



# DÉMARCHE DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

Conférence du 30 novembre 2015

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



# Ouverture



**Stephane ATHANASE**, directeur, Amue





- + A l'automne 2012, Marylise Lebranchu engage une vaste concertation avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'Agenda social qui a pour objectif de déterminer les chantiers à ouvrir afin de restaurer les perspectives de carrière des agents publics.
- + Pour ce faire , un bilan de la politique de rémunération dans toutes ses composantes (évolution des grilles indiciaires, place et nature des primes et indemnités, politique de promotion des corps et grades, etc.) est réalisé.
- + La Ministre annonce la réorientation nécessaire de la politique indemnitaire par trop axée sur le développement de la rémunération à la performance et de l'intéressement aux résultats . L'élaboration d'un nouveau « système de primes fondé sur des critères reconnaissant l'engagement des personnels » est une réponse concrète à cette réorientation.
- + L'élaboration du décret du 20 mai 2014 s'inscrit donc dans ce contexte.





# La création d'un nouveau dispositif indemnitaire de référence



- + La création et la mise en œuvre effective de ce dispositif donne une nouvelle impulsion au mouvement de rationalisation du paysage indemnitaire de la fonction publique initié ces quinze dernières années.
  
- + La PFR s'inscrivait déjà dans ce cadre mais elle a montré quelques limites au fil de son déploiement :
  - L'impossibilité d'étendre cette prime à d'autres filières que la filière administrative.
  - la cohérence interministérielle a été mise à mal par des dérogations et l'existence de pratiques de gestion très hétérogènes. L'objectif d'un dispositif indemnitaire de référence n'a donc pas été atteint.
  - Enfin, et surtout, la structure même de cette prime posait problème. En effet, la part liée à l'atteinte des résultats a été considérée comme trop importante. A ce titre, elle a généré de nombreuses incompréhensions.





# Les exigences du nouveau dispositif indemnitaire



- + En se substituant à la PFR, le RIFSEEP doit favoriser l'émergence d'un cadre de gestion unifié.
- + Pour ce faire, le déploiement du RIFSEEP répond à 4 objectifs majeurs :
  1. un pilotage interministériel renforcé
  2. la reconnaissance de la variété des parcours professionnels et des acquis de l'expérience
  3. une valorisation de l'implication professionnelle de chaque agent sans entretenir la concurrence entre les personnels
  4. un suivi régulier associant étroitement, sur la base de bilans annuels , les organisations syndicales représentatives tant au niveau ministériel qu'interministériel.





# L'inscription dans une démarche volontariste



- + Le déploiement du RIFSEEP s'inscrit dans une démarche volontariste de refonte et de simplification du paysage indemnitaire
- + A ce titre, il est applicable à tous les corps et emplois relevant de la loi du 11 janvier 1984. Des exceptions à ce principe sont possibles mais elles sont rares et justifiées par des spécificités statutaires et indemnitaires avérées
- + Malgré un dispositif d'adhésion au fil de l'eau, la généralisation du dispositif est organisée





# DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

**Thierry DELANOË**

Sous directeur Etudes de gestion prévisionnelle, statutaires  
et de l'action sanitaire et sociale  
DGRH - MENESR

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS

# Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au MENESR

Présentation générale – 30 novembre 2015

---

DGRH – C1-2



# Sommaire

- Le RIFSEEP : objectifs et économie générale
- Le passage de la PFR au RIFSEEP : les principes
- L'IFSE
- Le CIA
- Éléments d'ordre comptable
- Où en sommes-nous en novembre 2015 ?

# Le RIFSEEP : objectifs et économie générale

## ■ Un dispositif indemnitaire unique

- Il est destiné à se substituer, pour tous les agents relevant de la loi du 11 janvier 1984 – sauf exemptions : les enseignants – à toutes les primes fonctionnelles jusque-là applicables
- Il s'inscrit dans un processus de refonte et de simplification des régimes indemnitaires
- Il est conçu pour être applicable à l'ensemble des corps et à toutes les catégories statutaires, sans être réservé à la seule filière administrative

## ■ Un dispositif articulé autour de deux indemnités

- L'indemnité principale est assise sur les fonctions de l'agent : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Il est facultatif

## ■ Un cadrage réglementaire souple et un cadrage interministériel détaillé

- Un décret du 20 mai 2014 (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORTEXT000028965911&categorieLien=id>)
- Une circulaire DGAFP/DB du 5 décembre 2014 ([http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/12/cir\\_39003.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/12/cir_39003.pdf))

# Le passage de la PFR au RIFSEEP : les principes

- Le déploiement du RIFSEEP sera effectué à moyens budgétaires constants
- La prime principale (IFSE) absorbera les parts F et R – hors versements exceptionnels - de l'actuelle PFR pour les personnels administratifs. Il en sera de même de la PPRS et de la PFI pour la filière ITRF.
- Le montant de l'IFSE servi aux agents lors du passage au nouveau régime indemnitaire devra garantir le maintien de leur attribution antérieure (hors versement exceptionnel)

# L'IFSE

- **L'IFSE repose sur la formalisation de trois séries de critères professionnels ...**
  - Encadrement, coordination, pilotage, conception
  - Technicité, expertise, expérience ou qualification
  - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
  
- **... à partir desquels sont construits les groupes de fonctions**
  - Chaque poste de travail sera versé dans un groupe de fonctions, déconnecté du grade
  - Pour chaque corps ou statut d'emploi le nombre de groupes de fonctions est fixé par arrêté, qui déterminera également le montant maximal par groupe et le montant minimal par grade
  - Exemple pour la filière administrative : Catégorie A (AAE) : 4 groupes ; catégorie B (SAENES) : 3 groupes ; catégorie C (ADJAENES) : 2 groupes
  
- **Chaque groupe de fonctions correspond à une plage indemnitaire**

Le plafond d'attribution au titre de l'IFSE est défini, pour chaque groupe de fonctions, par l'arrêté d'adhésion du corps (arrêté barème)
  
- **L'IFSE repose également sur la prise en compte de l'expérience professionnelle**

Cette expérience professionnelle est déterminante pour l'attribution indemnitaire

# Le CIA

- Il est destiné à valoriser l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel
- Il s'agit d'un complément indemnitaire annuel facultatif
  - Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles uniquement, ou encore à aucune
- La part du CIA dans l'attribution indemnitaire globale d'un agent est contingentée selon les taux maxima suivants par catégorie statutaire:
  - Catégorie A : 15 %
  - Catégorie B : 12 %
  - Catégorie C : 10 %
- Le plafond du CIA pouvant être servi par groupe de fonctions est défini par l'arrêté d'adhésion du corps, comme pour l'IFSE («arrêté-barème» d'adhésion)

# Éléments d'ordre comptable

- Les éléments d'ordre comptable relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP et notamment les codes de l'IFSE, du CIA et de la garantie indemnitaire figurent en annexe 5 de la circulaire DGAFP /DB du 5 décembre 2014 mentionnée en page 2 du présent document.
- Les modalités techniques de liquidation du RIFSEEP sont précisées dans la note DAF C3 n° 0061 du 17 août 2015.

# Où en sommes-nous en novembre 2015 ?

## Quatre points clés :

- Le périmètre d'adhésion :
  - Quels corps sont exemptés ou proposés à l'exemption ?
  - Quelles indemnités restent cumulables avec l'IFSE ?
- Le calendrier
- La définition des règles de modulation de l'IFSE
- L'adhésion de la filière administrative

# Le périmètre d'adhésion

## ■ Les corps et emplois qui vont adhérer :

- Les corps des filières administrative, sociale, de santé, recherche et formation ainsi que des bibliothèques
- La majorité des statuts d'emploi

## ■ Les corps exemptés :

- Les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministère de l'éducation nationale, les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs

## ■ Les indemnités cumulables avec l'IFSE :

- Indemnités compensant sujétions et astreintes liées à la durée du travail
- Dispositifs d'intéressement prévus par l'article L954-2 du code de l'éducation
- Rémunérations des activités de formation continue prévues par les articles D.714-60 et D.714-61 du code de l'éducation.

L'IFSE se cumule aussi avec la nouvelle bonification indiciaire.



# Le calendrier : différentes vagues d'adhésion par filière

- Une première vague d'adhésion (obligatoire) a eu lieu le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et concerne les administrateurs civils
- Au 1<sup>er</sup> septembre 2015 :
  - Les corps de la filière administrative : attachés d'administration, SAENES, ADJAENES (trois arrêtés d'adhésion du 27 août 2015)
- Au 1<sup>er</sup> décembre 2015 :
  - Les médecins et médecins conseillers techniques de l'éducation nationale
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2016 :
  - La filière sociale (conseillers techniques et assistants de service social) – Adhésion obligatoire
  - Les deux corps d'inspection générale (IGAENR et IGEN) et les statuts d'emploi fonctionnels suivants : chef de mission, AENESR, chefs de service et sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet, directeur de l'académie de Paris, SGA, DASEN et DAASEN, directeur du SIEC, cadre fonctionnel des services déconcentrés, DGS d'EPSCP et agents comptables d'EPSCP

# Le calendrier : différentes vagues d'adhésion par filière

## ■ Au 1<sup>er</sup> trimestre 2016 (date prévisionnelle d'adhésion au 1<sup>er</sup> mars) :

- Infirmiers
- Filière ITRF

## ■ Au 1<sup>er</sup> avril 2016 (date prévisionnelle d'adhésion):

- Filière ITA : adhésion cadre à cette date; puis adhésion des corps d'établissements au fil de l'eau jusqu'au 31 décembre 2016

## ■ Au 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- Filière des personnels de bibliothèque
- Autres emplois fonctionnels ministériels (dont les directeurs et les agents comptables des CROUS)

# La définition des règles d'évolution de l'IFSE

- Le décret du 20 mai 2014 dispose que l'IFSE fait l'objet d'un réexamen:
  - En cas de changement de fonctions
  - Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
  - En cas de changement de grade à la suite d'une promotion
  
- Les conditions de réexamen de l'IFSE pour la filière administrative sont prévues par la circulaire du 5 novembre 2015 concernant la 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 administrative, suite aux groupes de travail avec les académies, les établissements publics nationaux et les établissements d'enseignement supérieur

# L'adhésion de la filière administrative : présentation de la circulaire du 5 novembre 2015

- Mise en œuvre de la cartographie nationale
- Détermination de l'assiette et garantie indemnitaire
- Détermination des barèmes indemnitaires
- Voies de modulation de l'IFSE
- Le complément indemnitaire
- Autres situations et leurs conséquences sur les régimes indemnitaires
- Dialogue social

# L'adhésion de la filière administrative: focus sur la cartographie

## ■ Cartographie nationale (en annexe de la circulaire)

Elle est destinée à garantir un classement homogène des fonctions dans les académies et établissements sur l'ensemble du territoire.

## ■ Classement des postes de travail

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

## ■ Classement des agents

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

Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade.

# L'adhésion de la filière administrative : focus sur la détermination de l'assiette et la garantie indemnitaire

- Le décret du 20 mai 2014 garantit aux agents le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.
  - Ce montant indemnitaire comprend les primes et indemnités versées aux fonctionnaires au titre de son grade, des fonctions qu'il exerce ainsi que de sa manière de servir.
  - Doivent être exclus de la détermination de ce montant car restant cumulables avec l'IFSE: la GIPA, l'indemnité de résidence et le 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 douze 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.

# L'adhésion de la filière administrative : focus sur les barèmes indemnitaires

- Les barèmes de l'IFSE sont définis par arrêté interministériel pour chaque corps adhérent au RIFSEEP :
  - Un plancher réglementaire par grade ;
  - Un plafond pour chaque groupe de fonctions.
  - ADJAENES: arrêté du 20 mai 2014; SAENES : arrêté du 19 mars 2015; AAE: arrêté du 3 juin 2015.
- Pour chaque groupe de fonctions, un minimum ministériel a été défini qui est supérieur au minimum interministériel.
  - Ce minimum ministériel constitue une référence pour 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 parcours antérieur.
  - Il doit être appliqué dans le respect de l'enveloppe de crédits indemnitaires qui vous est déléguée.



# Retours d'expériences sur la démarche RIFSEEP



**Alice DIBIE**, directrice des ressources humaines, université Paris Descartes

**Aline MOULIN**, directrice générale des services adjointe chargée des RH, Centrale Marseille

**Maïté OYARZABAL**, directrice adjointe des Ressources Humaines, université Paris 8 Vincennes Saint-Denis

**Manuelle RUILIER**, directrice des ressources humaines, université François Rabelais - Tours





 Déjeuner – Reprise à 13h30



**Atelier 1** : RIFSEEP et dialogue social

**Salle Watteau**

*3<sup>ème</sup> étage*

**Atelier 2** : Définition et mise en œuvre de la composante  
« expérience professionnelle »

**Salle Valadon**

*1<sup>er</sup> étage*

**Atelier 3** : Elaboration de la cartographie des groupes de fonction

**Salle Conférence**

*4<sup>ème</sup> étage*





# DÉCOUVERTE DU MODULE PRIMES & INDEMNITÉS DE LA SOLUTION SIHAM

**Cyril FERRELLI**, consultant Siham, Amue

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS

# Introduction à Siham





- + Progiciel **basé sur HR Access FPE (Fonction Publique d'Etat)** solution leader du marché dans le domaine des Ressources Humaines
- + Construit **avec et pour les établissements d'enseignement supérieur** dans le cadre d'ateliers de conception portant sur chacune des fonctionnalités de Siham





# Siham

## Etat des lieux des établissements utilisateurs



### + 3 sites en production



### + 5 sites déployés en 2015 et 2016





| Gestion                | Organisation et Structures    | Prévision et Pilotage      |
|------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Données individuelles  | Emplois                       | Reporting                  |
| Gestion administrative | Postes                        | GPEEC                      |
| Rémunération           | Structures organisationnelles | Masse salariale et Emplois |





- + **Couverture complète et évolutive des processus RH**, de la prise en charge à la sortie de l'agent, incluant la pré-liquidation de la paye et la gestion prévisionnelle
- + Prise en compte des aspects normatifs **proposé par le Noyau RH FPE (CISIRH) porteur de référentiels normés et de règles de gestion DGAFP** pour une gestion plus sécurisée et plus homogène
- + **Amélioration du pilotage RH** de l'établissement grâce à des données complètes, précises et fiables
- + **Interopérabilité** facilitant l'intégration de Siham dans le système d'information de l'établissement



# Modules primes & indemnités



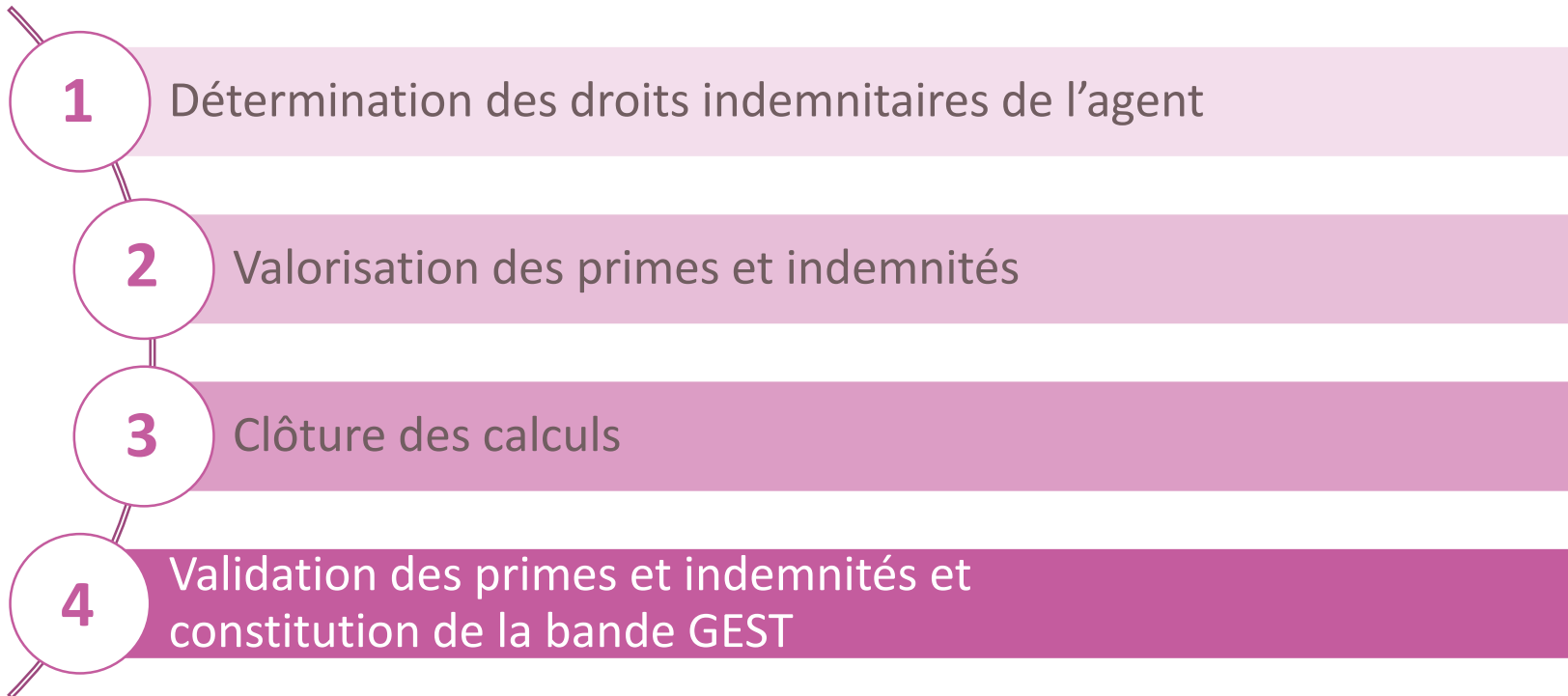




# Principe de fonctionnement



+ Dans Siham, le module primes & indemnités permet de calculer les montants selon **4** grandes étapes







# 1 Détermination des droits indemnitaires de l'agent



- + Le droit indemnitaire est le socle de base du processus de gestion des primes et indemnités
- + Il va assurer le lien entre les différentes étapes du processus
- + **Les droits indemnitaires** permettent de déterminer l'éligibilité d'un agent à une prime ou une indemnité





# 1 Détermination des droits indemnitaires de l'agent



## Calcul des droits indemnitaires

- > Droits indemnitaires **calculés automatiquement** pour chaque agent à partir de règles d'attribution définies dans le **Référentiel des Droits indemnitaires**
- > Droits calculés **restent modifiables** dans les dossiers agent
- > **Modulation** de population possible par ajout ou exclusion de droits indemnitaires dans les dossiers agents

2 gestions  
possibles

- 1 **Primes à gestion automatisée** : droits calculés automatiquement
- 2 **Primes à gestion simplifiée** :  
droits gérés manuellement dans les dossiers





## 2 Valorisation des primes et indemnités



- + Le calcul du montant de chacune des primes et indemnités est défini à l'aide **d'une formule de calcul paramétrée** dans SIHAM

### Cas particulier des primes à gestion simplifiée

- > Aucune formule de calcul implémentée
- > Dans les résultats apparaît le montant saisi par le gestionnaire





## 2 Valorisation des primes et indemnités



+ A l'issue du calcul, les montants sont :

- Réassociés aux périodes d'attribution définies dans les droits indemnitaires des dossiers agent
- Remontés dans un écran de validation au format « Mouvement GEST » (mouvements 02, 05, 20 et 22)

- > Les montants sont **valorisés au mois le mois** par le moteur de paie
- > Un  **rapprochement avec l'historique**  existant permet d'alimenter que les mouvements en différence





## 2 Valorisation des primes et indemnités



### Ecran de résultat des calculs primes & indemnités

Navigation: [←](#) [→](#) [http://rec1.hrl.siham.amue.fr:8081/hra-space/portal/wsid:0/root/pro](#) [HRa Space - Paie - Accueil](#)

HRa Suite 7 Bienvenue MADELEINE B24861 **Agent** **Expert RH** Gest RH - Accès Complet

Paie [Voir tous les résultats](#) [Mettre à jour](#) [Calculer cycle](#) [Editer](#) [Utilitaires](#) [Statuts](#) [Configuration](#)

**Droits indemnitaires** > Droits indemnitaires > Validation primes et indemnités

Population favorite Population Nom MA% Matricule Administration Rechercher Plus de critères

4/5 **MARCEL PFI** POT000004361 [Soumettre](#) [Annuler](#)

5 résultats sur 1 page

| Nom               | Matricule           |
|-------------------|---------------------|
| MADELEINE A112    | POT000001121        |
| MADELEINE B248    | POT000024861        |
| MAGALI A2428      | POT000002428        |
| <b>MARCEL PFI</b> | <b>POT000004361</b> |
| MARIE-HELENE A    | POT000001557        |

Eléments permanents (mvt 02) Eléments permanents (mvt 05) Eléments exceptionnels (mvt 20) Eléments historisés (mvt 22)

**Historisés (mvt 22)** [Valider](#) 1/2

| Calcul  | Du mois | Date d'effet | Prime/indemnité | N° d'ordre | Type  | Donnée A | Donnée B | Paiement |
|---------|---------|--------------|-----------------|------------|-------|----------|----------|----------|
| 01/2013 | 01/2013 | 01/01/13     | 0286 PFI        | 00         | Perm. | 0        | 139000   | 1        |
| 01/2013 | 01/2013 | 01/01/13     | 0221 PPRS       | 00         | Perm. | 1067     | 1000     | 1        |







## 2 Valorisation des primes et indemnités



- + Les résultats du calcul ne sont accessibles qu'en visualisation
  - Modulation possible individuellement sur les dossiers agents concernés
  - Relance du calcul autant de fois que nécessaire





## 2 Valorisation des primes et indemnités



### Ecran de saisie des modulations

The screenshot shows the HRa Suite 7 interface. The browser address bar displays `http://rec1.hrl.siham.amue.fr:8081/hra-space/portal/wsid:0/root/pro/`. The application header includes "HRa Suite 7 Bienvenue MADELEINE B24861" and user roles: "Agent", "Expert RH", and "Gest RH - Accès Complet". A navigation bar contains "Paie", "Voir tous les résultats", "Mettre à jour", "Calculer cycle", "Editer", "Utilitaires", "Statuts", and "Configuration".

The main content area is titled "Saisie individuelle" and includes tabs for "Heures supplémentaires", "Eléments de paie", and "Eléments avancés". A search bar shows "Population favorite" and "Population". The search criteria include "Nom" (MA%), "Matricule", and "Administration". The search results show "MARIE-HELENE A1557" with matricule "POT000001557".

Below the search results, there are tabs for "Eléments variables", "Eléments fixes", "Regroupements", and "Eléments commentaires". The "Eléments fixes" tab is active, showing a table with the following data:

| Date de début | Date de fin | Rubrique                  | Montant ou taux |
|---------------|-------------|---------------------------|-----------------|
| 01/07/11      | 31/07/11    | N01 ... NbHr convert. PRP | 20,000          |
| 01/07/11      | 31/07/11    | N00 ... NbHr TD an. PRP   | 10,000          |
|               |             | ...                       |                 |
|               |             | ...                       |                 |
|               |             | ...                       |                 |
|               |             | ...                       |                 |
|               |             | ...                       |                 |
|               |             | ...                       |                 |





## 3 Clôture des calculs



**Clôture du calcul mensuel**





## 4 Validation des primes et indemnités



### A la clôture du calcul mensuel

- + Transmission des résultats dans le module préliquidation dans l'information « Primes et indemnités »
- + Validation par gestion des actes pour mise en paiement
- + Constitution de la bande GEST à partir des éléments primes et des autres éléments de paye



*Individuelle*  
*Collective*

La validation d'une prime ne nécessite pas impérativement la constitution d'une décision. **Le gestionnaire pourra toujours valider une prime sans constituer une décision.**



# Impacts du RIFSEEP





# Un outil clé

## > le référentiel des droits indemnitaires de Siham



- + Le module des primes et indemnités est basé sur la notion de droit indemnitaire qui assure le lien entre les différentes étapes du processus
- + Le référentiel des droits indemnitaires permet de gérer les différents attributs définissant ce droit
- + Ces attributs sont répartis en trois catégories et seront utilisés dans les différentes phases du processus :

- Critères d'attribution
- Contrôles d'exclusivité
- Modalités de calcul





# Le référentiel des droits indemnitaires

## > Critères d'attribution



Navigation: Hra Suite 7, Agent, Expert RH, Gest RH - Accès Complet

Menu: Voir tous les résultats, Mettre à jour, Calculer cycle, Editer, Utilitaires, Statuts, Configuration

Titre: Droits indemnitaires (référentiel)

Recherche: Population favorite, Population, Libellé %, Code, Modèle, Rechercher, Plus de critères

48 résultats sur 2 pages

| Libellé           | Code          |
|-------------------|---------------|
| Prime PAM mens    | PAM002        |
| Prime PCA annue   | PCA001        |
| Prime PCA mens    | PCA002        |
| Prime PESU        | PESU01        |
| Prime PEXS        | PEXS01        |
| Prime PFI         | PFI001        |
| Prime PFR except  | PFR003        |
| Prime PFR fonctio | PFR001        |
| Prime PFR résulta | PFR002        |
| <b>Prime PPRS</b> | <b>PPRS01</b> |
| Prime PRES        | PRES02        |
| Prime PRES        | PRES01        |
| Prime PRP         | PRP001        |
| Prime d'intéresse | PSO001        |
| Prime de jury de  | PSP001        |
| Prime de mobilité | PSJ001        |
| Prime rendement   | PSC001        |
| Prime technicité  | PFTPB1        |

**Prime PPRS** (PPRS01) - FR4

85/91

**Critères d'attribution**

Número d'ordre: 85 | Date de début: 01/01/10 | Date de fin: [ ]

**Eléments de carrière**

Qualité statutaire: [N] ... Non Titulaire | Grade: [8402] ... INGE CNRS 1E CAT

Cadre emploi / corps: [ ] ... | Echelon: [ ] | Chevron: [ ]

Catégorie: [ ] ... | Indice brut: [ ] ... Supérieur à [ ] Inférieur à [ ]

Indice majoré: [0] ... Supérieur à [ ] Inférieur à [ ]

**Profil individuel de paie**

Profil ind. de paie: [ ] ...

**Fonctions**

Type de fonction: [ ] ... | Code fonction: [ ] ...

**Qualifications**

Qualification: [ ] ...

**Position**

Position statutaire: [AC] ... ACTIVITE

Position administrative: [ ] ...

Témoin exclusion: [ ]

Ils reposent sur :

- > les éléments de carrière
- > le profil individ. de paie
- > les fonctions
- > les qualifications
- > les positions

Chaque règle est historisée afin de pouvoir se remettre dans le contexte à chaque instant.





# Le référentiel des droits indemnitaires

## > Contrôles d'exclusivité



HRa Suite 7 Bienvenue MADELEINE B24861 **Agent** **Expert RH** Gest RH - Accès Complet

Paie Voir tous les résultats Mettre à jour Calculer cycle Editer Utilitaires Statuts Configuration

Droits indemnitaires (référentiel)

Population favorite Population Libellé % Code Modèle Rechercher Plus de critères

48 résultats sur 2 pages

| Libellé            | Code          |
|--------------------|---------------|
| Prime PAM mens     | PAM002        |
| Prime PCA annue    | PCA001        |
| Prime PCA mens     | PCA002        |
| Prime PESU         | PESU01        |
| Prime PEXS         | PEXS01        |
| Prime PFI          | PFI001        |
| Prime PFR except   | PFR003        |
| Prime PFR fonctio  | PFR001        |
| Prime PFR résulta  | PFR002        |
| <b>Prime PPRS</b>  | <b>PPRS01</b> |
| Prime PRES         | PRES02        |
| Prime PRES         | PRES01        |
| Prime PRP          | PRP001        |
| Prime d'intéresse  | PSO001        |
| Prime de jury de   | PSP001        |
| Prime de mobilité  | PSJ001        |
| Prime rendement    | PSC001        |
| Prime technicité f | PFTP01        |

Prime PPRS PPRS01 FR4

Définition Critères d'attribution **Contrôles d'exclusivité** Modalités de calcul

**Contrôles d'exclusivité** 1/2

| No | Date de début | Date de fin | Indemnité à exclure |
|----|---------------|-------------|---------------------|
| 1  | 01/01/10      |             | 0674 ... IAT        |
| 2  | 01/01/10      |             | 0676 ... IFTS       |
|    |               |             | ...                 |
|    |               |             | ...                 |
|    |               |             | ...                 |

### Les contrôles d'exclusivité :

- > S'appliquent uniquement pour les primes / indemnités à gestion automatisée
- > Définissent les exclusivités entre les différentes primes / indemnités
- > Sont exploités lors des restitutions de contrôle





# Le référentiel des droits indemnitaires

## > Modalités de calcul



ue.fr:8081/hra-space/portal/wsid:0/root/pro/ HRA Space - Paie - Accueil HRA Space - Paie - Accueil

LEINE B24861 Agent Expert RH Gest RH - Accès Complet

Libellé % Code Modèle Rechercher Plus de critères

40/48 Prime PPRS PPRS01 FR4 Soumettre Annuler

Définition Critères d'attribution Contrôles d'exclusivité Modalités de calcul

### Modalités de calcul

Définition

Début 01/01/10 Fin Type de droit Automatique

Mise en paiement

Indemnité 0221 PPRS Mvt principal 22 Mvt rappel 22

Donnée A (Mvt 22) NBO Donnée A PPRS Donnée B (Mvt 22) PBX Donnée B PPRS

Code taux (Mvt 22) TB7 Code taux PPRS Type (Mvt 22) Permanent

Libellé complémentaire (mvt 20)

Calcul

Déclenchement PBO Déclenchement PPRS Montant en euros (Mvt 22) PBU PPRS euros 22

Résultat PBV PPRS versé 22 perm Unité euros/centimes (Mvt 05 ou 20)

Périodicité Mensuelle

|                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 01                       | 02                       | 03                       | 04                       | 05                       | 06                       | 07                       | 08                       | 09                       | 10                       | 11                       | 12                       |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Possibilité de définir:

- > la périodicité de déclenchement du calcul
- > les formules de calcul associées au droit indemn.
- > les modalités de mise en paiement (code indemnité, mouvements, ...)





# Hypothèses de mise en œuvre du RIFSEEP dans Siham



+ Ajout d'un **attribut** « **groupe de fonctions** »



Dans le référentiel des postes et dans les dossiers agents

- > Héritage du groupe de fonctions dans le dossier agent depuis le référentiel des postes
- > Le groupe de fonctions reste modifiable dans le dossier agent pour gérer les exceptions

+ Ajout d'un **critère** « **groupe de fonctions** »



Dans les règles d'attribution du droit indemnitaire

- > Permet de faire le lien avec le groupe de fonctions présent dans le dossier agent





# Hypothèses de mise en œuvre du RIFSEEP dans Siham



## + **Paramétrage** des formules de calcul

> Déclenché depuis le groupe de fonctions

**IFSE**  
**Garantie indemnitaire**

> **Modulation individuelle** possible pour valoriser l'expérience dans le cadre de l'IFSE

> **Déclenchement individuel** pour le CIA



Questions ?



[mire@amue.fr](mailto:mire@amue.fr)

# Restitution des ateliers d'échanges





## Atelier 1 : RIFSEEP et dialogue social

**Carine GUILLEBAUD**, chargée de domaine RH, Amue

**William BASLEY**, chargé de domaine pilotage, Amue

Présentation orale





## Atelier 2 : Définition et mise en œuvre de la composante « expérience professionnelle »



**Aline MOULIN**, directrice générale des services adjointe chargée des RH, Centrale Marseille  
**François GUILLAUME**, chargé de domaine RH, Amue





- + **La circulaire du 5 décembre 2014 définit cette notion ainsi:**
  - **Peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique**
  - **Est ni de l'ancienneté (qui se matérialise par les avancements d'échelon)**
  - **Et ni de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir (cf. CIA)**







# Comment apparait **L'EXPÉRIENCE** dans la circulaire



## + Pour rappel trois critères:

- Encadrement coordination pilotage et conception
- Technicité expertise **EXPÉRIENCE** ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières et degrés d'exposition





- + L'expérience est attachée au poste et non à l'agent donc c'est une approche **a priori** dans le cadre d'une cotation initiale
  - A été évoqué la possibilité d'injecter ou valoriser l'expérience professionnelle dans l'ensemble des trois critères
  - Cela doit être le fruit d'une réflexion politique à valoriser ou plus ou moins l'expérience (junior, sénior...) et d'ajuster par catégorie
    - Ex: Dans la fiche de poste initiale de recrutement est indiquée l'expérience sur un poste similaire souhaitée (encadrement, sujétions, expertise...)





## Ce qui ressort des échanges



- + Mais l'expérience, dans le cadre d'une approche a posteriori c'est à dire d'une revalorisation à quatre ans (ou moins), est attachée au parcours de l'agent (fonction publique ou non).
  - Comment détacher cette valorisation de l'entretien professionnel et/ou du CIA?
  - Qui réévalue la fiche de poste à quatre ans (pour déterminer les évolutions du poste liées à l'expérience professionnelle acquise)? Avec ou non changement de groupe de fonctions?
  - Ou simplement revalorisation de la prime, à hauteur de combien (quel pourcentage)?





## Éléments de conclusion



- La notion d'expérience place l'individu dans son poste
- Sa prise en compte est annoncée comme la nouveauté majeure de ce dispositif
- Elle vise à valoriser la mobilité et les parcours professionnels de manière générale
- Son objectivation reste difficile/impossible
- Sa valorisation également dans le cadre d'une enveloppe constante





## Atelier 3 : Elaboration de la cartographie des groupes de fonction



**Christine VIE-DELANNOY**, directrice des ressources humaines, université Paul Valéry – Montpellier 3

**Tatiana DELEVOYE**, chargée de domaine RH, Amue

Présentation orale





# Clôture



**Christophe MARION**, directeur du département expertise métier, Amue



Merci de votre attention



tatiana.delevoye@amue.fr

mire@amue.fr