Note Régime indemnitaire BIATS 2016 V4

Il est soumis à l'examen du Comité Technique une proposition de gestion de l'enveloppe indemnitaire BIATSS de l'établissement.

Ce projet tient compte des choix antérieurs et des trajectoires indemnitaires qui en résultent ainsi que des évolutions règlementaires récentes ***(Protocole Parcours Professionnel Carrière – PPCR – et Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel – RIFSEEP). Dans un souci de simplification les tableaux remis font abstraction des mouvements induits par les hausses du point et par l'impact du transfert prime/point.***

Le travail de ces dernières années sur le régime indemnitaire BIATS peut se résumer de la manière suivante :

- Recherche de la convergence entre les régimes indemnitaires des 3 familles de personnels BIATS de l'établissement ;
- Volonté d'éviter tout décrochage de la situation des personnels BIATS de notre université par rapport aux autres établissements engagés dans le processus de fusion, puis aux autres universités de notre taille et celles de la nouvelle région ;
- Abandon des pratiques de gestion des reliquats par lesquels l'établissement « récompensait » certaines situations individuelles ;
- Transparence sur le dossier des régimes différenciés associés à un nombre limité de fonctions. Ce choix s'est effectué lors de la réforme interne.
- Création d'un régime indemnitaire pour les personnels contractuels.

I- Une prévision anticipée dès le budget primitif 2016 :

Le projet, voté au Conseil d'administration du 18 décembre 2015, prévoyait à la fois les crédits nécessaires pour une extension pleine des mesures décidées en 2014 et une enveloppe complémentaire de 30 000 €, pour un budget prévisionnel de 1 375 000 €. Le vote du CA du 17 juin a permis d'abonder l'enveloppe dédiée de 30 000 € permettant de maintenir le rythme d'augmentation observé ces dernières années (Rappel : progression entre 60 000 et 120 000 euros par an depuis 2010).

II- Réflexions et propositions de cadrage pluriannuel de gestion du régime indemnitaire

Le travail mené a cherché à conjuguer le respect des équilibres :

- entre nos catégories (analyse interne)
- par rapport aux autres établissements et aux références interministérielles (analyse externe).

Cette recherche d'équilibre conduit à plusieurs axes de travail :

a) **L'établissement confirme le projet esquissé en 2015 sur les regroupements catégoriels.** Dans la perspective de la mise en place du RIFSEEP qui insiste prioritairement sur les notions de fonctions l'établissement propose, dans la continuité de ce qui a déjà été fait pour la catégorie C, les actions pluriannuelles suivantes :

- **La fusion en 2016 des catégories 6 (**Collègues de catégorie B de classe normale) **et 5** (Collègues de catégorie B de classe supérieure et classe exceptionnelle).

Les conclusions des travaux de cartographie des emplois selon lesquelles les collègues titulaires de ces grades n'exercent pas des fonctions suffisamment différentes pour justifier une différence de régime indemnitaire confirme la pertinence de cette fusion ; nos pratiques de recrutement ne se basent pas non plus sur le grade ;

- **La réorganisation dans les années à venir des catégories 3** (IGE 2C et 1C, Attachés et Bibliothécaires), **2** (IGE HC, IGR 2C, Attaché principal, Conservateur) **et 1 (**IGR 1C et HC, Attachés hors classe, Conservateur en chef) **en 2 nouvelles catégories** fondées sur un regroupement par corps à l'exception du corps des attachés.
  - 1 catégorie pour les IGE, les attachés, les bibliothécaires
  - 1 catégorie pour les IGR, les attachés principaux, les attachés hors classe et les conservateurs.

b) Pour la catégorie 7 qui bénéficie d'un indemnitaire supérieur à la moyenne des établissements observés (cf. tableau comparatif), l'analyse de l'écart indiciaire-indemnitaire par rapport aux collègues de catégorie B, ainsi que le constat partagé au regard de la complexité et de la technicité des fonctions désormais confiées aux collègues de catégorie C, apparu notamment lors des travaux de cartographie, justifie un projet pluriannuel permettant de stabiliser les écarts entre la catégorie C et la catégorie supérieure elle-même appelée à progresser dans le cadre de la fusion des catégories 6 et 5.

c) Pour la catégorie des ASI, une réflexion propre au corps spécifique des ASI sera engagée mais les dernières données font état d'un positionnement plutôt cohérent par rapport aux pratiques des autres établissements. Les résultats de notre réflexion ont confirmé le contraste des fonctions confiées aux collègues ASI que l'on peut regrouper en 2 catégories :

   - celle où la fonction correspond bien à un corps intermédiaire entre les fonctions assurées par des collègues de catégorie B et celles exercées par les corps supérieurs de la catégorie A (Attaché ou IGE) ;

   - celle où la fonction est indifféremment confiée à des collègues du corps des ASI et des IGE.

III- Propositions pluriannuelles 2016/2020

Notre proposition s'inscrit dans un projet politique pluriannuel. L'établissement se fixe les objectifs prioritaires suivants :

- Les collègues de catégorie C devront voir leur régime indemnitaire évoluer de manière ***à stabiliser globalement (rémunération et indemnitaire) les écarts*** par rapport aux collègues de catégorie B ;

- Les collègues de catégorie B verront leur régime fusionner dès 2016 afin de pouvoir préparer la répartition par groupe de fonctions prévue par le RIFSEEP ;

- Une réflexion sera engagée concernant les fonctions des ASI permettant une analyse fonctionnelle entre les 2 situations (soit de quasi-IGE, soit de « vrai ASI ») ;

- Les collègues de catégorie 1, 2 et 3 devront rattraper progressivement le retard accumulé ces dernières années par rapport aux montants proposés par les autres établissements sur le plan local et national tout en restant vigilant sur l'analyse des écarts entre les catégories ;

IV- Propositions de répartition de l'enveloppe de 60 000 € pour l'exercice 2016

Compte tenu des objectifs énoncés précédemment, l'établissement propose la répartition suivante de l'enveloppe 2016 :

a) A compter du 1er janvier 2016

- **Fusion des catégories 6 et 5, soit l'ensemble des situations des collègues de catégorie B ;**

- **Progression des collègues de catégorie C (catégorie 7) à hauteur de 64% de la progression des collègues de la catégorie 6.**

Cette progression limitée doit s'entendre en cohérence avec le cadre pluriannuel fixé ci-dessus mais aussi par rapport au constat posé faisant état de l'écart entre les taux UBM et les taux des autres établissements.

- **Progression des taux servis pour la catégorie 3 (IGE 2ème et 1ère classe, Attaché et Bibliothécaire) pour commencer le rattrapage pluriannuel de cette catégorie qui apparaît comme celle (hors cat. 2) qui a le plus de décalage par rapport aux moyennes des autres établissements (35 € pour l'exercice 2016 avec un objectif de +120 € par mois sur la période 2016/2020).**

- **Afin de ne pas creuser les écarts par rapport aux autres catégories indemnitaires de la catégorie A il est proposé pour les ASI une augmentation de 10 € par mois correspondant à 28% de l'augmentation de la catégorie 3.**

b) A compter du 1er septembre 2016 et de la clôture des travaux de la cartographie des emplois

- Actualisation de la liste et des règles de gestion des situations de décalage entre la fonction et la catégorie indemnitaire de la personne qui assure la fonction.