

Régime indemnitaire des BIATSS

Comité technique du 24 octobre 2017, CA du 27 octobre 2017

1^{ère} PARTIE : LES AGENTS BIATSS TITULAIRES

L'objectif de cette délibération est de définir les règles générales d'attribution des primes et des dispositifs indemnitaires aux personnels titulaires des 3 filières qui composent les BIATSS (Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, Sociaux, Santé).

I. La réglementation

A. Les textes

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (RIFSEEP - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat),
- Décret n°86-1170 (PPRS – Prime de participation à la recherche scientifique),
- Décret n°2002-61 (IAT - Indemnité d'administration et de technicité),
- Décret n°2002-63 (IFTS - Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires),
- Décret n°2002-1105 (IFRSTS - Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (filière médico-sociale),
- Décret n°2008-1533 (PFR – Prime de fonctions et de résultats),
- Décret 30-838 (Indemnité de chaussures et de petit équipement),
- Décret 93-526 (Prime de technicité forfaitaire),
- Décret 90-966 (Indemnité de sujétions spéciales),
- Décret 93-526 (ISCB - Indemnité spéciale des conservateurs des bibliothèques),
- Article L954-2 de loi n°2007-1199 du 10 août 2007
- Circulaire d'application DGRHC1-2 n°2017-0170

Dans un EPSCP, le cadre réglementaire est défini par l'article L954-2 du Code de l'éducation qui précise les compétences respectives du Président et du conseil d'administration dans ce domaine :

- « *Le président est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration.*
- *Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels. »*

Par ailleurs, l'article 9 du titre I du statut général des fonctionnaires précise également que « *les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics (...)* ». Dans le cadre de ces dispositions, le décret n°2011-184 du 15 février 2011 prévoit que le comité technique soit consulté sur les « *grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents* ».

B. Le RIFSEEP

Le RIFSEEP a vocation à se substituer par principe à la plupart des primes jusque-là versées aux agents appartenant à un corps ou un emploi relevant du titre I du statut général de la Fonction Publique de l'Etat.

Le passage au RIFSEEP se fait **sans perte de salaire**.

Rappel :

- Corps ayant déjà adhéré au RIFSEEP : Emplois fonctionnels (Administrateur, Directeur Général des Services, Agent Comptable), emplois d'administration ASS (Attaché, Secrétaire, Adjoint), emplois santé/sociaux (Infirmier, Assistant social), emplois ITRF.
- En cours d'adhésion : Bibliothèques.

Le RIFSEEP est un dispositif articulé autour de 2 indemnités :

- Une indemnité principale : l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), dont le versement est mensuel ;
- Une indemnité secondaire facultative : le CIA (complément indemnitaire annuel) qui vise à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, dont le versement est annuel ou biannuel.

Il ne sera pas fait application du CIA à l'Université Clermont Auvergne.

II. Les principes du régime indemnitaire à l'UCA

L'objectif de l'établissement est de mettre en œuvre, dans le cadre d'un dialogue social continu et constructif, un régime indemnitaire harmonisé, équitable, transparent et lisible.

A. Le régime indemnitaire socle de droit commun (Annexe 1).

L'UCA propose l'harmonisation des régimes indemnitaires de chaque corps et grade entre les 2 établissements UBP et UDA.

Cette mesure est **rétroactive** à la création de l'UCA à savoir **au 1^{er} janvier 2017**.

B. Une approche spécifique pour les catégories C et B

L'établissement s'engage dans une politique volontariste vis-à-vis des personnels de ces catégories et veille à ce qu'un effort particulier soit fait dès le 1^{er} septembre 2017. Par ailleurs, l'établissement s'engage à porter une attention particulière à ces deux catégories de fonction publique. Ainsi, en fonction des orientations budgétaires définies annuellement par le conseil d'administration de l'UCA, une révision pourra être effectuée conformément à l'engagement pris dans le cadre du dialogue social de l'établissement.

C. L'harmonisation entre les filières

L'Université Clermont Auvergne propose le principe d'équivalence conduisant à verser les montants indemnitaires de référence sur la base du tableau suivant :

Harmonisation au 1^{er} janvier 2017

CATEGORIE	ITRF	ATSS	BIBLIOTHEQUE	SANTE SOCIAUX
Catégorie A	IGR hors classe	Attaché d'administration de l'Etat hors classe (+DDS)	Conservateur général	
	IGR 1 ^{ère} classe		Conservateur en chef	
	IGR 2 ^{ème} classe		Conservateur Classe normale	
	IGE hors classe IGE 1C	Attaché principal d'administration de l'Etat	Bibliothécaire hors classe	Infirmier hors classe
	IGE 2 ^{ème} classe	Attaché d'administration de l'Etat	Bibliothécaire classe normale	Infirmier classe normale et supérieure
	ASI			
Catégorie B	TCH classe exceptionnelle	SAENES classe exceptionnelle	BIBAS classe exceptionnelle	
	TCH classe supérieure	SAENES classe supérieure	BIBAS classe supérieure	Assistant service social principal
	TCH classe normale	SAENES classe normale	BIBAS classe normale	Assistant service social 1 ^{er} grade
Catégorie C	ATRF C3 (ex E6)	ADJAENES C3 (ex E6)	Magasinier C3 (ex E6)	
	ATRF C2 (ex E4 et E5)	ADJAENES C2 (ex E4 et E5)	Magasinier C2 (ex E4 et E5)	
	ATRF C1 (ex E3)	ADJAENES C1 (ex E3)	Magasinier C1 (ex E3)	

Précision : au 1er février 2018, les assistants de service social intégreront la catégorie A. Ils seront intégrés selon les préconisations ministérielles.

D. Détermination de l'IFSE

Le RIFSEEP n'a pas vocation à engendrer une baisse de l'indemnitaire des agents.

Par conséquent, le montant de l'IFSE versé à un agent correspondra au socle déterminé dans la présente délibération, auxquelles viendront s'ajouter l'ex-PFI, ou bien au montant de primes précédemment perçu par l'agent et intégrable dans l'IFSE dès lors qu'elles faisaient partie du socle précédent.

L'IFSE remplacera donc toutes les primes et indemnités utilisées précédemment.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

Les montants proposés s'entendent pour une quotité de travail à 100%.

L'IFSE sera majorée pour prendre en compte des fonctions, des sujétions ou des expertises spécifiques, et notamment :

***L'engagement dans des fonctions à responsabilité administratives et techniques spécifiques**

La politique indemnitaire vise à reconnaître et à valoriser les responsabilités spécifiques en matière de pilotage stratégique et opérationnel assumées par les titulaires des emplois de Direction générale, d'administrateurs, d'agent comptable, de directeurs et de responsables de services centraux, de chargés de missions stratégiques – ainsi que des emplois de responsables administratifs de composante. Le cadrage de la majoration de l'IFSE prenant en compte cet engagement sera proposé au CT du 30 novembre 2017.

Par ailleurs, l'Université souhaite valoriser l'engagement et la participation d'agents au service du fonctionnement et des projets de développement de l'établissement. Ainsi, un complément d'IFSE pourra être versé aux agents qui occupent des fonctions répondant à ces critères par une majoration de leur IFSE « socle ». La liste de ces fonctions sera présentée au CT du 30 novembre 2017.

E. La garantie indemnitaire individuelle

Conformément à la réglementation, l'UCA met en œuvre ce dispositif pour garantir le maintien de rémunération pour tous. Cette garantie disparaît lors d'un changement de fonction. Son calcul est déterminé conformément à la circulaire d'application DGRHC1-2 n°2017-0170.

F. Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

L'université propose le maintien du dispositif actuel de la NBI propre aux deux ex-établissements jusqu'au 31/12/2017.

La nouvelle politique de l'UCA sur la NBI fait l'objet d'une délibération spécifique pour qualifier les fonctions éligibles. Elle prendra effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2017. La NBI est cumulable avec l'IFSE.

Les agents qui, du fait de cette nouvelle politique, voient leur fonction ne plus être éligible à la NBI, et, les agents dont la cotation de la fonction est amenée à baisser bénéficieront d'une majoration de leur IFSE équivalente à la baisse ou à la perte de leur NBI.

G. Information des agents

Chaque agent recevra une décision écrite précisant le groupe de fonction RIFSEEP dans lequel son poste est classé et l'attribution indemnitaire mensuelle qu'il percevra.

III. La révision de la politique indemnitaire des personnels BIATSS titulaires

Les différents éléments constitutifs de la politique indemnitaire des personnels titulaires BIATSS feront l'objet d'un bilan et d'une analyse annuelle associant, dans le cadre du dialogue social, l'ensemble des représentants du personnel.

2ème PARTIE : LES AGENTS BIATSS NON TITULAIRES

I. Les agents contractuels recrutés sur Ressources Propres de l'UCA

A. Le public éligible et conditions

Sont concernés les agents BIATSS en CDI et en CDD bénéficiant d'un contrat de travail de droit public.

Les contrats aidés par exemple ne sont pas concernés.

Pour bénéficier d'une prime, il faut justifier d'au moins 1 an d'ancienneté à l'université.

B. La phase transitoire (du 1^{er} janvier 2017 au 31 mars 2017)

- Les ex-agents de l'UDA qui percevaient une prime continuent de la percevoir tant qu'ils bénéficient d'un contrat avec l'UCA.

- Les ex-agents de l'UBP perçoivent à compter du 1^{er} janvier 2017 une prime dès qu'ils justifient d'une année d'ancienneté et tant qu'ils bénéficient d'un contrat avec l'UCA (voir annexe 2).
- Les nouveaux agents non titulaires (ANT) qui prennent leurs fonctions durant cette phase transitoire (et au-delà) ne peuvent prétendre au bénéfice d'une prime.

C. La politique de l'UCA à compter du 1^{er} avril 2017

A compter du 1^{er} avril 2017, les bénéficiaires d'une prime continuent de la percevoir tant qu'ils bénéficient d'un contrat avec l'UCA.

A cette même date, il est fait application de la délibération : CA n°2017-03-31-05.

II. Les agents contractuels recrutés sur Ressources Spécifiques de l'UCA

A compter du 1^{er} avril 2017, les bénéficiaires d'une prime continuent de la percevoir tant qu'ils bénéficient d'un contrat avec l'UCA. Les nouveaux agents non titulaires (ANT) qui prennent leurs fonctions durant cette phase transitoire (et au-delà) ne peuvent prétendre au bénéfice d'une prime.

A cette même date, il est fait application de la délibération : CA n°2017-03-31-06.

ANNEXE 1 : Socle BIATSS*

* A l'exception des agents BIATSS de la BAP E.

Les montants bruts mensuels proposés pour les BIATSS sont les suivants :

CATEGORIE	ITRF	ATSS	BIBLIOTHEQUE	SANTE SOCIAUX	OU MONTANTS AU 1 ^{er} janvier 2017	MONTANTS AU 1 ^{er} septembre 2017
Catégorie A	IGR hors classe	Attaché d'administration de l'Etat hors classe (+DDS)	Conservateur général		792	792
	IGR 1 ^{ère} classe		Conservateur en chef		742	742
	IGR 2 ^{ème} classe		Conservateur Classe normale		668	668
	IGE hors classe, (intégration IGE 1C)	Attaché principal d'administration de l'Etat	Bibliothécaire hors classe	Infirmier hors classe	570	570
	IGE 2 ^{ème} classe	Attaché d'administration de l'Etat	Bibliothécaire classe normale	Infirmier classe normale et supérieure	469	469
	ASI				413	413
Catégorie B	TCH classe exceptionnelle	SAENES classe exceptionnelle	BIBAS classe exceptionnelle		377	383
	TCH classe supérieure	SAENES classe supérieure	BIBAS classe supérieure	Assistant service social principal	377	383
	TCH classe normale	SAENES classe normale	BIBAS classe normale	Assistant service social 1 ^{er} grade	377	383
Catégorie C	ATRF C3 (ex E6)	ADJAENES C3 (ex E6)	Magasinier C3 (ex E6)		261	270
	ATRF C2 (ex E4 et E5)	ADJAENES C2 (ex E4 et E5)	Magasinier C2 (ex E4 et E5)		261	270
	ATRF C1 (ex E3)	ADJAENES C1 (ex E3)	Magasinier C1 (ex E3)		261	270

Les montants affichés sont des montants bruts mensuels pour une quotité de travail à temps plein. Les montants sont proratisés en fonction de la quotité travaillée.

ANNEXE 2 :

Montants de référence pour harmonisation indemnitaire des BIATSS non titulaires (CDD et CDI) recrutés sur ressources propres de l'UCA.

	Montant brut mensuel
ANT C	75 €
ANT B	145 €
ANT A	215 €

Les montants affichés sont des montants bruts mensuels pour une quotité de travail à temps plein. Les montants sont proratisés en fonction de la quotité travaillée.