

# Délibération relative à la gestion de l'enveloppe indemnitaire BIATOS

---

*Projet présenté au CT du 5 juillet et au CA du 12 juillet 2013*

Le CT du 24 octobre 2012 et le CA du 26 octobre 2012 ont adopté le régime indemnitaire BIATS des personnels titulaires et non-titulaires.

L'enveloppe 2012 était arrêtée à 1 201 000 €. Celle de l'exercice 2013 a été définie sur la même base.

La politique indemnitaire de notre établissement est basée sur un triple objectif :

- Poursuivre la mise en œuvre des engagements ministériels pris en 2002, au moment de la mise en place de l'ARTT, à l'égard des personnels titulaires de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, en matière de convergence des régimes indemnitaires vers le taux de référence inter-ministériel
- maintenir un régime indemnitaire respectueux de la qualité et de l'intensité du travail des collègues BIATOS de l'établissement.
- Valoriser le régime indemnitaire des personnels pour maintenir une cohérence de site en matière de régime indemnitaire BIATOS, dans un contexte où les autres établissements du site universitaire bordelais engagent une convergence des régimes indemnitaires BIATOS vers le mieux-disant.

Pour les personnels titulaires, l'axe de départ du projet 2012 reposait sur l'objectif qu'aucune catégorie indemnitaire ne perçoive une prime inférieure de plus de 6% au montant d'une cible définie par référence aux taux les plus élevés pratiqués sur le site universitaire bordelais. Ce choix se fonde sur la volonté d'inscrire la politique indemnitaire de notre université dans une cohérence d'actions et d'objectifs au regard des pratiques observées sur le site bordelais afin de préserver l'attractivité des postes de notre université et d'éviter un décrochage entre établissements susceptible de créer certains dysfonctionnements. L'application stricte de ce principe a ensuite fait l'objet d'arbitrages concertés entre l'équipe de direction et les organisations syndicales qui ont abouti au consensus suivant : accélération de l'alignement sur la référence de site pour les collègues de catégorie C, plafonnement de la hausse constatée pour certains collègues de catégorie B et de catégorie A.

Pour la partie relative au régime indemnitaire des personnels contractuels, après une première mise en œuvre de manière uniforme pour tous les contractuels en 2011, à l'issue des débats au sein du CT, il a finalement été proposé d'allouer un montant identique de 400 € à tous les contractuels.

La présente délibération vise à encadrer les mesures dérogatoires à ce cadre général relatives aux personnels titulaires.

### 1- Rappel des décisions antérieures

***Des dérogations aux régimes « standards » ont toujours été pratiquées dans l'établissement. Elles reposent sur une base réglementaire qui prévoit notamment pour l'AENES une possibilité de moduler de 1 à 8 un taux de référence et pour l'ITRF des modulations possibles de 1 à 3 ou de 1 à 4.***

Sans remonter à des périodes plus lointaines, notre établissement a mis en place, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme interne, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010, une logique de cotation des emplois ayant permis d'identifier, à travers l'élaboration de fiches « fonctions » le niveau d'encadrement, de contraintes, de responsabilité, de technicité, associés à chacun des emplois proposés aux collègues. Ces règles de dérogation à la règle de l'alignement des grades ont été strictement encadrées et la majoration qui en a découlé plafonnée à environ 20 % de la valeur moyenne du grade.

Ont notamment été présenté en CT les fonctions suivantes :

- En 2010 :
  - o les fonctions de responsable administratif d'UFR (UFR dont le périmètre a été considérablement élargi par la réforme interne) et le poste de responsable administratif de l'IUT : 600 € / an pour 7 personnes.
  - o Pour la fonction de Directeur adjoint du Service commun de documentation : calculé selon la grille des rémunérations accessoires des conservateurs : 474.30 € / an.
  - o Pour les nouvelles directions créées dans le cadre de la réforme interne :
    - Directeur du Système d'Information : reconduction du taux majoré du fait des enjeux et des contraintes de la fonction
    - Directeur du Patrimoine Immobilier et de la Logistique : alignement sur le même taux majoré du fait à la fois de la fusion de la logistique et du patrimoine et des contraintes particulières liées à cette fonction
    - Directeur des Affaires Financières dont les responsabilités sont directement impactées par le passage aux RCE (+ 800 € / an).
    - Directeur de la Gestion des Personnels Et des Carrières et Directeur des Ressources Humaines : dont les responsabilités sont directement impactées par le passage aux RCE : (+ 600 € / an),
    - Directeur de la Recherche : montée en puissance liée au développement de la politique scientifique d'établissement et à l'affirmation des enjeux financiers d'une gestion stratégique de l'activité scientifique (+ 600 € / an).
    - Les fonctions de Directeur de la Vie Universitaire et de Directeur des Relations Internationales font également l'objet d'une valorisation du régime indemnitaire annuel de 400 € / an.
- En 2011 :
  - o Directeur des Etudes,
  - o Responsable de la Cellule d'Aide au Pilotage

- Responsable du Pôle Documentaire STC

L'attention de chacun est attirée sur le fait que l'ensemble de ces mesures « cotation des emplois » représente moins de 1% de l'ensemble du budget de l'indemnitaire BIATOS.

- 2- L'université met en œuvre l'engagement pris dans le cadre de la campagne présidentielle de remettre à jour l'ensemble des pratiques dérogatoires.

***L'établissement entend, par cette délibération, dégager l'équilibre entre l'attachement fort d'une répartition purement statutaire de l'enveloppe indemnitaire et la reconnaissance des différences de fonctions et de responsabilités assurées par les collègues de l'établissement, y compris au sein d'un même corps de fonctionnaire.***

Tout en constatant l'impossibilité d'appliquer à son encadrement administratif le principe de l'alignement sur les régimes indemnitaires de la NUB posé pour l'ensemble des collègues BIATS de Bordeaux3, mais néanmoins soucieux de ne pas voir se creuser ces écarts indemnitaires et maintenir une certaine attractivité de ces fonctions stratégiques pour l'avenir de notre établissement, la présente délibération vise à prendre en compte certaines situations qui n'ont pas été revues depuis 2010.

***Ainsi, l'établissement reste fidèle à sa logique de privilégier dans ses critères de différenciation une approche liée purement à la fonction et en aucune manière à la « manière de servir » ou aux « résultats ».***

L'établissement entend ainsi réduire non seulement la part de son enveloppe indemnitaire consacrée à la différenciation mais également la diversité des situations de différenciation.

***Ce travail s'inscrit dans le cadre d'un objectif de réduction des montants consacrés à la différenciation de 20%. Partant de cet objectif, le projet présenté a finalement conduit à une réduction de plus de 30%.***

- a) Mise en valeur de l'encadrement de la différenciation

***Dans ce cadre, l'établissement a mis en œuvre dans les 3 dernières campagnes d'emploi des ajustements progressifs permettant à la rentrée 2013 de supprimer les situations associées à l'axe 3 « reconnaissance à titre provisoire de la prise en charge par des collègues de postes relevant de la catégorie supérieure » : 9 situations en 2012 pour environ 2 000 €. Cependant, compte tenu des situations RH susceptibles de voir se recréer à nouveau ce type de situations, l'établissement se réserve la possibilité de faire à nouveau usage de ce dispositif, après information du Comité Technique.***

**Sur l'axe 2 « cotation des emplois », dans la même logique, la situation permet de réduire là encore le nombre de situations justifiant l'attribution de primes majorées, pour un montant estimé de 2 000 €.**

Il est rappelé ici que la revalorisation indemnitaire de 2012 a été accordée uniquement dans une logique statutaire. Il est enfin souligné le fait que l'absence de revalorisation des régimes différenciés conduit mécaniquement à la diminution de l'intensité de la différenciation du fait de l'augmentation des régimes de base depuis 2010.

Il est rappelé également les dispositions adoptées lors du Comité Technique Paritaire en date du 2 novembre 2010 relatives à la Prime de Fonction Informatique. Cette prime définie par le décret n°71-343 du 29 avril 1971 est réservée aux personnels titulaires « qui sont régulièrement affectés au traitement de l'information ». Au sein de notre établissement, cette prime n'est affectée qu'aux collègues dans les structures suivantes :

- Au sein de la DSI, les collègues des pôles Réseau et Système, Exploitation Parc, Applications Informatiques et Système d'Information. Elle est également susceptible d'être versée, compte tenu des fonctions exercées, à certains collègues du Pôle Accompagnement Usages et TICE
- Au sein de l'IUT, les collègues du Service Informatique

La PFI est attribué selon le niveau des fonctions exercées par les agents :

- niveau 1 : encadrement supérieur
- niveau 2 : fonctions à haut niveau de responsabilité et d'expertise
- niveau 3 : fonctions d'expertise informatique
- niveau 4 : fonctions de maintenance, exploitation
- niveau 5 : assistance technique

b) Poursuite et actualisation des travaux de cotation des emplois

Il est rappelé ici le régime indemnitaire, défini règlementairement dont bénéficient le Directeur Général des Services et l'Agent Comptable :

- Directeur Général des Services : 1 744 € par mois
- Agent Comptable : 1 223 € par mois

**L'établissement, en application de l'article L 954-2, et afin d'apporter une réponse règlementaire à la situation correspondant à l'ancienne prime « Recherche », décide d'accorder au DGS et à l'Agent Comptable une prime complémentaire de 6 000 € annuelle.**

**a. Régime indemnitaire commun à certaines fonctions d'encadrement de l'équipe de direction administrative.**

Sont intégrés à cette catégorie les fonctions de

- Responsable de la Cellule d'Aide au Pilotage faisant fonction d'Adjoint au Directeur Général des Services (fonctionnement de fait à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012)
- Directeur des Ressources Humaines (poste créé au 1<sup>er</sup> septembre 2013)
- Directeur des Affaires Financières
- Directeur du Système d'Information
- Directeur du Service Commun de la Documentation (revalorisation à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013)

Le régime indemnitaire associé à ces fonctions est basé sur un montant mensuel de référence de 1 100 €, correspondant à la moyenne actuelle des régimes indemnitaires des postes d'encadrement, montant susceptible d'être affecté d'un coefficient de +/- 25%.

**b. Régime indemnitaire appliqué à certaines fonctions de direction, établie sur la base du régime indemnitaire d'un IGR de 1<sup>ère</sup> classe, soit 595 euros.**

- Directeur de la Scolarité (poste créé au 1<sup>er</sup> septembre 2013)
- Directeur de la Recherche
- Directeur de la DPIL/SIGDU

**Par rapport à la situation actuelle, la masse de l'enveloppe indemnitaire mobilisée pour ces 2 catégories, à périmètre constant, baisse de 10 000 € annuels (- 10%).**

- c. Création d'un régime indemnitaire spécifique pour les collègues responsables de la paie des personnels titulaires et contractuels, en lien avec la démarche de Contrôle Interne Comptable et Financier engagée par l'établissement
- Responsable du Pôle Transversal de la DGPEC
  - Responsable-adjoint du Processus de paie à la DGPEC
  - Responsable du contrôle de la paie à l'agence comptable

**Ces 3 collègues bénéficient d'un régime indemnitaire valorisé sur la base de + 10% du régime indemnitaire de leurs corps d'appartenance**

- d. Création d'un régime indemnitaire spécifique liée à la responsabilité du pôle Travaux de la DPIL. En lien avec la montée en puissance des travaux de l'Opération Campus et au vu des enjeux stratégiques liés à la problématique de la gestion du patrimoine, le titulaire de cette fonction bénéficie d'un régime indemnitaire valorisé **sur une base de + 25% du régime indemnitaire du corps d'appartenance.**
- e. Modulation des indemnités spéciales des conservateurs de bibliothèques. Les fonctions de Directeur-Adjoint du SCD et les fonctions de responsable de la BU Lettres bénéficient d'une modulation de **+15% par rapport à l'indemnité de référence de leur grade.**

f. Maintien de situations individuelles spécifiques

- Fonction de chauffeur vagemestre Maintien d'un taux exceptionnel lié à la spécificité des contraintes horaires liées à cette fonction (+10% par rapport à l'indemnité de référence)
- Situation individuelle d'un collègue de l'agence comptable en détachement qui bénéficie du maintien d'un régime indemnitaire aligné sur son corps d'origine (majoration maximale de + 55% par rapport au taux de référence)
- Situation individuelle liée à la fonction de Secrétaire Général du LABEX LASCARBX (taux exceptionnel de son grade, différenciation financée par le budget du labex).

**Par rapport à la situation actuelle, la différenciation indemnitaire mobilisée sur ces 4 types de situations baisse de près de 30% (- 3 718 € annuels).**

c) Point sur la situation des fonctions associées à l'axe 2 « Valorisation des fonctions à responsabilité particulière

Il est proposé de maintenir la valorisation actuellement en vigueur sur la base suivante :

- RA des pôles UFR et RA de l'IUT : + 600 € par an par rapport au régime de base de la catégorie indemnitaire correspondante
- RA des pôles documentaires du SCD : + 600 € par an par rapport au régime de base de la catégorie indemnitaire correspondante
- Directeur de la DIVU et des RI : + 400 € par rapport au régime de base de la catégorie indemnitaire correspondante