

Rapport n°5 :**Politique indemnitaire des personnels BIATSS UBFC 2022-2023**

Rapporteur (s) :	Éric COMMEAU Directeur Général des Services
Service – personnel référent	Directeur et rédacteur : Jean-Pascal CARPENTIER Direction des ressources humaines
Séance du Conseil d'administration	16 juin 2022

Pour délibération	<input checked="" type="checkbox"/>
Pour échange/débat, orientations, avis	<input type="checkbox"/>
Pour information	<input type="checkbox"/>
Autre	<input type="checkbox"/>

Rapport**Le contexte**

Les deux filières BIATSS d'UBFC relèvent du nouveau régime indemnitaire national RIFSEEP, institué par le 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 (RIFSEEP).

Les autres primes et indemnités spécifiques aux filières versées précédemment ne peuvent donc plus être servies aux personnels.

L'adhésion des filières au dispositif RIFSEEP s'établit sur la base d'arrêtés nationaux, dont découlent les dates de mise en œuvre partielle du RIFSEEP à UBFC :

- IFSE pour la filière AENES : mise en œuvre à compter du 15/11/2016 ;
- IFSE pour la filière ITRF : mise en œuvre à compter du 30/03/2018.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) n'a pas été mis en place. Le présent rapport présente les modalités de sa mise en œuvre en 2022.

La politique indemnitaire BIATSS d'UBFC

Elle se fonde sur les deux principes suivants :

- la volonté d'améliorer globalement le régime indemnitaire des personnels et de rapprocher les dispositifs indemnitaires des deux filières BIATSS ;
- l'engagement d'inscrire la politique indemnitaire BIATSS à l'ordre du jour du comité technique chaque année afin d'effectuer un bilan et de consulter ce comité sur d'éventuelles évolutions.

Cette politique indemnitaire a pour principaux objectifs de :

- valoriser les postes à responsabilité particulière en matière d'encadrement, de coordination, d'expertise, d'exposition et de sujétions ;
- développer l'attractivité des postes BIATSS d'UBFC ;
- reconnaître l'engagement professionnel, les contributions au collectif de travail et au bon fonctionnement d'UBFC ;
- permettre un versement d'un complément indemnitaire (CIA) de fin d'année si l'enveloppe indemnitaire le permet. Ce versement est facultatif.

La politique indemnitaire doit être actualisée et présentée en comité technique et conseil d'administration annuellement.

Le dispositif RIFSEEP à UBFC

Le RIFSEEP se compose donc de deux indemnités :

- une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui s'appuie sur la nature des fonctions occupées ;
- un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) facultatif fondé sur les activités spécifiques des agents, ainsi que sur leurs résultats professionnels.

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE se compose d'un socle indemnitaire auquel peut éventuellement s'ajouter, selon les situations, une majoration emploi et une majoration agent.

La détermination de l'IFSE repose sur la nature de l'emploi exercé par l'agent :

- chaque agent fait l'objet d'un rattachement à un poste BIATSS d'UBFC ;
- chaque poste est classé dans un groupe de fonctions RIFSEEP.

• Le socle indemnitaire

Les groupes de fonctions et les critères de cotation RIFSEEP d'UBFC sont issus de la concertation entre l'administration d'UBFC et les représentants du personnel du comité technique.

Le classement des emplois par groupes et sous-groupes vise à apprécier la nature des fonctions, sur la base de 3 grandes familles de critères, conformément à la cartographie nationale :

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

La cotation des postes

Les responsables hiérarchiques (N+1 réalisant l'entretien professionnel) proposent au directeur général des services (DGS) une cotation pour les postes qui leur sont rattachés.

Le DGS arrête la cotation définitive de chaque poste en veillant à la cohérence globale du dispositif et en échangeant si nécessaire avec les responsables concernés.

Le classement du poste dans un groupe de fonction fait l'objet d'une décision individuelle notifiée à l'agent lui indiquant également l'attribution indemnitaire mensuelle qu'il percevra.

Certaines activités, davantage liées aux agents qu'aux postes de travail, ne doivent pas faire l'objet d'une cotation ni d'un classement dans un groupe de fonctions RIFSEEP : elles sont prises en compte dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA).

Cela concerne par exemple :

- l'exercice d'une mission d'assistant de prévention ;
- la réalisation d'une mission spécifique d'un agent, distincte de sa fonction principale.

Une procédure de recours est prévue en cas de désaccord d'un agent sur le classement de son poste dans un groupe de fonctions.

Il est conseillé à l'agent d'en référer, dans un premier temps, à son responsable hiérarchique, qui pourra contacter et échanger avec la DRH s'il l'estime nécessaire.

L'agent dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de classement pour effectuer un recours hiérarchique auprès de la direction.

L'exercice simultané de 2 emplois types distincts sur des quotités de temps dédiées :

Un agent exerçant 2 emplois type distincts sur des quotités de temps dédiées verra chacune de ses fonctions cotées et classées dans un groupe RIFSEEP : si le classement des fonctions s'effectue dans des groupes différents, l'IFSE est versée au prorata de la quotité de travail correspondante.

• La majoration agent au titre de l'ajustement spécifique

Conformément au 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, chaque agent doit être classé dans un des groupes du corps auquel il appartient sur la base du poste occupé par l'agent et tel que défini dans sa fiche de poste.

Cependant les groupes de fonctions constituent des plages indemnitaires très vastes qui permettent d'adapter le montant de l'IFSE à chaque agent. Notamment pour la prise en compte d'un décalage statut/fonction d'un agent qui prendrait quotidiennement des responsabilités supérieures à son corps d'appartenance.

C'est aujourd'hui le cas de deux fonctions :

- Responsable administrative des études doctorales
- Assistante de cabinet (qui a repris une partie des missions des affaires générales)

Ces dernières ont vu leur complexité et responsabilité largement accrues et correspondent à des missions de catégorie A. Elles sont pourtant occupées par des agents titulaires de catégorie B.

Elles ont donc fait l'objet d'un examen approfondi, les fiches de postes ont été modifiées en conséquence et le montant de l'IFSE sera réévalué par rapport à la grille des catégories A qui correspond mieux à l'amplitude des missions couverte par ces deux fonctions.

L'attribution éventuelle de cette majoration est décidée par le président, après un examen au cas par cas et n'est en aucun cas attribuée automatiquement.

• Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA)

Des indemnités complémentaires peuvent être versées aux agents une fois par an, afin de prendre en compte et reconnaître l'exercice de certaines missions, les résultats professionnels et la contribution au collectif de travail et au bon fonctionnement d'UBFC¹.

Cette indemnité pourra être versée, sous réserve de soutenabilité budgétaire, sur la base :

- d'une demande du responsable hiérarchique, en cohérence avec le dernier compte-rendu de l'entretien professionnel (la réalisation de ce dernier conditionnant donc un éventuel versement) ;
- d'une appréciation par la Direction de la valeur professionnelle de l'agent, de son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de son sens du service public, de sa capacité à travailler en équipe et de sa contribution au collectif de travail.

L'enveloppe financière du CIA est déterminée annuellement. Son versement n'est pas automatique. Il est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle peut donc justifier qu'il ne soit pas versé.

Cette indemnité annuelle peut également être versée aux agents exerçant une mission spécifique complémentaire, apparaissant dans l'organigramme d'UBFC. Le montant de l'indemnité est compris dans une fourchette minimum et maximum et est fixé chaque année par le DGS (cf. **tableau CIA 2022 joint en annexe**), sur la base du rapport annuel d'activité rédigé par l'agent, permettant d'évaluer la quotité de travail dévolue à la mission.

L'attribution du CIA se fait annuellement par arrêté individuel (**modèle joint en annexe**).

• Réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est réexaminé à l'occasion de tout changement de situation. Un changement de montant de l'IFSE fait systématiquement l'objet d'une décision individuelle notifiée à l'agent.

En l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, il sera procédé à un réexamen de l'IFSE tous les trois ans.

¹ Pour une raison d'égalité de traitement le mécanisme d'attribution de la prime de fin d'année pour les contractuels sera soumis aux mêmes critères d'attribution que pour le complément indemnitaire annuel versé aux agents titulaires.

Afin de faire face budgétairement à cette revalorisation, il est proposé qu'elle soit progressive : **revalorisation homogène de 10% de l'IFSE des catégories C et B cette année et les catégorie A en 2023.**

Il est proposé une revalorisation par sous-groupe de fonction (**cf. tableau joint en annexe**).

Changement de poste

Un changement de poste donne lieu au réexamen de l'IFSE de l'agent, se basant sur la cotation des nouvelles fonctions.

Changement de corps ou grade

Le changement de corps ou grade donne lieu à un nouveau classement du poste occupé dans le groupe de fonction correspondant et au réexamen de l'IFSE.

Annexes :

- Modèle d'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)
- Grille 2022-2023 des montants du complément indemnitaire annuel (CIA)
- Grilles IFSE des filières DGS, AENES et ITRF au 1^{er} janvier 2022

DÉLIBÉRATION

Il est demandé au Conseil d'administration de bien vouloir :

- **valider l'actualisation des groupes de fonctions relatifs à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) pour les agents relevant des filières AENES et ITRF, selon les modalités définies dans le présent rapport et dans les tableaux figurant dans l'annexe 1 ;**
- **valider la revalorisation de 10 % de l'IFSE des agents de catégorie C et B ;**
- **approuver l'instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour l'ensemble des agents titulaires d'UBFC selon les modalités définies dans le présent rapport et dans le tableau figurant dans l'annexe 2.**



Arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le Président d'UBFC

VU le 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 d'Etat ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 d'application du décret relatif au Rifseep dans la fonction publique d'Etat ;

VU la Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du Rifseep dans la fonction publique d'Etat ;

VU l'avis du comité technique en date du 1er juin 2022 ;

VU la délibération du Conseil d'administration du 16 juin 2022 portant institution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Considérant que les fonctions exercées par M/Mme..... justifient le classement dans le groupe de fonctions.....de la catégorie (A, B ou C) ou du cadre d'emplois de.....,

Considérant que l'engagement professionnel de l'agent ainsi que sa manière de servir justifient l'attribution du complément indemnitaire,

ARRETE

ARTICLE 1 : M./Mme(nom, prénom), (corps/grade), percevra, au titre de l'année....., un complément indemnitaire annuel de€.

ARTICLE 2 : la présente décision sera notifiée à l'agent et ampliation sera transmise à l'agent comptable de la COMUE UBFC.

Notifié à l'agent, le.....,

Fait à, le.....

Le président,
Dominique GREVEY



VOIES ET DÉLAIS DE RECOURS

Si vous estimez que la décision prise par l'Administration est contestable, vous pouvez former :

- soit un recours gracieux qu'il vous appartiendrait de m'adresser ;
- soit un recours hiérarchique devant Madame la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ;
- soit un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent.

-

Le recours gracieux ou le recours hiérarchique peuvent être faits sans condition de délais.

Etant assimilés à des demandes, ils doivent donner lieu à un accusé de réception de la part de l'autorité administrative.

Le recours contentieux doit intervenir dans un délai de **deux mois** à compter de la notification de la décision.

Toutefois, si vous souhaitez en cas de rejet du recours gracieux ou du recours hiérarchique former un recours contentieux, ce recours gracieux ou hiérarchique devra avoir été introduit dans le délai sus-indiqué du recours contentieux.

Vous conserverez ainsi la possibilité de former un recours contentieux dans un délai de **deux mois** à compter de la décision intervenue sur ledit recours gracieux ou hiérarchique.

Cette décision peut être implicite (absence de réponse de l'Administration pendant **deux mois**).

Dans les cas très exceptionnels où une décision explicite dans un délai de deux mois après la décision implicite (c'est-à-dire dans un délai de quatre mois à compter de la date du présent avis) vous disposez à nouveau d'un délai de deux mois à compter de la notification de cette décision explicite pour former un recours contentieux.

FILIERE DGS

Corps	Groupe	Montants mensuels IFSE (à réévaluer en 2023)	Fonction concernée à UBFC
DIRECTEUR/TRICE GENERAL(E) DES SERVICES (A) Arrêté du 21 décembre 2015 (art.2 et 4)	Groupe supérieur - Fonctions d'encadrement supérieur et assimilés	2 385,00 €	Directeur/trice général(e) des services

FILIERE AENES : CATEGORIE A

Corps	Groupe	Sous-groupe	Montants mensuels IFSE au 9 mars 2021	Montants mensuels IFSE (à réévaluer en 2023)	Plafonds mensuels de l'IFSE*	Fonctions concernées à UBFC
ATTACHES Arrêté du 3 juin 2015 (art.2 et 4)	Groupe 1 - Fonctions d'encadrement supérieur et assimilés	G1	607,20		1 456,66	
	Groupe 2 - Fonctions d'encadrement responsabilités et/ou à technicité importante	G2	551,54		1 334,58	Directeur/trice de la formation l'insertion professionnelle
	Groupe 3 - Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulière	G3	440,22		1 220,83	NC
	Groupe 4 - Fonctions usuelles	G4	405,82		1 220,83	NC

FILIERES AENES : CATEGORIE B

Corps	Groupe	Sous-groupe	Montants mensuels IFSE au 9 mars 2021	Montants mensuels IFSE au 1er janvier 2022	Fonctions concernées à UBFC
SAENES Arrêté du 19 mars 2015 (art. 2 et 4)	Groupe 1 Fonctions d'encadrement et/ou de responsabilités particulières	G1A	374,44	485,00	Responsable administrative des études doctorales
		G1B	374,44	411,88	NC
	Groupe 2 - Fonctions d'encadrement et/ou à technicité particulière	G2	354,20	389,62	Assistante de direction formation-insertion professionnelle-vie étudiante/recherche et écoles doctorales
	Groupe 3 - Fonctions usuelles	G3	330,93	364,02	NC

FILIERE AENES : CATEGORIE C

Corps	Groupe	Sous-groupe	Montants mensuels IFSE au 9 mars 2021	Montants mensuels IFSE au 1er janvier 2022	Fonctions concernées à UBFC
ADJAENES Arrêté du 20 mai 2014 (art.2 et 4))	Groupe 1 Fonctions d'encadrement et/ou de responsabilités particulières	G1	242,88	267,17	Gestionnaire des écoles doctorales et/ou du bureau doctoral Assistante administrative
	Groupe 2 Fonctions usuelles	G2	212,52	233,77	NC

FILIERE ITRF : CATEGORIE A

Corps	Groupe	Montants mensuels IFSE au 9 mars 2021	Montants mensuels IFSE (à réévaluer en 2023)	Fonctions concernées à UBFC
INGENIEURS DE RECHERCHE Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche* (art.2 et 4)	Groupe 1	707,00 €		NC
	Groupe 2	606,00 €		Directeur/trice du numérique Directeur/trice des ressources humaines
	Groupe 3	505,00 €		NC
INGENIEURS D'ETUDES Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs d'études* (art.2 et 4)	Groupe 1	485,82 €		Directeur/trice de la recherche et des écoles doctorales Directeur/trice des affaires financières Directeur/trice de l'insertion professionnelle et vie étudiante
	Groupe 2	445,99 €		Adjoint(e) au/à la directeur/rice de la Recherche en charge des écoles doctorales Adjoint(e) au/à la directeur/rice du numérique Adjoint(e) au/à la directeur/rice des affaires financières Fondé(e) de pouvoir
	Groupe 3	404,16 €		Chargé(e) de la démarche d'amélioration continue Chargé(e) de mission pour l'animation du Polytechnicum Chargé(e) de mission entrepreneuriat Chargé(e) des affaires juridiques
ASSISTANT INGENIEUR Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'assistants ingénieurs (Art.2 et 4)	Groupe 1	385,41 €		Néant
	Groupe 2	377,25 €		Chargé(e) de communication Chargé(e) de valorisation des doctorants

FILIERE ITRF : CATEGORIE B

Corps	Groupe	Sous-groupe	Montants mensuels IFSE au 9 mars 2021	Montants mensuels IFSE au 1er janvier 2022	Fonctions concernées à UBFC
TECHNICIEN DE RECHERCHE ET DE FORMATION Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de la recherche et de techniciens de recherche et de formation (art.2 et 4)	Groupe 1 Fonctions d'encadrement et/ou de responsabilités particulières	G1A	374,44	485,00	Assistante de cabinet & affaires générales
		G1B	374,44	411,88	NC
	Groupe 2 Fonctions à technicité particulière	G2	344,79	379,26	Gestionnaire des ressources humaines Gestionnaire des formations doctorales Gestionnaire des études doctorales Gestionnaire financière Gestionnaire comptable
	Groupe 3 Fonctions à technicité usuelle	G3	329,00	345,45	NC

FILIERE ITRF : CATEGORIE C

Corps	Groupe	Sous-groupe	Montants mensuels IFSE au 9 mars 2021	Montants mensuels IFSE au 1er janvier 2022	Fonctions concernées à UBFC
ATRF Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation (art.2 et 4)	Groupe 1 Fonctions d'encadrement et/ou de responsabilités particulières	G1	241,36	267,17	NC
	Groupe 2 Fonctions usuelles	G2	234,54	257,99	NC

Complément Indemnitaire Annuel (CIA) des filières ITRF et AENES 2022-2023

Grille montants en € (brut annuel)				
Directeur général des services	0	700	1 500	2000
Chef de service	0	400	800	1 200
Ingénieur de recherche / Ingénieur d'études / Attaché d'Administration d'Etat	0	285	600	850
Assistant ingénieur	0	240	500	800
Technicien de recherche et de formation & Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	0	210	500	700
Adjoint technique de recherche & Adjoint administratif d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	0	170	300	500