

Conseil d'administration plénier du 7 juillet

Dispositif de rémunération versé aux personnels BIATSS de l'université

L'université souhaite favoriser une évolution de la politique de rémunération des personnels BIATSS. Ce changement est la volonté de reconnaître le travail réalisé par les personnels au service des étudiant·es et usager·es de notre université. L'objectif est d'aller vers un dispositif de rémunération transparent et équitable.

Dans ce cadre, la délibération qui fera suite au comité technique réaffirmera le versement du complément indemnitaire des personnels non titulaires qui a été adopté lors de la délibération 2016-79 dans les mêmes conditions. Il faut cependant souligner que le nombre de bénéficiaires est évolutif compte tenu de l'actualisation des indices de rémunération des personnels contractuels en lien avec les nouvelles grilles et les actions menées pour lutter contre la précarité.

De la même façon, le complément indemnitaire de fin d'année qui a été voté en Comité Technique du 6 octobre 2016 sera maintenu dans les mêmes conditions. Cela correspond à l'engagement pris d'avoir un dispositif lisible et stable dans la durée du mandat.

Le régime indemnitaire : RIFSEEP

1 – Le cadre statutaire

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été institué au profit des fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984, par le décret 2014-513 du 20 mai 2014. Il a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires existants. Ce régime indemnitaire est donc exclusif de toute autre prime ou indemnités mensuelles.

Les dispositifs d'intéressement prévus à l'article L954-2 du code de l'éducation sont cumulables avec le RIFSEEP, cela permet donc le maintien du complément indemnitaire des personnels non titulaires et du complément indemnitaire de fin d'année.

Une première vague d'adhésion obligatoire a eu lieu pour les corps interministériels (administrateurs civils, filière administrative et filière sociale), les emplois fonctionnels interministériels et les corps à statut commun (ADJAENES et SAENES). C'est ainsi que depuis le 1^{er} janvier 2016, les fonctionnaires de la filière administrative (AENES) bénéficient du RIFSEEP et perçoivent mensuellement l'IFSE qui a remplacé la PFR (prime de fonctions et de résultats) et l'IAT (indemnité d'administration et de technicité) avec une prise en compte de la fonction de chef·fe de service pour la catégorie A.

Pour les personnels ITRF et de bibliothèques, la mise en œuvre est prévue à compter du 1^{er} septembre 2017 par le décret 2016-1916 du 27 décembre 2016. Un arrêté ministériel qui doit venir compléter les textes déjà parus et notamment les arrêtés interministériels de mars 2017, est en cours de rédaction. Cependant, afin de ne pas retarder la mise en œuvre, l'université souhaite dès à présent soumettre à ses instances la généralisation du RIFSEEP qui sera donc entérinée par cette prochaine publication.

Ce régime est composé de deux éléments : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA). Pour information, le CIA est un complément indemnitaire facultatif.

Il convient de préciser que lors de la mise en place de ce dispositif, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent-e au titre du ou des régimes indemnitaires antérieurs (quelle que soit la situation administrative) aux fonctions exercées, au grade détenu et/ou aux résultats et à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE. Cependant sont exclus de la détermination de ce montant à maintenir :

- la GIPA et les indemnités différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire,
- les compléments de rémunération (indemnité de résidence, SFT),
- les remboursements de frais et indemnités d'enseignement ou de jury,
- les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail,
- les versements exceptionnels liés à la manière de servir (reliquats de fin d'année ou bonus).

L'IFSE tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Il s'agit de fixer également pour chaque corps, les montants minimaux de l'indemnité applicables.

Le versement suit les positions administratives des personnels (temps partiel ...) et le demi-traitement si celui-ci s'applique.

2 – L'orientation politique et la méthode

L'université souhaite généraliser la mise en place de l'IFSE pour donner une plus grande lisibilité au dispositif indemnitaire mais surtout pour favoriser une équité dans les attributions. Pour en permettre la faisabilité, il a été inscrit au budget 2017 une réserve de 400 000 euros. Les montants alloués à la prime de formation continue qui ne sera plus versée à compter de l'année 2018 (dernier versement en 2017 pour le compte de 2016) viendront alimenter ce budget.

Les objectifs recherchés sont :

- De tenir l'engagement pris sur l'alignement des primes versées aux différentes filières
- D'adopter dans la prise en compte des fonctions, une approche globale des différentes primes et indemnités en intégrant donc à la réflexion la Nouvelle Bonification Indiciaire.
- De reconnaître le travail réalisé mais aussi l'expertise grandissante demandée aux personnels de catégorie C ainsi que les contraintes qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs fonctions.

Un groupe de travail, émanation du Comité Technique, a été mis en place avec les représentant-es du personnel, la Vice-présidente aux personnels et conditions de travail et la Directrice générale adjointe en charge des ressources humaines. Ce groupe de travail, qui s'est réuni à cinq reprises, avait comme objectif de proposer un dispositif complet au Comité Technique de juin 2017.

Il sera en charge de suivre l'évaluation du dispositif, qui sera présentée fin d'année 2018 en Comité Technique.

3 – Les montants de l'IFSE

Afin de reconnaître l'expertise nécessaire au niveau de chacun des métiers, les groupes de fonction sont cohérents avec les corps. En effet, chaque corps regroupe diverses possibilités de métiers avec une expertise équivalente en termes de technicité et de responsabilité. L'expertise est donc prise en compte au travers du corps d'appartenance. Cependant, la rémunération n'est pas le seul levier de reconnaissance de cette expertise, elle doit également être au cœur de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (parcours professionnel et déroulement de carrière).

Le montant minimum mensuel applicable à chaque corps afin de prendre en compte cette expertise est fixé pour l'université à compter du 1^{er} septembre 2017 comme suit :

- 230 euros pour les corps de la catégorie C,
- 370 euros pour les corps de la catégorie B,
- 420 euros pour les corps des infirmières et ASI,
- 500 euros pour les corps de la catégorie A,
- 630 euros pour les corps des IGR et des conservateurs.

La prime de fonctions informatiques, qui n'est pas cumulable avec le RIFSEEP, ne sera plus attribuée à la date de versement du RIFSEEP. Un ensemble spécifique de groupes fonctions est mis en place pour les personnels titulaires de la BAP E affectés à la direction des systèmes d'information. Le montant minimum est donc fixé comme suit (montant mensuel) en fonction du corps détenu :

- 720 euros pour les corps de la catégorie B,
- 820 euros pour les corps des ASI,
- 1000 euros pour corps des IGE,
- 1150 euros pour les corps des IGR.

Compte tenu de l'investissement budgétaire consenti, les montants seront atteints de façon individuelle en deux ans de façon proportionnelle à l'augmentation que cela représente.

Pour compléter le dispositif, la responsabilité prise dans l'organisation de l'université est prise en compte selon la grille suivante indépendamment du grade détenu :

- Fonction de directeur/trice (ou équivalent) : le montant de l'IFSE est de 700 euros mensuel avec une NBI de 30 points pour un encadrement de plus de 5 personnes,
- Fonction de responsable de service (services centraux ou composantes ou équivalent) et d'adjoint-e au/ à la directeur/trice : le montant de l'IFSE est de 630 euros mensuel avec une NBI de 28 points pour un encadrement de plus de 3 personnes,

- Fonction de responsable de pôle (ou équivalent) et d'adjoint-e au responsable de service : le montant de l'IFSE est de 400 euros mensuel avec une NBI de 20 points pour un encadrement de plus de 3 personnes,
- Fonction de responsable d'équipe (ou équivalent) est de 280 euros mensuel avec une NBI de 10 points pour un encadrement de plus de 3 personnes.

Ce dernier point nécessitera un travail sur la structuration des organigrammes et des responsabilités pour aller vers une homogénéisation. La proposition est de voter dès maintenant cette mise en place avec effet du 1^{er} septembre 2017. La direction des ressources humaines adressera aux directions et composantes une proposition de transposition sur leur organisation afin de recueillir les remarques. Un bilan sera communiqué en groupe de travail.

Les agent-es vont bénéficier du montant le plus favorable en tenant compte de l'expertise ou de la fonction informatique ou de la fonction d'encadrement.

Une évaluation de l'impact de ce dispositif est prévue. Cependant, les premières estimations permettent de prévoir une augmentation pour environ 460 personnes soit plus de 87% des personnels BIATSS titulaires de l'université. Ainsi, 100% des agent-es de catégories C seraient revalorisé-es, plus de 76% des catégories B et environ 72% des catégories A.

Le coût budgétaire en année pleine du dispositif RIFSEEP hors NBI et prise en compte de la fonction informatique est estimé à 460 000 euros annuel environ (il intègre donc bien les 400 000 euros prévus par l'université et le budget alloué à la prime de formation continue).

Le comité technique a émis un avis favorable sur la mise en place du RIFSEEP.

Compensation des responsabilités prises en cas d'absence d'un supérieur hiérarchique

Lors de l'absence d'un-e encadrant-e (suite à maladie, maternité ... à la vacance d'un poste), le remplacement par un-e contractuel-le est souvent complexe. Il est donc régulièrement demandé à une personne de l'équipe d'assurer ce remplacement en plus de son activité habituelle. Il est proposé de mettre en place le versement d'une compensation pour reconnaître la prise en charge d'une responsabilité supplémentaire. Cet intérim sur les fonctions d'un-e supérieur-e hiérarchique induit la prise en charge de dossiers mais aussi de l'organisation du travail, de la régulation du fonctionnement des équipes voir de l'évaluation du travail de collègues ...

Cette indemnité sera attribuée à la personne désignée avec une possibilité de deux bénéficiaires, s'il y a une problématique de site. La personne en charge de l'intérim reçoit une lettre de mission de son /sa directeur/trice avec validation préalable du directeur général des services. La lettre de mission est transmise en copie à la DRH.

Le versement sera effectif lorsque l'absence compensée est supérieure à 1 mois (hors congés). La compensation prend fin avec le terme de la période d'intérim et ne fait l'objet d'aucun versement pour les périodes de fermetures administratives.

Le montant versé correspond à 130 euros brut mensuel par mois complet d'intérim si les délais susvisés sont remplis.

Le comité technique a émis un avis favorable sur ce dispositif.

Les heures supplémentaires

Actuellement, des heures supplémentaires sont versées au sein de l'université via le dispositif de l'indemnité pour la formation continue. Ce dispositif n'est pas adapté car les activités ne correspondent pas à de la formation continue. Il convient donc d'avoir une modalité de versement plus pertinente.

Pour mémoire, le principe général est la récupération des heures supplémentaires. Pour mémoire, ces dernières sont effectuées à la demande du chef de service dans des cas spécifiques où l'organisation habituelle du travail ne permet pas de répondre au besoin.

Il est proposé de tenir compte de la réalité de l'activité de notre université et garantir une continuité d'activité y compris lorsque les équipes sont sollicitées de façon exceptionnelle. Il s'agit donc de mettre en place le dispositif prévu dans le décret 2003-1009 du 16 octobre 2003 relatif aux vacations susceptibles d'être allouées aux personnels accomplissant des activités accessoires dans l'enseignement supérieur.

La proposition est d'autoriser le paiement des heures effectuées si la récupération n'est pas possible pour le service prévention sécurité, la direction de la logistique et le service logistique et audiovisuel, uniquement pour les catégories C et B. Il s'agit des interventions réalisées dans le cadre de l'évènementiel le week-end ou en soirée en dehors des obligations habituelles de service.

Pour mémoire, le taux de vacation par catégorie est au 1^{er} février 2017 : 13,95 euros pour les B et 10,69 euros pour les C.

Le comité technique a émis un avis favorable sur ce dispositif.

Le complément indemnitaire de fin d'année pour les personnels BIATSS (art. L.954-2 c. éduc.)

Cette prime est une reconnaissance de la contribution des agent·es de notre établissement au service public rendu au cours de chaque année universitaire.

Elle remplace à la fois la prime de fin d'année versée jusqu'à présent et la prime du Ministère versée en 2014 et 2015 (50 euros brut pour les agent·es titulaires de catégorie B et 100 euros brut pour les agent·es titulaires de catégorie C).

Cette prime concerne tou·tes les agent·es titulaires et contractuel·les sur besoin permanent et non permanent qui ont travaillé au moins six mois durant l'année universitaire précédente au sein de notre établissement, encore en poste au 1er octobre de l'année.

Le montant est fixé à 350 euros brut pour tou·tes les agent·es à plein temps et qui ont travaillé l'année universitaire entière.

En cas d'absence pour raison médicale, le montant de la prime suit la rémunération, à plein traitement ou à demi-traitement. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail hebdomadaire et de la durée de présence dans l'établissement au cours de l'année universitaire concernée.

Les chef·fes de service peuvent proposer de façon argumentée à la Direction des Ressources Humaines, pour arbitrage de la Direction Générale des Services, une baisse partielle ou totale du montant de la prime pour les agent·es placé·es sous leur responsabilité, lorsque la contribution au service public universitaire d'un·e agent·e au cours de l'année universitaire a été clairement défaillante. Ces situations doivent avoir été signalées au cours de l'année universitaire à la Direction générale des Services ou à la Direction des Ressources Humaines, et avoir été le cas échéant formalisées dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le comité technique a acté le renouvellement de ce dispositif.

Le complément indemnitaire des personnels non titulaires (art. L.954-2 c. éduc.)

Il s'agit de verser une prime pour aider les collègues les plus précaires. C'est donc le salaire brut mensuel qui est le premier critère de détermination du versement de cette prime. Pour bénéficier de cette prime, les agent·es doivent :

- avoir une ancienneté de 6 mois entre le 1er septembre de l'année universitaire et le 31 août de l'année universitaire ;
- être « en poste » à l'université au 1er juillet de cette même année.

L'application de l'ETPT (équivalent temps plein travaillé) sert de base de calcul pour les contractuel·les à temps partiel sur emplois permanents ayant cumulé des contrats complémentaires sur la période de référence. L'INM et la quotité de travail sont pris en compte pour déterminer le salaire brut potentiellement perçu. Ne sont pas concerné·es par cette prime :

- les agent·es contractuel·les bénéficiant de primes fixes au titre de leur contrat et dont le salaire brut primes comprises dépasse la somme indiquée au paragraphe suivant ;

- Les agent·es contractuel·les qui bénéficient déjà de primes de formation continue et dont le salaire brut prime comprise dépasse la somme indiquée au paragraphe suivant ;
- Les agent·es reconnu·es travailleur/ses handicapé·es (RQTH) qui sont considéré·es comme stagiaires et qui perçoivent donc les primes au même titre que les titulaires.

L'objectif étant la lutte contre la précarité, le montant de la prime est de :

- 350€ pour les agent·es percevant de 700€ à 800€ bruts
- 300€ pour les agent·es percevant de 801€ à 1000€ bruts
- 250€ pour les agent·es percevant de 1001€ à 1100€ bruts
- 200€ pour les agent·es percevant de 1101€ à 1255€ bruts
- 150€ pour les agent·es percevant de 1256€ à 1510€ bruts

La prime est versée sur le salaire du mois d'août.

Le comité technique a sollicité un versement en juillet lors de la prochaine année d'attribution.