » ou « pôles » selon les sites recoupant les mêmes niveaux de responsabilités. *Ex : pour la même fonction, un chef de service est un chef de pôle dans une autre composante*
  - **Disparités sur certains postes entre le niveau de fonction et la catégorie de l'agent**. *Ex : 5% des chefs de services (fonction REFERENS de cat. A) sont cat. B*
  - **Cotations différentes pour une même fonction : IFSE et NBI**. *Pour une même fonction, certains ont une NBI et d'autres non, ou pas le même niveau* => nécessité de préciser les critères d'attribution
  - **La complexité des niveaux de responsabilité des agents n'est pas traduite dans la grille IFSE actuelle** :
    - Ecart € entre certains groupes trop faible pour valoriser la prise de responsabilité supérieure
    - Aucune marge de manœuvre pour prendre en compte les spécificités.

Cartographie des fonctions

- **Actions déjà réalisées par la DRH :**
  - Harmonisation des fonctions entre les différents sites et services en lien avec les SG et chaque pilote de fonction (soit : DSIN pour l'informatique, DAF et Directeur comptable pour la fonction financière, …) :
    - Retravailler les intitulés de fonctions
    - Identification des missions
  - Proposition d'harmonisation des organigrammes : même intitulé pour une même fonction
  - Identification des « faisant fonction » : décalage entre catégorie-fonction et catégorie-agent
  - Définition des critères de cotation et des niveaux de complexité qui serviront à établir une cotation homogène :
    - Réflexion d'une nouvelle cartographie NBI (objectif mise en place 2024)
    - Réflexion d'une nouvelle grille IFSE (mise en place 2025)
- **Des mesures d'harmonisation, de modulation et de simplification des grilles sont proposées à horizon 2024 et 2025.**

Principes visés

Prendre en compte toutes les fonctions de façon à allier montant attribué et fonction occupée, à l'échelle de l'établissement. Réduire les écarts de rémunération par une cotation des postes transparente et non discriminante (genre, statut)



Accompagner et rétribuer l'engagement des agents = enjeu majeur de la politique RH et QVCT de l'établissement

Apporter une rétribution aux agents dès la prise de responsabilités et prendre en compte l'évolution de l'établissement (ex : créations de nouvelles fonctions)

Combiner NBI et modulations IFSE pour élargir l'éventail des fonctions rétribuées
Accorder une IFSE pour les CDD (contrat > 1 an)

2-
INDEMNITÉ DE FONCTION, SUJÉTION ET EXPERTISE (IFSE)

Cadre réglementaire

- Rappel des principes « fondateurs » du RIFSEEP :
  - Redonner du sens à la rémunération indemnitaire
  - Favoriser les mobilités & Renforcer l'inter-ministérialité
  - Valoriser l'exercice professionnel des fonctions
  - Reconnaitre la variété des parcours et les acquis de l'expérience professionnelle
  - Assurer des conditions de modulation indemnitaire transparente

- Une indemnité principale : l'Indemnité de Fonctions, Sujétions Expertise = IFSE
- Une part variable : le complément indemnitaire annuel = CIA

Textes réglementaires :

- 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 FPE.
- Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret no 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la FPE.
- Circulaire DGRH du 15 septembre 2017 précisant la mise en œuvre du RIFSEEP dans la filière ITRF
- Circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 précisant les modalités d'application dans la FPE.
- Circulaire cible Ministérielle 2027

Constats au 10/07/2023

- **Des incohérences dans la formalisation et l'utilisation de la grille IFSE :**
  - Manque de clarté : montants mensuels peu lisibles (458,67 €, 333,33 €, …), à revoir et à simplifier.
  - Problème de positionnement : les APAE (assimilés IGE) apparaissent dans la grille des AAHC (assimilés IGR)
  - Manque de cohérence : 63 % des cat. C sont en Gr. 1, 65 % des cat. B sont en Gr. 2
  - Perte de sens : peu d'écart entre les groupes = absence de reconnaissance *(Ex : 17 € entre les 2 groupes ASI)*
- **Une grille IFSE figée qui montre ses limites dans le temps et ne permet pas de répondre aux besoins :**
  - Frustrations : des agents et des N+1 = l'inertie du fonctionnement de l'IFSE *(non prise en compte des promotions, prises de responsabilités permanentes ou temporaires, expertise, …)*
  - Plafonnement : impossibilité pour les agents en groupe terminal d'évoluer même s'ils prennent des responsabilités supplémentaires.
  - Manque d'attractivité : difficultés récurrentes et permanentes sur le recrutement, notamment sur des postes de cat. A, ce qui impacte le fonctionnement des services et de l'établissement.
  - Sentiment d'inéquité : des agents en CDD dont les fonctions ne sont pas valorisées dans le dispositif indemnitaire mensuel.

Objectifs 2024 et 2025

Objectif 1 S2 2024

- Prendre en compte la situation des « faisant fonction » en attribuant une IFSE selon la catégorie de la fonction et non de l'agent.

Ex : un agent de catégorie C sur un poste coté B aura une IFSE de catégorie B.

Objectif 2 S2 2024

- Mettre en place des modulations d'IFSE pour prendre en compte différentes missions

Ex : responsabilité non reconnue dans la cartographie NBI, fonctions spécifiques secondaires (assistant de prévention, formateurs, DPD, …)

Objectif 3 S2 2024

- Mettre en place un IFSE pour les CDD (attractivité et équité)

Des établissement du site toulousain ou au niveau national ont déjà proposé des forfaits, avec des montants inférieurs à ceux des titulaires.

Objectif 4 2025

- Proposer une grille plus lisible et attractive, dans le cadre de la révision quadriennale 2025-2028

Objectif 2025 : redonner du pouvoir d'achat mensuel et maintenir le dispositif CIA voté en 2023

Proposition 2024 : intégrer les APAE dans le même corps que les IGE/IGE HC et AAE (car corps et grades équivalents)

Objectif 5 2025

- Coter les postes à l'aide des critères de la cartographie pour recréer de la cohérence dans la répartition des agents dans les groupes

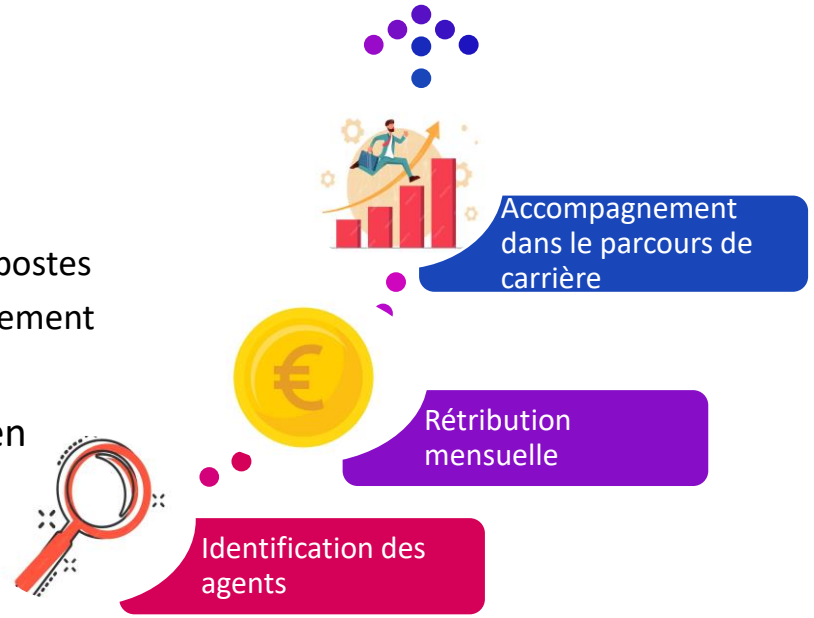
Ex : 65% des cat. B sont en G2, seuls 18% sont en G1

Ex : 0% IGE BAP E sont en G1, 42% en G2 et 58% en G3

Propositions

Objectif n°1 : modulations pour les situation des faisant fonction

- Une dizaine de situations sont déjà identifiées dans la cartographie des fonctions
  - Travail en cours, jusqu'à l'été, avec les SG et les pilotes de fonction pour appréhender tous les postes
  - Exemples relevés : responsables de services de cat. B, référents métiers à l'échelle de l'établissement de cat. C.
- Programme d'accompagnement des agents dans leur progression de carrière pour être en adéquation avec la catégorie de la fonction :
  - Ouverture de concours lors de l'expertise emplois
  - Prise en compte lors de l'avancement
  - Formations
- Distinguer l'investissement permanent en le décorrélant de la reconnaissance faite avec le CIA. L'agent perçoit ainsi une rétribution chaque mois plutôt que d'attendre le CIA de fin d'année.
- Augmenter l'attractivité lors des recrutements en cas de difficultés (ex : 1 candidat ASI sur un poste IGE)



Propositions

Objectif n°2 : mise en place des modulations

Fonctions spécifiques secondaires

Montant supplémentaire attribué, calculé en équivalent points NBI

Liste limitative :

- Assistant de prévention
- Délégué à la Protection des Données
- *Formateur (formations des personnels INP hors fiche de poste => en lien avec la charte du formateur à venir)*

Fonctions à responsabilités

Montant supplémentaire attribué, calculé en équivalent points NBI

- Responsabilités non répertoriées dans la cartographie NBI

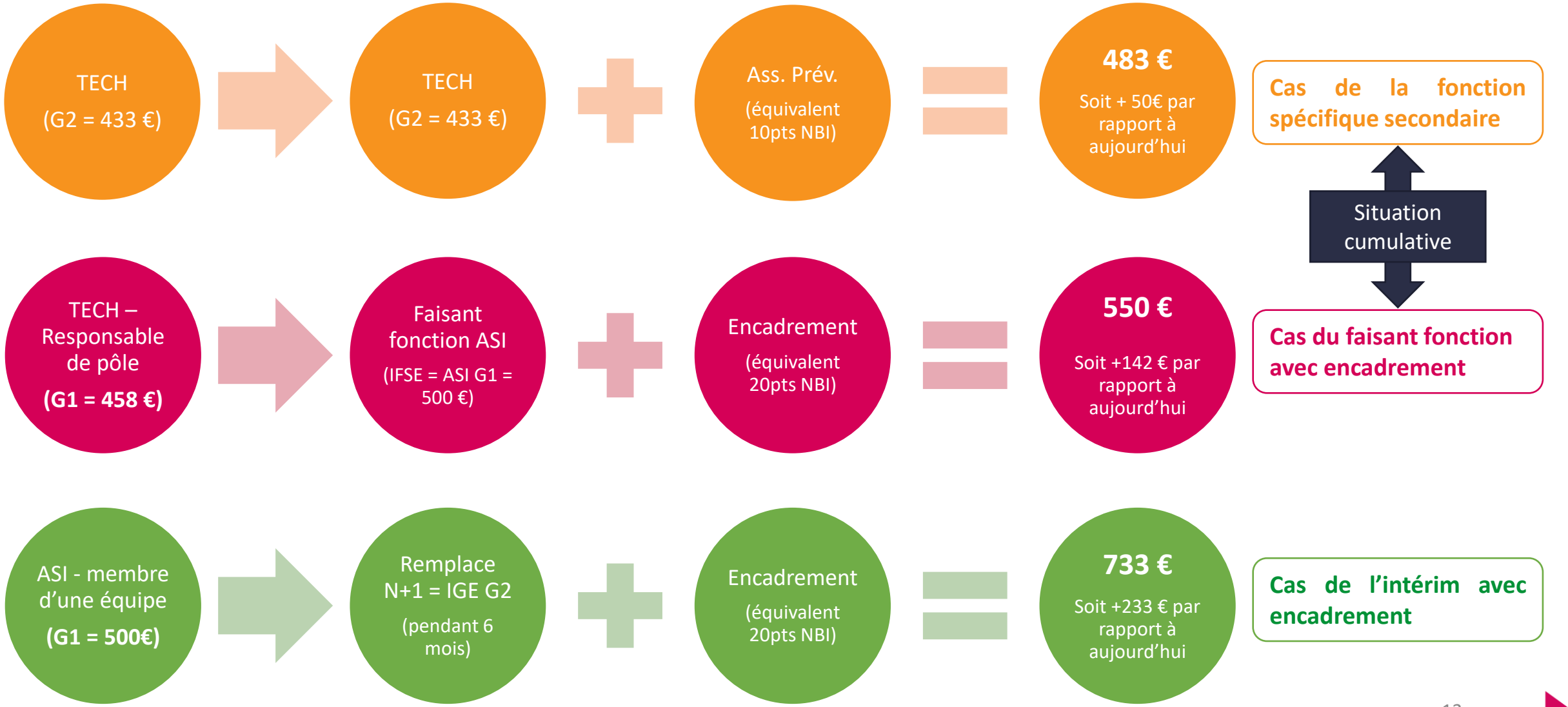
Intérim supérieur à 3 mois

- Sur un poste de même niveau : attribution d'un IFSE d'un groupe supérieur pendant l'intérim + équivalent NBI le cas échéant
- Sur un poste de niveau supérieur : attribution de l'IFSE de la personne remplacée pendant l'intérim + équivalent NBI le cas échéant

Objectifs :

- Augmenter la reconnaissance des agents dès la prise de responsabilité
- Utiliser la modulation de l'IFSE plutôt que la NBI afin de rétribuer équitablement les agents (ex : certains encadrants ont de la NBI et d'autres non) et prendre en compte les nouvelles fonctions indépendamment du plafond de points NBI.
- Valoriser directement la prise de responsabilité par l'IFSE mensuelle plutôt que le CIA en fin d'année et ainsi permettre également une meilleure distribution de l'enveloppe CIA.

Illustrations des propositions des modulations d'IFSE



Gestion des modulations et de l'évolution de l'IFSE

- **Modulation :** s'applique dès la prise de fonction / responsabilité de l'agent. La DRH transmet à l'agent un document lui indiquant :
  - Le montant de l'IFSE
  - Le(s) critère(s) de modulation
  - Le montant de chaque modulation
  - La durée de la modulation dans le cas d'une fonction / responsabilité non pérenne (intérim, projet, fonction spécifique secondaire)

- **Promotion** : une analyse sera faite par la DRH après les campagnes d'avancement (TA, ex. pro). Une révision sera réalisée, mais sans obligation de changement de groupe (sauf évolution de la fonction ou du périmètre).

- **Expertise emplois :** les décalages catégorie-fonction / corps-agents pourront être prise en compte dans la priorisation des ouvertures de concours

- **Demandes de révisions** : en lien avec l'entretien professionnel et sur demande de l'agent ou du N+1. Un formulaire de demande sera mis en place afin de récolter l'argumentaire du N+1.

Propositions

Objectif n°3 : Mettre en place une IFSE pour les CDD

- Instaurer une grille IFSE forfaitaire, par catégorie, pour les CDD administratifs et techniques (hors contrats doctoraux et post-doct). :
  - 200 € / mois pour les CDD cat. A (tous corps confondus) + 50 € pour les agents de BAP E
  - 150 € / mois pour les CDD cat. B + 50 € pour les agents de BAP E
  - 100 € / mois pour les CDD cat. C

- Conditions : avoir un contrat d'un an ou plus.
- L'ancienneté cumulée ne sera pas prise en considération.
  - *Ex : un agent a un 1er contrat de 6 mois puis un renouvellement de 6 mois = pas d'IFSE*
  - *Ex : un agent a un 1er contrat de 6 mois puis un renouvellement de 12 mois = IFSE*

- Enjeux pour l'établissement :
  - Renforcer l'attractivité lors du processus de recrutement
  - Réduire le décalage entre l'expérience reprise de l'agent et l'INM proposé (cohérence avec les grilles des titulaires)
  - Diminuer le sentiment d'inéquité par rapport aux CDI et titulaires

Propositions

Objectif n°4 : Evolution de la grille IFSE – Hors BAP E (à proposer en 2025)

Grille actuelle - 2024					Maxi Toulouse (Hors ISAE)	Moyenne Toulouse (Hors ISAE)	Cible 2027 MESR	Atteinte de la cible MESR
Corps Grade	Groupe	Montant	Répartition des agents	Nb agents				
Catégorie A : IGR - AAE HC								
IGR ~~APAE~~ AAE HC	IR-1	875,00 €	26%	6	975 €	810 €	1 119 €	78%
IGR ~~APAE~~ AAE HC	IR-2	766,67 €	65%	15	855 €	737 €	1 015 €	76%
IGR ~~APAE~~ AAE HC	IR-3	733,33 €	9%	2	795 €	657 €	1 015 €	72%
Catégorie A : IGE - AAE - APAE - BIB								
IGE BIB AAE APAE	IGE-1	733,33 €	31%	15	726 €	660 €	743 €	99%
IGE BIB AAE APAE	IGE-2	633,33 €	55%	27	633 €	555 €	683 €	93%
IGE BIB AAE APAE	IGE-3	583,33 €	14%	7	581 €	519 €	625 €	93%
Catégorie A : ASI								
ASI	ASI-1	500,00 €	49%	21	529 €	476 €	522 €	96%
ASI	ASI-2	483,33 €	51%	22	489 €	453 €	522 €	93%
Catégorie B								
TECH SAENES	B-1	458,33 €	16%	17	466 €	433 €	465 €	99%
TECH SAENES	B-2	433,33 €	68%	72	446 €	412 €	458 €	95%
TECH SAENES	B-3	416,67 €	16%	17	430 €	394 €	433 €	96%
Catégorie C								
ATRF ADJENES	C-1	350,00 €	63%	52	344 €	303 €	303 €	116%
ATRF ADJENES	C-2	333,33 €	37%	31	324 €	284 €	292 €	114%

Propositions

Rappel grille actuelle BAP E

Grille actuelle - 2024				
Corps Grade	Groupe	Montant	Répartition des agents	Nb agents
Catégorie A : IGR				
IGR	IR-1	1 200,75 €	18%	3
IGR	IR-2	1 092,42 €	47%	8
IGR	IR-3	1 059,08 €	35%	6
Catégorie A : IGE				
IGE	IGE-1	1 000,00 €	0%	0
IGE	IGE-2	900,00 €	42%	5
IGE	IGE-3	850,00 €	58%	7
Catégorie A : ASI				
ASI	ASI-1	716,67 €	67%	2
ASI	ASI-2	700,00 €	33%	1
Catégorie B : TECH				
TECH SAENES	B-1	637,50 €	40%	4
TECH SAENES	B-2	612,50 €	30%	3
TECH SAENES	B-3	595,83 €	30%	3

Propositions

Objectif n°5 : cotation des fonctions

- Réinterroger la cotation des fonctions dans la cartographie actuelle : DRH/DGS +SG et les experts par domaine d'activité

- Veiller à une meilleure répartition des agents dans des groupes de cotation pour donner du sens et prendre en compte les différentes responsabilités (d'encadrement, techniques, etc….)

    - Ex : 16 % seulement des TECH en G1 et 68% des TECH en G2
    - Ex : 14 % seulement des IGE en G3
    - Ex : 0 % des IGE BAP E en G1

- Mise en œuvre souhaitée courant 2025

3-
NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Cadre réglementaire

- Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat.
  - *Art. 1 : « La nouvelle bonification indiciaire est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit ».*

- Contrainte : l’établissement bénéficie d’une dotation ministérielle fixe de NBI de 1 240 points

Constats

- Aujourd'hui, différents niveaux d'incohérences existent :
  - Avec la réglementation
  - Avec la cotation des postes
  - Entre les postes : différences de cotations pour une même fonction voire aucune attribution

- Un frein réglementaire : la dotation ministérielle. Si l'établissement attribuait une NBI à tous les agents concernés, la dotation serait très largement dépassée : + 640 pts minimum

- Des fonctions spécifiques figurent dans la cartographie NBI mais :
  - Tous les agents ayant une même fonction spécifique ne bénéficient pas de NBI.
  - Toutes les fonctions spécifiques n'ont pas d'attribution de NBI
  - Ces fonctions spécifiques, réglementairement, ne devraient pas être bénéficiaires de NBI *(voir proposition « modulation IFSE » en diapo 11 et 24)*

Objectifs 2024 de la refonte NBI

Objectif 1

- Identifier toutes les fonctions pouvant être éligibles à une NBI.
  - Tous les responsables de services (et certains adjoints) des écoles ont une NBI mais pas tous les responsables de services centraux et les responsables de BU (X agents bénéficiaires sur Y)
  - 48 bénéficiaires seulement d'une NBI vs environ 80 agents sur des fonctions déjà cotées actuellement

Objectif 2

- Harmoniser les montants attribués afin de créer une équité de traitement.
  - Pour une même fonction, il y a différents niveaux de NBI ou pour une même fonction
  - Certains perçoivent une NBI et d'autres aucune.
    - *Ex : Certains AP ont 10 points, d'autres ont 5 pts et d'autres 0 pt*
    - *Ex : L'assistante de direction d'une école est dans la cartographie mais pas celles des 2 autres.*
    - *Ex : 4 bénéficiaires de NBI au sein de la scolarité d'une école. Les N-1 ont autant de NBI que leur N+1.*

Objectif 3

- Rapprocher le nombre de points NBI que l'on devrait distribuer à la dotation de l'établissement.
  - Si l'établissement attribuait une NBI à tous les agents concernés, la dotation ministérielle serait très largement dépassée : + 640 pts

Propositions d'évolution

1. **Attribuer la NBI aux fonctions présentes sur l'organigramme général de l'établissement :**

   - Direction d'établissement,
   - Direction services centraux (Directeurs et directeurs adjoints), services communs et administration des écoles (SG / RAF) et composantes,
   - Service assimilé à une direction directement rattachées à la Direction Générale ou à la Gouvernance

2. **Sortir les autres fonctions de la cartographie NBI et les valoriser par la modulation de l'IFSE :**

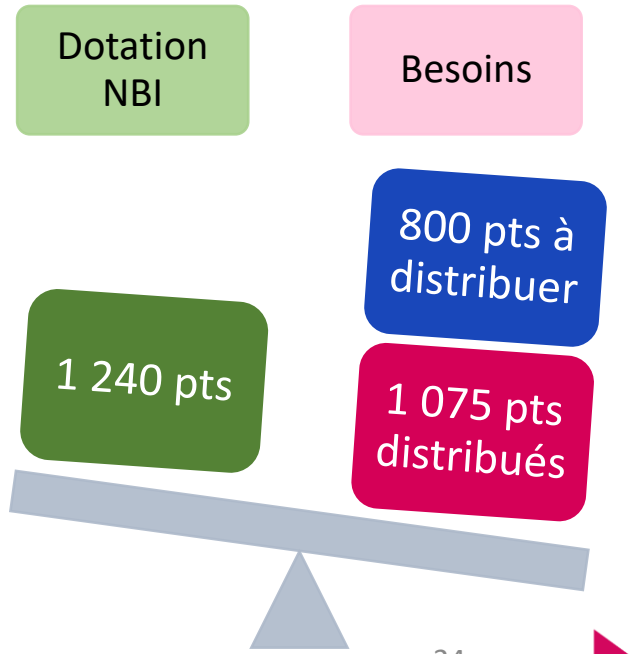
   - Responsabilités de services / pôles au sein d'une direction voire responsables adjoints
   - Expert métier / outil à l'échelle de l'établissement à déterminer (ex : délégué protection des données, coordination paie, contrôle de gestion)
   - Fonctions spécifiques secondaires (ex : assistant de prévention)
   - Principe de maintien de la rémunération

Cartographie actuelle et projection d'extension d'éligibilité

Fonction	Nb bénéficiaires actuels	Points par bénéficiaire actuel	Nb éligibles supplémentaires	Total de points à attribuer
Postes de Direction (DGS, Directeurs, SG)	9	30 ou 40 pts (sauf DGS = 50 pts)	0	20 pts (2 Directeurs à 30 pts)
Dir. Adj / Adj. Dir	1	30 pts	5	150 pts
Resp. Service	20	20 pts	18	360 pts
Resp. Bibliothèque	0	0 pt	3	60 pts
Adjoint Resp. Service	3 (dont 2 dans le service scolarité d'une école)	Entre 10 et 20 pts	À déterminer	À déterminer
Ass. Direction	3	15 pts	2	30 pts
Resp. Prévention	3 (1 par école)	10 à 20 pts (selon école)	0	15 pts
Ass. Prévention	4 (même école)	5 ou 10 pts	3	30 pts
Fonctions spécifiques	5	Entre 15 et 30 pts	À déterminer	À déterminer

+ 40 éligibles minimum équivalent à 800 pts NBI à distribuer

⚠ **Dépassement dotation**



Proposition de cartographie NBI (situation actuelle vs projection)

Fonctions Services Centraux	Situation actuelle	Proposition
DGS	50	50
DGSA - DRH	40	40
Dir. Comptable	40	40
DAF	40	40
Dir. Patrimoine Immob.	30	40
DSIN	30	40
DRH Adj.	0	30
Dir. Comptable Adj.	0	30
DAF Adj.	30	30
Dir. Patrimoine Immob. Adj.	0	30
DSIN Adj.	0	30
Resp. DEVE	30	25
Resp. Communication	0	25
Resp. RI	20	25
Resp. Pilotage et Qualité	0	25
Resp. Achats et Marchés	25	25
Resp. Aff. Gén. et vie institution.	30	25

Fonctions Ecoles – Serv. Communs & Inter-U - Départements	Situation actuelle	Proposition
SG ENSAT	40	40
SG ENSEEIHT	40	40
SG ENSIACET	40	40
DRIP	0	40
Adj. Dir. SCD	0	30
Resp. Formation Continue	0	25
SG IPST-CNAM	30	25
RAF SCCP	0	25

Fonctions rattachées à la Présidence	Situation actuelle	Proposition
Conseiller.ère de Prévention	25	25
Chef.fe de cabinet	0	25

NBI transformée en modulation IFSE

Fonctions Services centraux, communs et écoles	Équivalent pts NBI	Observations
Resp. de service	20	Même rétribution pour tous (écoles, composantes, services centraux et communs)
Resp. Bibliothèque de site	20	
Resp. Prévention	20	Même rétribution pour tous
Resp. adjoint de service	15	À déterminer
Resp. de pôle / chef d'atelier	15	
Assistant de prévention	10	Même rétribution pour tous
Délégué à la Protection des Données	10	Fonction unique à l'échelle de l'établissement
Référent outil / métier	10	À l'échelle d'un site ou de l'établissement (ex : SIFAC, APOGEE, paie, …)

- La modulation équivalente points NBI présentera un avantage net sur la fiche de paie de l'agent :
  Ex : - 10 pts NBI = ~50 € brut = 39€ net (cotisation retraite)
  - modulation IFSE = 50 € brut = 45 € net (sans cotisation)
- Cet avantage mensuel compensera la perte de cotisation retraite au titre de la NBI.

4-
CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE ET COÛT DES PROPOSITIONS

Mise en œuvre opérationnelle de l'IFSE et de la NBI

A compter du 1er septembre 2024

- Prise en compte des situations de faisant-fonction
- Modulations des IFSE
- Mise en œuvre de la cartographie NBI (avec passage en CA)
- Déploiement de la grille IFSE pour les CDD (contrat >= 1 an)

Au 1er janvier 2025

- Mise en œuvre du circuit de révision de l'IFSE (entretien professionnel, prise en compte des promotions)

1er semestre 2025

- Révision de la cotation des postes pour redonner de la cohérence à la répartition dans les groupes
- Révision quadriennale (simplification, lisibilité, attractivité)

Coût des propositions

Mesures proposées	Coût annuel	Coût 2024 (4 mois)*	Date de mise en œuvre
Mise en place de l'IFSE pour les CDD (contrat >= 1 an)	180 000 €	60 000 €	01/09/2024
NBI & Modulations IFSE	50 000 €	17 000€	01/09/2024
Total	**230 000 €** (soit 0,3 % de masse salariale globale)	**77 000€**	

*le dispositif du CIA sera maintenu dans les dispositions votées en 2023, à coût constant (sauf évolution du nb des bénéficiaires)