

## La modulation triennale du montant de l'IFSE

Chères collaboratrices et chers collaborateurs,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (**RIFSEEP**) a eu pour objectif de simplifier et d'unifier les régimes indemnitaires de l'ensemble des fonctionnaires relevant de la fonction publique d'état et de la fonction publique territoriale. Il remplace l'essentiel des primes et indemnités existantes.

Ce régime indemnitaire **ne concerne que les personnels titulaires**.

La mise en place progressive du RIFSEEP créé par le Décret n°2014-513 du 30 mai 2014, a reposé sur le principe d'un **calendrier d'adhésion** des différents corps de la fonction publique d'état et de la fonction publique territoriale, à ce dispositif.

Le RIFSEEP se compose de l'**IFSE** (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise) et du **CIA** (Complément Indemnitaire Annuel).

Le **CIA** (qui concerne la manière de servir) ayant un caractère facultatif, il **n'est pas mis en œuvre à l'Université de Limoges et ce quelque soit la filière de l'agent**.

L'**IFSE** (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise) qui constitue une indemnité liée à la fonction, est donc désormais la **seule prime mensuelle versée aux agents relevant des différentes filières** présentes au sein de l'établissement.

La mise en œuvre effective du RIFSEEP au sein de l'établissement s'est faite selon le calendrier suivant:

- 1<sup>er</sup> septembre 2015 pour les agents relevant de la filière AENES
- 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les agents relevant des filières Social
- 1<sup>er</sup> septembre 2016 pour les agents relevant de la filière Santé
- 1<sup>er</sup> septembre 2017 pour les agents relevant de la filière ITRF
- 1<sup>er</sup> juin 2018 pour les agents relevant de la filière BIB

Les montants d'IFSE qui sont actuellement applicables au sein des différents groupes de fonction, en dehors des éventuelles garanties indemnitaires individuelles, ont été votés dans le cadre du dialogue social et constituent les **montants socles d'IFSE**.

**Une modulation du montant de l'IFSE socle, en fonction de l'expérience acquise par l'agent pourra intervenir tous les trois, à compter de la date d'anniversaire de sa mise en œuvre.**

C'est pourquoi dès cette année, à l'occasion de la campagne des entretiens professionnels 2018/2019, **les agents relevant de la filière AENES**, pourront selon les modalités définies au sein du protocole RIFSEEP de l'établissement, se voir appliquer cette possible modulation.

Voici ci- après **un extrait de l'article 4 du Protocole RIFSEEP**, reprenant le principe de cette modulation triennale.

*« C'est à l'occasion des entretiens annuels d'évaluation que l'évaluation de l'expérience professionnelle, acquise par l'agent, sera appréciée par son N+1, selon les critères et grilles prévus à l'annexe 2\* au présent protocole.*

*Sont pris en considération:*

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- sa capacité à exploiter son expérience acquise et ce, sans lien direct avec l'ancienneté,
- les formations suivies (en distinguant celles relevant de l'adaptation au poste, de la préparation examen et concours, et celles plus transversales),
- la connaissance de son environnement de travail,
- l'approfondissement des savoirs techniques,

*A cette notion d'expérience professionnelle acquise s'ajoutent, les potentiels accroissements de charges et/ou de responsabilités qui pourront venir modifier de manière substantielle, les missions retracées dans la fiche de poste de l'agent.*

*Au regard des critères d'appréciation formulés à l'annexe 2\*, les agents bénéficiant d'un nombre de points supérieur à 10, obtiendront une modulation de leur montant d'IFSE tous les trois ans comme suit: 150 euros par an à l'occasion de la première modulation, puis 100 euros par an à l'occasion d'une deuxième modulation intervenant au bout des trois années suivants la première modulation et enfin 50 euros par an à l'occasion d'une troisième et ultime modulation intervenant au bout des trois années suivants la deuxième modulation.*

*Les agents bénéficiant d'un nombre de points inférieur à 10, n'obtiendront pas de modulation de leur IFSE. Les situations individuelles pourront toutefois, être examinées, à la demande des agents, à l'occasion des Commissions Paritaires d'Etablissement compétentes en fonction de la filière des agents. »*

\* La grille d'évaluation que vous trouverez ci-jointe, constitue l'annexe 2 citée en référence.

**Ce nouveau dispositif majeur élaboré dans le cadre du dialogue social et adopté par le Conseil d'Administration** a un impact sur le pouvoir d'achat des personnels BIATSS et confère une dimension nouvelle à la procédure d'évaluation. C'est pourquoi, vos supérieurs hiérarchiques directs (N+1) ainsi que vos autorités hiérarchiques ont été formés en vue de la mise en œuvre de ce nouvel enjeu.

J'espère que ce bref résumé de ce nouveau dispositif vous a éclairé et vous permettra de mieux appréhender cette nouvelle phase de l'entretien professionnel.

Bien à vous,



*Michel Senimon*  
DGSA-DRH



Date de l'entretien
---------------------

L'AGENT EVALUE	
NOM - Prénom	
Affectation	
Corps/Grade	
Fonction	
Groupe de Fonction IFSE	

Indicateurs	Définition	Echelle d'évaluation	Cotation	AGENT
Durée de l'expérience acquise dans le domaine d'activité ou dans d'autres domaines d'activités similaires et/ou complémentaires	Evolution et consolidation de l'expérience professionnelle en lien avec le domaine actuel d'activité.	Plus de 5 ans 2 à 5 ans Inférieure à 2 ans	4 2 1	
Développement de la connaissance de l'environnement de travail	Progression dans la maîtrise de l'environnement direct du poste, et plus largement développement de la connaissance de l'environnement, accroissement de la capacité de l'agent à appréhender des travaux, projets et/ou missions transversales de la structure et/ou de l'établissement.	Excellent Approfondi Standard	5 3 1	
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle de nouveaux savoirs et savoir-faire acquis au cours des expériences antérieures voire à l'occasion de formations si possible.	Expertise (dans des missions précises et/ou dans la modulation de l'activité) Maîtrise opérationnelle Insuffisant	6 4 3 2	
Accroissement des charges et/ou des responsabilités	Réalisation de travaux de plus en plus techniques divers en changements vis-à-vis de la fiche de poste initiale et/ou fiche de métier référent. Développement du travail en mode projet, prise de responsabilités, idées, compétences managériales.	Exceptionnel Très significatif Significatif Peu significatif	5 3 2 1	

<b>Total</b>	entre 6 et 20
--------------	---------------

Nombre de points	Modulation du montant de l'IFSE (tous les 3 ans)
>10	150 €/an si première modulation 100€/an si deuxième ou 50€/an si troisième
<10	Non (réexamen possible avant 3 ans)

Le supérieur hiérarchique direct (N+1)		VISA DU N+1
NOM - Prénom		
Affectation		
Corps/Grade		
Fonction		

L'autorité hiérarchique (N+2)		VISA DU N+2
NOM - Prénom		
Affectation		
Corps/Grade		
Fonction		

