DOCUMENT DE TRAVAIL

RIFSEEP PHASE 3 : IFSE ET NBI

Rappel des objectifs 2024

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, DPD, …). Liste non exhaustive pouvant être complétée en corrélation avec la cotation des postes

Objectif 3 S2 2024

- Mettre en place un IFSE pour les CDD

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

1 –
FAISANT-FONCTION

Propositions

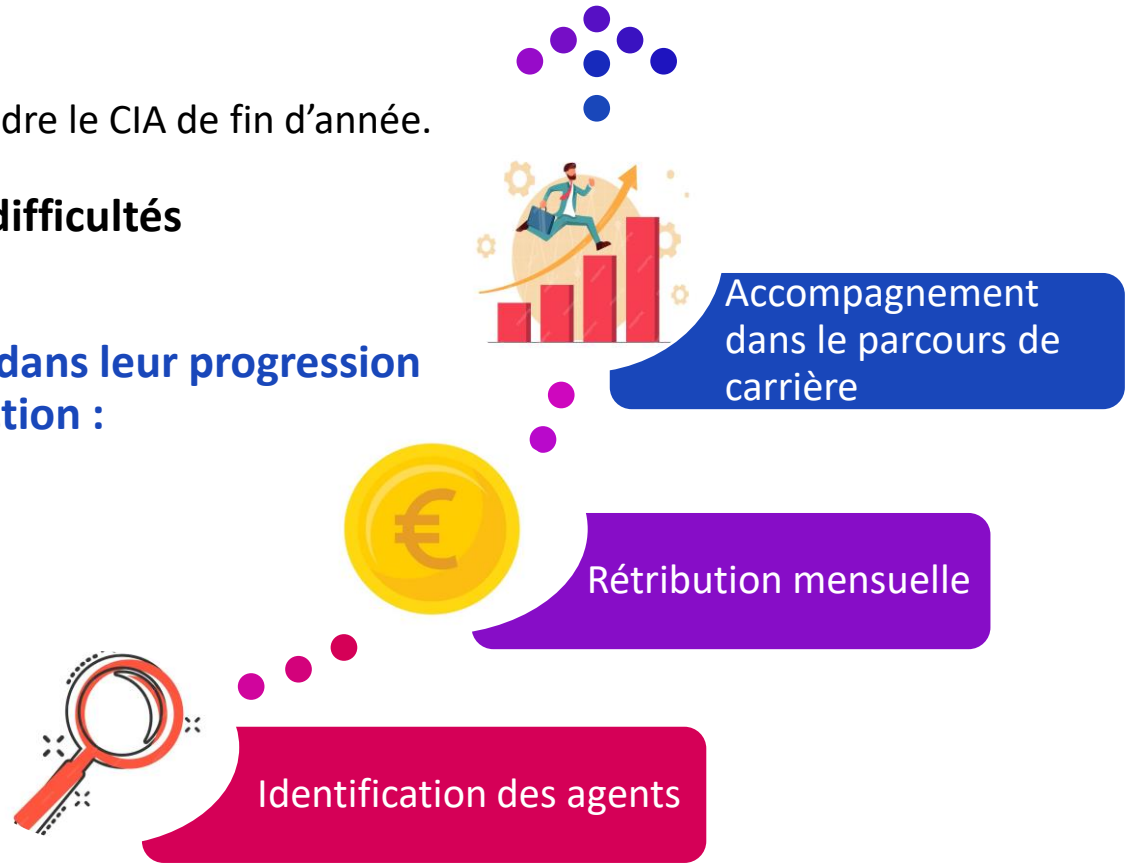
- **Identification d'une dizaine de situations dans la cartographie des fonctions**
  - Travail effectué avec les SG et les pilotes de fonction pour appréhender tous les postes
  - Ex. relevés : resp. de service de cat. B, ou encadrant de cat. C / technicité spécifique

- **Rétribution immédiate dès la prise de fonction * :**
  - l'agent perçoit ainsi une rétribution chaque mois plutôt que d'attendre le CIA de fin d'année.

- **Renforcement de l'attractivité lors des recrutements en cas de difficultés**
  - ex : 1 candidat ASI sur un poste IGE

- **Mise en place d'un 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

** Pour les situations identifiées, valorisation à compter du 01/09/2024*



2 –
MODULATION IFSE ET NBI

Propositions d'évolution

1. **Attribution de la NBI aux fonctions identifiées dans l'organigramme général de l'établissement :**
   - Direction d'établissement,
   - Direction services centraux (Dir. et dir. Adj.), services communs, écoles et composantes (SG / RAF),
   - Services assimilés à une direction directement rattachés à la Direction Générale ou à la Gouvernance
   - Distribution de 910 pts sur une dotation de 1240 pts. Les 330 pts restants permettraient de valoriser d'éventuelles créations.

2. **Création d'une modulation IFSE aux autres fonctions à responsabilités :**
   - Encadrement (responsables et responsables adjoints)
   - Fonctions secondaires (assistants de prévention, délégué à la protection des données, …)
   - Technicité spécifique à l'échelle de l'établissement (référent métier / outil, …)
   - A minima, l'équivalent de 1080 pts est nécessaire pour rétribuer tous les agents identifiés

Conclusions :

- NBI (910 pts) + modulation IFSE (eqv. 1080 pts) = 1990 pts vs dotation de 1240 pts
- Attribution NBI à la fonction : si l'occupant est contractuel, la valorisation se fait via modulation IFSE en équivalent de pts

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
Dir. SCD	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	30
Chef.fe de cabinet *	0	25

** Sous réserve de validation des organigrammes*

Modulation IFSE

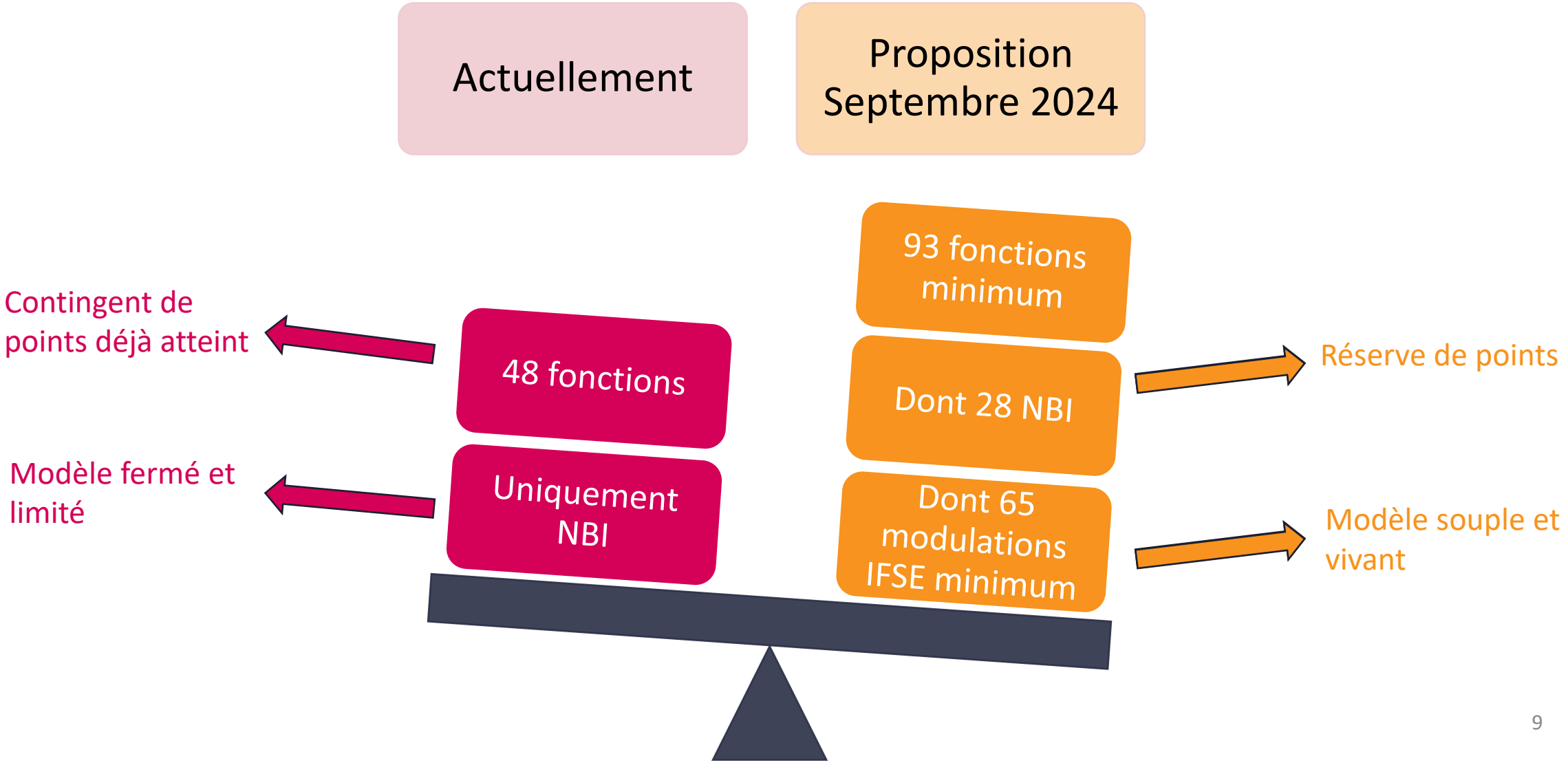
Fonctions Services centraux, communs et écoles	Équivalent pts NBI	Nb d'agents
Resp. de service / technique	20	30
Resp. Bibliothèque de site	20	3
Resp. Prévention	20	3
Resp. adjoint de service	15	8
Resp. de pôle / chef d'atelier	15	6
Assistant de prévention	10	14
Délégué à la Protection des Données	10	1
Référent outil / métier	10	À déterminer*

Objectif de la modulation : rendre le système plus clair et adaptable aux organisations

- Pour une même fonction une même rétribution de même valeur et avec la même modalité
- La modulation IFSE peut être versée en paie dès la prise de fonction ou la création d'une fonction

** À consolider dans la cotation des postes : des fonctions supplémentaire pourraient être identifiées*

Synthèse NBI, modulation IFSE



Pour information : simulation entre NBI et IFSE

	Exemple d'impact de la NBI sur la pension de retraite					
	10 pts NBI			20 pts NBI		
	Gain mensuelle sur la pension	Cotisation mensuelle pendant la carrière (à déduire)	Gain net mensuel	Gain mensuelle sur la pension	Cotisation mensuelle pendant la carrière (à déduire)	Gain net mensuel
10 ans de NBI	8,76 €	- 5,38 €	3,38 €	17,53 €	- 10,77 €	6,76 €
20 ans de NBI	17,53 €	- 5,38 €	12,15 €	35,00 €	- 10,77 €	24,23 €

Ecart net entre modulation IFSE et NBI sur le salaire

	IFSE net mensuelle	NBI net mensuelle	Ecart net mensuel
10 pts / 50 €	45,23 €	39,05 €	6,18 €
20 pts / 100 €	90,47 €	78,10 €	12,37 €

- Pour les contractuels, les cotisations sur l'IFSE sont identiques à leur traitement de base.
- Pour les titulaires, l'IFSE compte pour la RAFP

3 –
PRIME MENSUELLE POUR LES CDD

Création d'une prime mensuelle pour les CDD
(hors contrat de recherche)

Mise en place à compter du 1er septembre 2024

- **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** (pour les contrats en cours, application de la mesure au 01/09/2024)
- 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 à compter du renouvellement, pas de rétroactivité possible*

- 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

Création d'une prime mensuelle pour les CDD *(hors contrat de recherche)*

Catégorie	Prime mensuelle	Nb d'agents concernés (en poste)	Impact masse salariale sur 12 mois
Cat. A	200 € + 50€ BAP E	50	120 000 €
Cat. B	150 € + 50€ BAP E	30	54 000 €
Cat. C	100 €	10	12 000 €
Total		**90**	**186 000 €**

90 agents actuellement en poste vont bénéficier de cette prime dès le 1er septembre 2024 générant une hausse de leur rémunération entre 5% et 10%.

3 -
CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

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)

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)