

## Délibération n° 2023-42 Politique indemnitaire BIATSS

*Le Conseil d'Administration de l'université des Antilles, dans sa séance du 31 mai 2023, sous la présidence de Monsieur le Professeur Michel GEOFFROY, Président de l'université des Antilles,*

Vu le livre VII du code de l'Education,  
Vu les statuts de l'université des Antilles,  
Vu l'extrait du procès-verbal n° 2023-16 du comité social d'administration du 11 mai 2023,

### **A délibéré :**

Après s'être assuré du quorum, suite à la présentation et aux débats qui s'en sont suivis, le Président de l'université demande aux membres du conseil d'administration de procéder au vote :

*il s'agit de l'approbation de la note relative à l'IFSE (révision et accompagnement).*

### **Résultat du vote :**

Membres en exercice : 30	Pour : 26
Membres présents et représentés : 26	Contre : 0
Membres n'ayant pas pris part au vote : 0	Abstention : 0

**La politique indemnitaire BIATSS conformément à l'annexe, est approuvée à l'unanimité des membres présents et représentés du Conseil d'Administration.**

Pour extrait certifié conforme,  
Fait à Pointe-à-Pitre, le 1<sup>er</sup> juin 2023

Le Président de l'université des Antilles

Pr. Michel GEOFFROY

### Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R.421-1 du code de justice administrative, le tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce, dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission à la rectrice, en cas de délibération à caractère réglementaire.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

# Indemnité de Fonctions Sujétions et Expertise (IFSE) (Révision et accompagnement)

## 1. Références réglementaires

- Code de l'Éducation et notamment son article L954-2
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État ;
- L'ensemble des arrêtés d'application pris pour application du décret 2014-513 susvisé pour les différentes filières ;
- Note DGRH -C 2020-0003 relative aux modalités de mise en œuvre des revalorisations indemnitaires au titre de 2021-LPR sur la période 2021-2027 ;
- Note DGRH-C n°2021-0008 relative aux revalorisations indemnitaires des ITRF et personnels des bibliothèques dans l'enseignement supérieur et la recherche au titre de 2021.
- Délibération du conseil d'administration de l'UA 2022- 63

## 2. Champ d'application et principes généraux :

### L'IFSE :

#### Pourquoi ?

L'IFSE a pour objectif de valoriser l'exercice des fonctions, reconnaître la variété des parcours professionnels et des acquis de l'expérience et simplifier le paysage indemnitaire.

#### Pour quel public ?

L'ensemble des corps et emplois de la fonction publique d'État.

#### Comment ça marche ?

L'IFSE repose sur une logique fonctionnelle par le classement des emplois dans un groupe de fonctions. Ce classement est effectué compte tenu d'une cartographie commune s'appuyant sur les référentiels connus (RIME/REFERENS...). Pour chaque corps bénéficiaire de ce dispositif, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé. La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions est décidée par chaque ministère et harmonisée au niveau interministériel selon trois critères professionnels :

- 1° L'encadrement, la coordination ou la conception ;
- 2° La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La combinaison de ces critères variés permet de prendre en compte toutes les spécificités des postes et notamment les technicités particulières ou les compétences rares.

Par ailleurs, ces critères ne sont pas hiérarchisés : par exemple, le critère « encadrement » ne vaut pas plus que le critère « exposition du poste ». Ils constituent donc une donnée objective permettant aux employeurs de répartir les fonctions dans les différents groupes.

Une fois chaque poste classé dans un de ces groupes, l'expérience professionnelle acquise par l'agent est également valorisée : approfondissement des savoir-faire, consolidation des connaissances pratiques...

### **Qu'est-ce qu'un groupe de fonctions ?**

Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale de ce dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel arrêté par notre ministère de tutelle. Pour rappel, le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque corps. Il est toutefois limité, pour favoriser la lisibilité du dispositif.

### **3. Mise en œuvre à l'UA \_ cadrage et méthodologie :**

Engagée dans un processus d'harmonisation initiée de longue date, l'université des Antilles va au-delà de la convergence prévue par la note DGRH A1-1 du 26 mars 2021 susvisée. Elle propose d'ores et déjà une trajectoire qui s'inscrit dans une déclinaison de montants planchers et plafonds conformément à la délibération 2022-63 du conseil d'administration de l'université.

Cette approche s'appuie sur la révision de la cartographie des métiers de l'établissement.

#### **Base et outils de travail :**

- Les organigrammes
- Les fiches de postes
- La compatibilité de notre grille d'analyse des postes avec la cartographie nationale (cf. référentiels nationaux)

- Un diagnostic précis de la consommation de l'enveloppe indemnitaire.
- Une garantie collective fondée sur la soutenabilité budgétaire pluriannuelle du régime indemnitaire.

### **Un effort d'objectivation des critères :**

- Les fonctions à technicité /expertise particulière
- Les fonctions exposées
- La prise en compte des décalages corps/fonction

### **Quelles sont les modalités de révision du montant de l'IFSE ?**

En combinant l'évolution des fonctions et la valorisation de l'expérience, le montant de l'IFSE peut ainsi évoluer à plusieurs occasions :

- ▶ en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions : la polyvalence pourra être valorisée au même titre que la spécialisation ;
- ▶ en cas de changement de groupe de fonctions ;
- ▶ en l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'acquisition de nouvelles compétences et de l'expérience acquise et/ou du faible taux de possibilité d'évolution ;
- ▶ en cas de changement de grade.

L'approfondissement des savoir-faire comme la diversification des compétences pratiques constituent également des éléments à prendre en compte, au même titre qu'un accroissement des responsabilités.

A noter toutefois, le fait pour un agent relevant d'un groupe de fonction donné d'occuper une fonction pendant l'absence du titulaire de l'emploi (intérim/suppléance), ou d'assurer une mission à titre temporaire, ne permet pas de modifier le groupe de fonction dans lequel il est classé.

Quoique le dispositif RIFSEEP prévoit le réexamen de la situation indemnitaire d'un agent y compris si celui-ci ne change pas de fonctions, cela ne présume en rien d'une réévaluation de l'indemnitaire.

### **Pérennité du RIFSEEP :**

La nécessité de se doter de règles de gestion internes pour faire vivre le RIFSEEP dans le temps :

#### **1-Accompagner les parcours professionnels des personnels, prendre en considération les carrières en articulation avec le PPCR**

- Garantir un « entretien carrière » au moins tous les 3 ans à tout agent de l'université.

- Veiller à ce que tout agent bénéficie d'une action de formation en vue de l'approfondissement de ses savoir-faire comme la diversification de ses compétences pratiques (professionnalisation) selon un cycle à déterminer et sur la base de l'entretien professionnel individuel.
- Garantir le bon déroulement des entretiens professionnels.
- Assurer une communication optimale des campagnes de promotion.
- Accompagner les responsables de services et les personnels dans la formalisation des dossiers de candidature à une promotion.

## **2-Accompagner la vie de l'université**

- Organiser la mobilité interne pour favoriser la construction de parcours professionnels.
- Garantir un entretien mobilité/carrière à tout agent de l'université identifié sur le même poste de travail depuis plus de 10 ans.

## **3-Accompagner et soutenir l'activité économique de l'université**

- Conditionner l'effort financier fait par l'UA pour mettre en place une politique indemnitaire ambitieuse et attractive, à une maîtrise des moyens portant notamment sur la révision des portefeuilles de gestion (recherche d'un équilibre global dans la répartition des charges de travail) et à la mise en place de cycle de travail annualisé pour les directions / services qui doivent faire face à des pics d'activités prévisibles.

## **Proposition**

---

Sous réserve des éventuelles propositions de modifications apportées en séance, le contenu de cette note est soumis à l'approbation du conseil d'administration.