

Comité technique du 8 juillet 2021

Point 7 : Evolution du régime indemnitaire

Rappel du contexte

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place le 01/09/2017 puis a fait l'objet de compléments en 2018 (établissement d'une garantie individuelle lors du recrutement d'un.e directeur/trice) et 2020 (indemnisation de l'intérim d'un.e collègue de même niveau hiérarchique).

Le RIFSEEP est susceptible d'évoluer à l'avenir selon plusieurs facteurs et notamment l'incidence des engagements pris dans le cadre de la loi de programmation pour la recherche (LPR) et qui concerne certaines filières.

Par ailleurs, un certain nombre de situations constatées ont mis en évidence la nécessité de procéder à des améliorations immédiates du régime actuel sans attendre une réforme générale du régime.

Propositions d'amélioration du régime actuel

1 Élargissement de la prime d'intérim (hiérarchique ou collègue)

Suite à la mise en place effective de la prime de remplacement élargie en 2020, des précisions et améliorations sont proposées :

- Précisions : Cette prime correspond à un remplacement effectif d'un.e collègue ou d'un.e supérieur.e hiérarchique absent.e clairement identifié.e et discuté avec l'agent.e concernée.e., sur une période supérieure à un mois. Elle peut être partagée entre deux collègues, elle n'a ainsi pas vocation à être répartie entre tous les membres d'un service. Elle ne s'applique pas à un.e supérieur.e hiérarchique en cas d'absence dans son service.

- Améliorations proposées :

- Prise en compte sur une durée couvrant les congés annuels du titulaire du poste, s'ils font suite à un arrêt de travail (maladie, maternité, AT...) ou au-delà de 30 jours de congés annuels dans le cas d'un départ (épuisement des droits).
- Versement de la prime d'intérim en cas d'absentéisme perlé au sein d'un même service dès lors que celui-ci atteint une durée totale de 1 mois sur 6 mois et nécessite un remplacement de l'agent.e absent.e par la/ les mêmes personnes compte tenu des nécessités de service.

2 Corrections des inégalités constatées pour les directeurs

Le maintien d'un avantage acquis pour les agent.es en poste avant la mise en place du RIFSEEP et la réalité des recrutements sur les postes hautement qualifiés (délibération du CA le 13 juillet 2018) ont créé des écarts de traitement entre certain.es agent.es.

Il est proposé qu'à fonctions équivalentes, ces inégalités, dès lors qu'elles sont clairement identifiées et significatives, puissent faire l'objet d'une revalorisation de l'IFSE permettant de mieux prendre en compte le niveau de technicité acquis à LYON 2 depuis le 1^{er} septembre 2017 dans la limite des plafonds réglementaires.

3 Garantie individuelle en cas de mobilité

La garantie individuelle prévoit le maintien de la rémunération (IFSE et NBI) pendant une année pour les agent.es qui changent de fonction pour raison de santé ou suite à réorganisation.

L'expérience montre que dans tous les cas de mobilité, l'écart entre l'ancien régime indemnitaire et le nouveau peut entraîner une perte de pouvoir d'achat importante difficile à absorber pour certain.es.

Ceci est un frein à la mobilité volontaire des personnels et est mal vécu pour les mobilités subies.

Il est proposé d'appliquer une dégressivité plus douce pour les agents dont l'écart entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire (IFSE+NBI) est supérieur à 100 euros et ce quelle que soit la nature de la mobilité.

Maintien à 100 % pendant les 6 premiers mois, puis 60% pendant 1 an. Ce qui est plus favorable pour l'agent et réparti sur 1 an 1/2 l'écart de rémunération.

4 Lancement de deux études dont les objectifs sont :

1- L'amélioration de la prise en compte des différents facteurs entrant réglementairement dans la fixation des montants de l'IFSE, à savoir :

- Encadrement, coordination, pilotage, conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

2- La mise en place d'un complément individuel annualisé (CIA) tel que prévu par la réglementation dans les conditions suivantes :

- Ce complément n'a pas vocation à se cumuler, pour les agents qui en bénéficient, au versement indemnitaire de fin d'année actuel
- Ce complément devra corriger l'effet de seuil lié à la condition d'ancienneté constaté actuellement
- Ce complément devra prendre en compte les éléments non pris en compte dans la partie mensuel (IFSE) du RIFSEEP et notamment la charge de travail exceptionnelle liée à la mise en œuvre de projets importants et structurants intervenus pendant l'année de référence.