

Note Régime indemnitaire BIATS 2017

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

Ce projet s'inscrit dans la continuité des engagements pluriannuels pris par la nouvelle équipe présidentielle à l'automne 2016.

Conformément à ces mêmes engagements, l'intégration des évolutions réglementaires récentes marquées notamment par la confirmation au Journal Officiel du 13 avril 2017 de l'adhésion des corps ITRF au 1^{er} septembre 2017 du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel – RIFSEEP – est différé et fera l'objet de discussions complémentaires en vue d'une mise en œuvre pour le 1^{er} janvier 2018.

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.

I- Une prévision anticipée dès le budget primitif 2017 :

Le projet, voté au Conseil d'administration du 16 décembre 2016, prévoyait à la fois les crédits nécessaires pour une extension pleine des mesures décidées en 2016 et une enveloppe complémentaire de 30 000 €, pour un budget prévisionnel de 1 495 047 €. L'état actuel du projet nous conduira à demander au vote du CA du 4 juillet un abondement de l'enveloppe limité à 16 000 € (contre 30 000 € au BR 1 de l'exercice 2016) permettant à la fois de préserver les efforts nécessaires en terme de rattrapage indemnitaire et de mettre en cohérence cet effort avec l'objectif global de maîtrise de l'évolution de la masse salariale (Rappel : progression entre 60 000 et 120 000 euros par an depuis 2009).

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).

Rappel des 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 ;
 - o Cet objectif a fait l'objet d'un vote négatif en CT en 2016 et le projet adopté par le CA s'est contenté d'aligner les taux sans faire disparaître les 2 catégories distinctes
- Une réflexion sera engagée concernant les fonctions des ASI permettant une analyse fonctionnelle entre les 2 situations (soit des équivalents-IGE, soit des cadres A intermédiaires) ;
- 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

Rappel des décisions de l'exercice 2016 :

- Fusion des taux servis aux 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.
- 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.

III- Propositions de répartition de l'enveloppe de 30 000 € prévue au budget initial pour l'exercice 2017 et proposition complémentaire de 16 000 € qui sera examinée au BR1 pour atteindre une enveloppe de 46 000 €

Compte tenu des objectifs énoncés précédemment, l'établissement propose la répartition suivante de l'enveloppe 2017 :

a) A compter du 1^{er} janvier 2017

- Généralisation du principe de l'alignement des primes non indexées sur le point (AENES et Bibliothèques) sur celles qui en ont bénéficié de manière automatique (cf hausse de +0,6% en date du 1^{er} février 2017).
 - Ce principe d'alignement entre primes indexées et primes non-indexées est posé comme un principe général qui s'appliquera à chacune des éventuelles prochaines situations identiques.
 - Le coût de cette mesure est estimé à 2 293 €.
- Seconde étape du rattrapage pluriannuel de la catégorie 3 (nouveau palier de 35 €)
 - Le coût de cette mesure est estimé à 23 885 €.
- Première étape du rattrapage pluriannuel de la catégorie 2 (premier palier de 35 €)
 - Le coût de cette mesure est estimé à 2 940 €.
 - A compter de cet exercice, conformément aux objectifs posés en terme de cohérence par corps des régimes indemnitaires, les IGE Hors-Classe relèveront de la catégorie 3.
- Tranche conditionnelle proposée sous réserve du vote favorable du BR 1 au CA du 4 juillet 2017 : compensation pour la catégorie C du différentiel de progression de 2016 par rapport à la catégorie B
 - Le coût de cette mesure est estimé à 16 183 €.