



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Secrétariat général

Paris le 6 septembre 2018

Direction
générale des ressources
humaines

La ministre de l'enseignement supérieur, de la
recherche et de l'innovation

Service
des personnels ingénieurs,
administratifs, techniques,
sociaux et de santé et des
bibliothèques

à

Mesdames et Messieurs les présidents et
directeurs d'établissement public
d'enseignement supérieur
Pour attribution

Sous-direction
des études de gestion
prévisionnelle, statutaire et de
l'action sanitaire et sociale

Mesdames et Messieurs les recteurs
d'académie
Chanceliers des universités
Pour information

Bureau des études statutaire et
réglementaires

DGRHC1-2
N°2018-0126

Objet : 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.

Affaire suivie par
Brigitte Buissart
Téléphone
01 55 55 27 78

Références réglementaires :

Courriel
brigitte.buissart
@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex 13

- 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'État.
- arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;
- arrêté du 27 août 2015 relatif à la liste des primes et indemnités cumulables par exception avec le RIFSEEP, pris en application de l'article 5 du décret du 20 mai 2014 précité ;
- circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (NOR : RDFP 1427139C).

- PJ : 7
- annexe 1 : cartographie nationale des corps de la filière Bibliothèque,
 - annexes 2, 2 bis, 2 ter : listes descriptives des indemnités intégrées dans l'IFSE, cumulables par nature ou cumulables par exception
 - annexe 3 : tableau des minima indemnitaires réglementaires et ministériels
 - annexe 4 : barèmes réglementaires des planchers et plafonds interministériels
 - annexe 5 : tableau des montants indemnitaires moyens constatés en gestion 2015

La présente note a pour objet de vous préciser les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les corps de la filière « bibliothèque » : conservateurs généraux, conservateurs des bibliothèques, bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés et magasiniers des bibliothèques qui exercent dans les établissements et services relevant du ministre chargé de l'enseignement

supérieur. Ces modalités s'inscrivent dans le cadre de l'autonomie de gestion des établissements d'enseignement supérieur.

L'adhésion des personnels de la filière des bibliothèques au régime indemnitaire du RIFSEEP résulte des dispositions de l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création de ce régime.

Un arrêté corrigeant une erreur matérielle, actuellement en cours de contreseing, modifiant la date d'effet de l'arrêté du 14 mai 2018, fixera la date d'entrée en vigueur du RIFSEEP des personnels des bibliothèques au 1er janvier 2018.

Ce nouveau régime indemnitaire procède d'une démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitaire. Il est fondé sur les fonctions exercées par les agents et, à ce titre, il remplacera l'ensemble des indemnités fonctionnelles pré-existantes.

Le RIFSEEP est composé de deux indemnités. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), assise sur les fonctions de l'agent, constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime. Elle est versée mensuellement. Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, revêt un caractère facultatif et fait l'objet d'un seul et au maximum deux versements annuels.

I - Mise en œuvre de la cartographie nationale

1) Elaboration de la cartographie nationale

L'IFSE repose à la fois sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions exercées par l'agent et sur l'expérience professionnelle acquise par celui-ci. Les critères suivants permettent de répartir les fonctions occupées par les agents au sein de différents groupes de fonctions :

- 1 - Critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2 - Critères liés à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3 - Critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Vous voudrez bien trouver ci-après les éléments destinés à vous aider à mettre en œuvre la cartographie nationale des fonctions arrêtée, à partir des critères précités, pour les corps des conservateurs généraux, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques exerçant dans les services et établissements relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Cette cartographie nationale, destinée à garantir un classement cohérent des fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur sur l'ensemble du territoire vous est adressée en annexe. Son architecture est la suivante :

- 2 groupes de fonctions pour le corps des conservateurs généraux ;
- 3 groupes de fonctions pour le corps des conservateurs des bibliothèques ;
- 2 groupes de fonctions pour le corps des bibliothécaires ;
- 2 groupes de fonctions pour le corps des bibliothécaires assistants spécialisés ;
- 2 groupes de fonctions pour le corps des magasiniers des bibliothèques

2) Classement des postes de travail

Dans chaque établissement public et service, les postes de travail devront être rattachés aux fonctions-types figurant dans les groupes de la cartographie nationale et classés dans ces groupes.

3) Classement des agents

a) Il s'effectue bien entendu à partir du corps auquel l'agent appartient. Le classement dans la cartographie est effectué sur la base du poste occupé par l'agent, tel que défini dans sa fiche de poste. Pour les agents en détachement dans un autre corps ou dans un emploi, leur classement sera effectué dans la cartographie du corps ou de l'emploi dans lequel ils sont détachés.

b) Une fonction peut être occupée par des agents d'un même corps titulaires de grades différents.

c) Les définitions du répertoire des métiers et des compétences seront utilement mobilisées pour vérifier les correspondances entre les statuts, les postes de travail et les activités exercées par les agents.

II – Détermination de l'assiette et garantie indemnitaire

La mise en œuvre de ce régime indemnitaire ne saurait entraîner une baisse des attributions indemnitaires des agents.

L'IFSE a vocation à se substituer à l'ensemble des primes fonctionnelles qui par nature seront intégrées dans son assiette. La liste des indemnités intégrées dans l'IFSE ou restant cumulables est jointe en annexe. La liste des indemnités cumulables figure dans un arrêté interministériel. J'appelle votre attention sur le fait que les indemnités cumulables par nature ne figureront pas dans cet arrêté interministériel. Vous en trouverez les listes en annexes 2, 2 bis et 2 ter.

1) Détermination de l'assiette de l'IFSE

L'assiette de l'IFSE sera calculée en consolidant l'intégralité des primes fonctionnelles perçues par les agents au moment de la bascule au nouveau régime indemnitaire RIFSEEP en paye. Ce calcul exclut les versements de nature exceptionnelle non reconductibles.

Concernant la nouvelle bonification indiciaire (NBI), son attribution est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est cumulable avec l'IFSE dans le respect des dispositions des décrets 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 et n°94-1067 du 8 décembre 1994 instituant la nouvelle bonification indiciaire dans les établissements relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

La NBI cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. L'arrêté du 30 avril 1997¹ fixe les conditions d'attribution de la NBI dans la limite de l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet.

Pour ce qui concerne les agents exerçant à temps partiel et souhaitant augmenter leur quotité de temps de travail au moment de la bascule, l'assiette de l'IFSE sera bien entendu ajustée en conséquence. Un ajustement sera également effectué pour un agent dont la quotité de travail diminue.

¹ arrêté du 30 avril 1997 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire dans les établissements relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Je vous rappelle que doivent être exclus de la détermination de ce montant : la garantie individuelle du pouvoir d'achat ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ; les compléments de rémunération mentionnés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (indemnités de résidence et supplément familial de traitement) ; les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury ; les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail ; les primes d'intéressement versées sur le fondement de l'article L. 954-2 du code de l'éducation.

Le montant indemnitaire mensuel garanti correspond au douzième du montant perçu durant la période des 12 mois précédant la bascule au RIFSEEP en paye. Ce montant comprend toutes les régularisations de gestion, à l'exception des montants à caractère exceptionnel non reconductibles.

Néanmoins, dans le cas d'un avancement de grade ou d'un changement de corps intervenu au cours des 12 mois de référence, le montant garanti sera celui observé dans le nouveau grade ou le nouveau corps au moment de la bascule. Il en est de même pour un agent réintégrant son corps d'origine à l'issue d'un détachement sur emploi, dont la situation sera observée au regard du corps ; ou encore pour un agent ayant changé d'affectation au cours des 12 derniers mois, dont la situation observée sera celle de la dernière affectation.

3) Information des agents

Chaque agent recevra, lors de la bascule au RIFSEEP en paye, une information écrite précisant le groupe de fonctions RIFSEEP dans lequel son poste est classé et l'attribution indemnitaire mensuelle qu'il percevra.

4) Situation des agents effectuant une mobilité entrante entre établissements du ministère chargé de l'enseignement supérieur

Je vous invite à accompagner l'accueil des agents provenant d'un autre service ou d'un autre établissement en tenant compte, pour la fixation de leur attribution indemnitaire, du montant servi aux agents exerçant des fonctions de niveau équivalent dans votre établissement tout en veillant à préserver leur attribution indemnitaire antérieure. Il est par ailleurs essentiel d'informer les agents sur leur montant d'IFSE avant leur mutation.

III - Détermination des barèmes indemnitaires

1) Fixation des barèmes réglementaires

Les barèmes de l'IFSE font l'objet d'une définition par voie d'arrêté interministériel, pour chaque corps adhérant au RIFSEEP. Sont définis dans cet arrêté d'une part le plancher réglementaire par grade et d'autre part le plafond de chaque groupe de fonctions.

Les barèmes concernant les magasiniers des bibliothèques, des bibliothécaires assistants spécialisés, des bibliothécaires, des conservateurs des bibliothèques et des conservateurs généraux des bibliothèques de l'enseignement supérieur ont fait l'objet d'un arrêté en date du 14 mai 2018.

2) Détermination d'un minimum pour chaque groupe de fonctions

Au vu des planchers et plafonds réglementaires qui leur sont attribués au niveau interministériel, les groupes de fonctions constituent des plages indemnitaires très vastes. Pour chaque groupe un minimum ministériel a été défini. Ce minimum ministériel, supérieur au minimum réglementaire s'imposant à l'ensemble des ministères accueillant des personnels de la filière, constitue un plancher de gestion qui doit vous aider à définir le montant auquel peut prétendre un agent entrant dans la fonction publique, sans préjudice d'un montant supérieur qui pourrait lui être accordé pour tenir compte de son profil ou de son parcours professionnel antérieur.

Ainsi aucun agent ne peut se voir attribuer un montant indemnitaire annuel inférieur à ce minimum ministériel.

De même, une attribution plus élevée que ce minimum ministériel pourrait être accordée à des agents primo-recrutés dans le corps, au regard de votre politique indemnitaire.

En annexe 3 vous est adressé le tableau de ces minima ministériels.

3) Communication des montants moyens indemnitaires de gestion.

Vous trouverez en annexe 5 un document présentant les montants moyens indemnitaires servis en gestion. Ces montants, communiqués à titre indicatif, sont destinés à permettre aux agents de situer leur attribution indemnitaire par rapport à ces moyennes.

4) Mise en place de ce régime indemnitaire au bénéfice des élèves stagiaires conservateurs et bibliothécaires de l'ENSSIB.

Les fonctions d'élève stagiaire à l'ENSSIB ont été prises en compte dans les cartographies des fonctions des corps de conservateurs et de bibliothécaires au sein desquels ils ont vocation à être titularisés. Une IFSE est donc désormais attribuée à ces fonctionnaires stagiaires durant leur période de scolarité.

Cette IFSE est fixée au niveau du plancher réglementaire du premier grade de chacun de ces corps, c'est-à-dire 250 € bruts mensuels pour les conservateurs des bibliothèques stagiaires et 217 € bruts mensuels pour les bibliothécaires stagiaires.

IV – Voies de modulation de l'IFSE

1) Le champ de la modulation

Dans le RIFSEEP, la revalorisation des attributions indemnitaires des agents au titre de l'IFSE s'effectue prioritairement par la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Cela n'empêche toutefois pas d'envisager une modulation basée sur un accroissement des charges ou responsabilités liées au poste de travail.

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue une des nouveautés de ce dispositif indemnitaire. On entend par expérience professionnelle l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques acquises sur un poste.

Elle peut se traduire, par exemple, par :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- la gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

2) Conditions de réexamen de l'IFSE

L'évolution de la situation individuelle de l'agent entraîne un réexamen de l'IFSE. Le réexamen n'implique pas, dans son principe, une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire. Ce réexamen s'effectuera, dans les cas prévus par le décret du 20 mai 2014 précité, dans le respect du cadrage ci-après. Ce réexamen n'a pas à être sollicité par l'agent mais a systématiquement lieu dans les cas énumérés ci-dessous.

a) Réexamen de l'IFSE en cas de changement de fonctions

Trois situations différentes peuvent se présenter :

- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions supérieur, le réexamen se traduira par une augmentation de l'IFSE ;
- En cas de changement de fonctions vers un poste sans changement de groupe, le réexamen de l'attribution de l'IFSE pourra se traduire par une augmentation. Il conviendra d'apprécier à la fois l'opportunité de celle-ci et son montant en tenant compte de l'évolution que constitue ce changement de fonctions dans le parcours de l'agent ;
- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions inférieur, il sera procédé à un réexamen de l'attribution de l'IFSE de l'agent en veillant à prendre en compte sa situation particulière. D'une manière générale, et sauf situations particulières, les diminutions excessives du montant de l'IFSE servi antérieurement à l'agent doivent être évitées.

b) Réexamen de l'IFSE en cas de changement de grade suite à une promotion

Le réexamen de l'IFSE, consécutif au changement de grade suite à une promotion, donnera lieu à une augmentation. Celle-ci sera forfaitaire.

Lorsque l'agent connaît concomitamment (ou dans un délai rapproché) à la fois un changement de grade et une mobilité fonctionnelle, vous veillerez à le faire bénéficier des augmentations prévues pour chacun de ces deux cas de réexamen de l'IFSE.

Il convient de préciser qu'en cas de changement de corps, l'agent doit être classé dans la cartographie établie pour le corps auquel il accède et change ainsi de plage indemnitaire. Ce changement de plage ne doit en aucun cas se traduire par une baisse de l'IFSE.

c) Réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

Vous êtes invité à procéder au réexamen de l'IFSE au minimum tous les trois ans. Celui-ci conduira à une augmentation lors de la première échéance du réexamen, sauf cas dans lesquels les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants, au regard des entretiens professionnels.

La périodicité de ce réexamen peut être adaptée selon les besoins et les changements de situation.

V – Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Si vous mettez en œuvre le CIA, je vous recommande de limiter son versement à un niveau très inférieur à son plafond réglementaire.

D'une façon générale, lorsqu'une augmentation de l'attribution indemnitaire est envisagée, elle devra être faite dans le cadre de l'IFSE plutôt que dans celui du CIA, sauf accroissement exceptionnel et temporaire de la charge de travail qui pourrait alors être reconnu par ce dernier. Tout gain indemnitaire éventuel sera de préférence reconnu par une revalorisation de l'IFSE plutôt que par le CIA.

Le montant du CIA sera déterminé, le cas échéant, au vu des trois critères suivants :

- la manière de servir de l'agent ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- sa capacité à travailler en équipe, le cas échéant.

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans les conditions fixées en application de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984, soit à l'issue de l'évaluation réalisée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le compte-rendu de l'entretien professionnel prévu par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 fera l'objet d'une adaptation pour tenir compte de ces critères dans le cadre du nouveau dispositif indemnitaire.

Les primes cumulables par nature avec l'IFSE sont exclues du périmètre du CIA.

Il convient d'informer précisément les agents avant leur affectation dans votre établissement sur la politique indemnitaire que vous avez définie et tout particulièrement, au-delà du calibrage de l'IFSE liée au groupe fonctionnel dans lequel l'agent sera classé évoqué ci-dessus, le recours au CIA ou l'absence de CIA et les modalités de versement de ce dernier.

Je vous rappelle qu'aux termes de l'article 4 du décret du 20 mai 2014², le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Lorsque le principe de l'octroi d'un CIA servi en deux fractions est retenu, il paraît légitime que l'établissement d'origine anticipe le second versement avant le départ de l'agent, le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent établie lors de l'entretien professionnel.

VI – Autres situations et leurs conséquences sur les régimes indemnitaires

1) Incidence des congés sur les attributions indemnitaires

Je vous indique que les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés continueront de s'appliquer pour les personnels éligibles au RIFSEEP.

2) Agents en décharge syndicale

Le régime indemnitaire des agents en décharge syndicale est régi par le chapitre II du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Dans le respect de ce cadre réglementaire, les personnels déchargés en totalité de leurs fonctions pour exercer un mandat syndical conservent le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP, à l'instar des autres agents.

De même, ces personnels déchargés pourront bénéficier de l'évolution de la moyenne des montants du RIFSEEP servis aux agents du même corps et du même grade en activité.

VII – Dialogue social

Préalablement à la délibération du conseil d'administration de votre établissement, vous consulterez le comité technique sur les règles générales de votre politique d'établissement en matière indemnitaire (détermination des minima de gestion par groupe de fonctions, classement des postes de l'établissement dans la cartographie nationale et conditions de réexamen de l'IFSE retenues).

² 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

Au niveau national, le ministère produira et partagera avec les organisations syndicales représentatives les éléments annuels de bilans relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP, dans le cadre des comités techniques ministériels.

Au niveau local, il vous appartiendra de produire et partager ces mêmes éléments avec vos organisations syndicales représentatives dans le cadre de vos comités techniques.

~~Pour la ministre de l'enseignement supérieur, de la
recherche et de l'innovation, et par délégation
le directeur général des ressources humaines~~

Edouard GEFFRAY