Note Régimes indemnitaires spécifiques BIATS 2016

Dans le cadre du travail mené sur l'ensemble de l'enveloppe indemnitaire et plus particulièrement sur les régimes indemnitaires spécifiques, il est important de rappeler le contexte qui affecte ou conditionne aujourd'hui un certain nombre de régimes spécifiques

- des régimes spécifiques cadrés par des décrets ministériels (exemple la Prime de Fonction Informatique);
- un nombre limité de points de NBI (points permettant une reconnaissance institutionnelle des responsabilités). Le nombre de points attribués à l'établissement n'évoluera pas malgré l'évolution flagrante de nos missions ;
- des situations héritées du passé (recrutements avec engagement salarial, attributions de primes octroyées lors de la réforme interne) ;
- des situations de décalage entre le niveau d'emploi associé à une fonction et la catégorie ou le corps de l'agent occupant cette fonction.

I- Régimes indemnitaires différenciés

a) Pour les primes accordées au moment de la réforme interne l'établissement s'engage à constituer un groupe de travail afin de réexaminer les différents cas et engager une concertation sur la liste des fonctions. La cartographie devrait nous permettre de toiletter la liste des fonctions qui avaient été identifiées et valorisées. Nous nous engageons également à limiter le nombre de primes accordées et à réfléchir sur le nombre limité de fonctions associées soit à des situations spécifiques ou relevant de décisions institutionnelles. Actuellement les situations suivantes bénéficient d'un régime spécifique :

- Fonction de Responsable Administratif du LABEX ;

- Fonction de Chauffeur-Vaguemestre de l'équipe de direction ;

- Situation individuelle d'un collègue du Trésor en détachement à l'Agence Comptable ;

- Situations des bénéficiaires de la PFI – *pas de modification par rapport à la délibération du CTP de novembre 2010 et celle du CA de juillet 2013* - (ces primes seront intégrées lors du passage au RIFSEEP en 2017) ;

- les assistants de prévention sur la base d'un montant de 450 € par assistant *(pas de modification depuis la délibération du CA de juillet 2013)*;

- Les agents assurant des fonctions de Sécurité Incendie

Depuis 1998, l'établissement a mis en place une équipe de sécurité par mesure compensatoire à l'avis défavorable de la commission de sécurité et d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite. La réglementation de sécurité dans les ERP nous impose pendant la présence du public un service de sécurité incendie composé et défini par les articles MS 46 à MS 48 d'un SSIAP2 et de deux SSIAP1.

Les collègues participant à cette mission bénéficient d'un régime indemnitaire organisé sur la base suivante : Cat A : 2 000 €, Cat B : 1 300 €, Cat C : 1 000 €. Le nombre d'agents a évolué au fil des années mais le système de rémunération est resté le même.

Pour 2017 nous proposons d'aligner les primes des agents sur la base d'une logique fonctionnelle. Cette homogénéisation ne pourra se faire sans discussion. Elle devra s'appuyer sur une analyse fonctionnelle approfondie, en tenant compte par exemple des différents niveaux de SSIAP.

- Les fonctions de Responsables Administratifs d'UFR et de Responsable Administratif de l'IUT font l'objet d'une valorisation indemnitaire de + 600 € par an (pas de changement par rapport à la délibération de juillet 2013)
- ***RA des pôles documentaires du SCD : + 600 € par an par rapport au régime de base de la catégorie indemnitaire correspondante (1 agent susceptible de bénéficier de cette mesure a refusé de percevoir le complément indemnitaire)***
- Les fonctions de Directeur de la Vie Universitaire et de Directeur des Relations Internationales font l'objet d'une valorisation du régime indemnitaire annuel de 400 € / an.

b) Pour les situations dites de décalage, des sorties sont réalisées, comme cela est maintenant proposé dans le cadre de la cartographie des emplois, par l'organisation de concours (pas toujours réussis par les collègues qui occupaient les fonctions) et des promotions par liste d'aptitude. Cette année :

- Sur les 3 situations de responsables de la paie des personnels (Pôle Transversal de la DRH, Responsable-adjoint du processus de paie, Responsable du contrôle de la paie à l'Agence Comptable) qui ont fait l'objet d'une différenciation indemnitaire en 2013 ***(+ 10% du régime indemnitaire de leurs corps d'appartenance)***, la fonction de responsable du

pôle transversal, grâce à une requalifications en catégorie supérieure (recrutement d'un attaché sur la fonction précédemment occupée par une ASI) ne fait plus l'objet de différenciation, ;

- 3 des 5 situations dites d'axe 3 identifiées à l'automne 2015 (responsable du CRB Activités Transversales, Directeur-Adjoint du SIGDU, Responsable Statistique CAP), bénéficiant du régime indemnitaire de la catégorie associée à la fonction exercée, ont déjà fait l'objet d'un rééquilibrage fonction/corps ***(1 agent susceptible de bénéficier de cette mesure a refusé de percevoir le complément indemnitaire)***

Des propositions d'entrées sont soumises à l'examen du CT puis au CA.

1. Fonction de directeur du SIGDU. Service Inter-Universitaire. La fonction de directeur du SIGDU faisait déjà l'objet d'une différenciation avant la fusion provisoire DPIL/SIGDU en vigueur au moment du travail de 2013. Il convient donc de régulariser un état de fait en alignant cette fonction sur le régime indemnitaire de la catégorie 2. L'établissement essaiera de promouvoir un traitement homogène des fonctions de responsable de service inter-U et examinera en fonction de l'évolution des missions du service la question de l'opportunité d'une requalification du poste au niveau d'IGR.
2. Fonction de directeur-adjoint du CFA. Proposition d'une différenciation visant à compenser l'impossibilité de verser une NBI de 20 points. Différenciation dont l'imputation sur le budget du CFA sera examinée avec attention.
3. Fonction de Responsable du Pôle de Gestion Financière et Logistique de la DPIL. Lien avec l'intégration de la gestion logistique et montée en puissance des enjeux financiers liés à la gestion du patrimoine (OP Campus/CPER, Schéma Directeur, SPSI, PPI, GER…). Il est proposé que ce poste fasse l'objet d'une valorisation de 400 € par an, correspondant à la moitié de l'écart observé par rapport à la catégorie indemnitaire supérieure.

Sur ces 3 situations, l'établissement entend régulariser des situations de fait.

Outre ces 3 situations, il est proposé d'intégrer au dispositif instauré en 2015, prévoyant le bénéfice du régime indemnitaire associé à la fonction exercée, les nouvelles situations de décalage identifiées dans la cartographie 2016 qui seront validées lors du CT du 23 septembre.

Soucieux de respecter les engagements fondateurs de l'établissement visant à chercher prioritairement à faire coïncider les situations de terrain et la cartographie-cible des emplois, l'université rappelle son engagement fixant un cadre temporel de 2 ans maximum considéré comme le temps normal laissé à l'établissement pour mettre en œuvre cette adéquation (prioritairement par le concours et accessoirement par la liste d'aptitude).

II- Régime indemnitaire de l'équipe de direction

Il est rappelé que les situations et l'intensité de la différenciation ont globalement diminuées par rapport à 2013 grâce à des campagnes d'emplois ou des listes d'aptitude :

- La situation de Responsable de la CAP faisant fonction de DGSA a été traitée par l'affectation « de plein exercice » sur l'un des 2 postes d'administrateur ;
- Les postes de directeur de la DPIL (concours) et de directeur de la Scolarité (liste d'aptitude) ont été requalifiés au niveau IGR.

Aujourd'hui l'équipe de direction est organisée sur la base suivante :

- *Premier niveau : le DGS, la DGSA, l'agent comptable, la DAF, la DRH, le directeur du SCD, le DSI*
    - *Directeur Général des Services : 1 744 € par mois / Agent Comptable : 1 223 € par mois.*
    - Le régime indemnitaire associé des autres fonctions de l'équipe de direction 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%.
- Second niveau : le directeur de la scolarité, la directrice de la recherche
    - Régime indemnitaire de la catégorie 1.

Nous proposons que le Directeur de la DPIL intègre le premier niveau de l'équipe de direction, impliquant donc qu'il puisse bénéficier du régime indemnitaire associé. Cette proposition s'appuie sur la montée en puissance de cette fonction, notamment du fait du passage à la phase opérationnelle de l'OP Campus et au contexte national d'une perspective de généralisation de la dévolution du patrimoine qui va impliquer la gestion financière du patrimoine sous forme de budget annexe.

A l’occasion de la réflexion globale engagée en 2017, la liste des fonctions et le montant des régimes indemnitaires associés feront l’objet d’un réexamen qui prendra appui notamment sur les conclusions de la cartographie des emplois.

Pour cette année 2016 – nous proposons une augmentation modérée, basée sur un montant de 50 € par mois (entre + 4 et +6%) pour une équipe dont le régime indemnitaire n’a pas été réévalué depuis 4 ans.