**Note Régimes indemnitaires spécifiques et NBI 2017**

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

- 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.

***A l'occasion de cette délibération, l'équipe politique rappelle son engagement concernant la maîtrise de l'écart entre les rémunérations les plus faibles et les plus élevées au sein de la communauté BIATS.***

*I- Régimes indemnitaires différenciés*

a) **Pour les primes accordées au moment de la réforme interne, nous proposons un toilettage des fonctions éligibles.** Par rapport aux fonctions identifiées et adoptées par délibération du CA du 30 septembre 2016, les modifications de l'exercice 2017 portent sur les situations suivantes :

- 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.

  ***Pour ces 2 situations, compte tenu des différentes réorganisations au sein de ces services, la différenciation indemnitaire apparaissant inadaptée, sera supprimé à compter du 1er septembre 2017.***

- ***Il est proposé, à l'image de la solution proposée pour la fonction de direction adjointe du CFA, d'attribuer une majoration indemnitaire pour la fonction de***

***responsable du Pôle Handicap.*** Compte tenu des contraintes évoquées ci-dessous sur l'enveloppe NBI, cette valorisation sera effectuée par une majoration indemnitaire représentant l'équivalent de 15 points de NBI.

**b)** Les agents assurant des fonctions de Sécurité Incendie

Rappel Engagement 2016 :

Depuis 1998, l'établissement a mis en place une équipe de sécurité par mesure compensatoire suite 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 en tenant compte par exemple des différents niveaux de SSIAP.

Conformément à ce cadrage, après 3 réunions de travail avec l'équipe des agents SSIAP, il est proposé de privilégier une approche basée sur une analyse des activités exercées et sur le niveau de qualification détenu :

- pour les agents SSIAP 1 : 1 500 euros pour toutes les catégories et toutes les équipes, y compris celle de l'IUT.
- pour les agents SSIAP 2 et 3 : 2 200 euros pour toutes les catégories.

Une période transitoire est mise en place jusqu'au 31 août 2017 sur la base de l'actuel système, le nouveau régime entrant en vigueur le 1er septembre 2017.

En outre, et afin de limiter les variations indemnitaires, un régime dérogatoire est également activé pour un agent SSIAP 1 relevant de la catégorie A. Le montant indemnitaire perçu par l'agent concerné est indexé sur le niveau SSIAP 2 jusqu'à l'obtention de la qualification requise.

**c)** Pour les situations dites de décalage,

Rappel de la délibération du CA du 30 septembre 2016 : Le Conseil d'Administration, à l'occasion de l'examen du projet de gestion des régimes indemnitaires dits spécifiques, a rejeté, par 20 voix Contre et 13 voix Pour, le principe de l'attribution, aux collègues BIATS assurant des fonctions relevant de la catégorie supérieure, du régime indemnitaire de la catégorie supérieure (principe qui avait été approuvé par le CA du 9 octobre 2015).

Sur la base de cette délibération, et rappelant l'objectif affirmé en 2015 *(« 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 souhaite se fixer 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*****)**, l'équipe de direction propose, compte tenu notamment de la pression exercée par la résorption Sauvadet sur les postes vacants et des faibles possibilités de promotion par liste d'aptitude, un nouveau principe de gestion des situations de décalage consistant à ***réserver le principe de l'attribution, aux collègues BIATS assurant des fonctions relevant de la catégorie supérieure, du régime indemnitaire de la catégorie supérieure uniquement pour les situations de décalage dépassant une période de 2 ans***.

- Il est précisé ici que l'établissement, même au-delà de la période de 2 ans, continuera à tout mettre en œuvre pour ne pas laisser perdurer les situations de décalage en utilisant notamment les leviers suivants : concours, liste d'aptitude, mobilité.
- Il est précisé également que c'est bien l'exercice continu de fonctions en situation de décalage pendant plus de 2 ans, et donc l'incapacité de l'établissement à rétablir de fait la cohérence fonction/emploi, qui déclenchera le versement de l'indemnitaire de la catégorie supérieure.
    - A titre d'exemple, pour une fonction de catégorie B occupée par un collègue de catégorie C, ayant fait l'objet d'un concours et d'un recrutement autre que celui de la personne exerçant jusqu'ici la fonction, le collègue de catégorie C ne percevra pas la différenciation indemnitaire
    - En revanche, si le collègue, bien que proposé par la CPE pour une liste d'aptitude mais non retenu en CAPN, continuait à exercer au-delà de la période de 2 ans une fonction en situation de décalage, et que donc –de fait – l'établissement n'aurait pas « réussi » à rétablir la cohérence fonction/emploi, il bénéficierait

alors du régime indemnitaire correspondant à la fonction exercée.

## II- Régime indemnitaire de l'équipe de direction

Tenant compte des pratiques observées au sein de la grande majorité des autres établissements, et afin de ne pas solliciter le Comité Technique sur des situations individuelles, il est proposé de présenter au vote,

- L'enveloppe des régimes indemnitaires accordée aux 5 emplois fonctionnels
- La différenciation dont bénéficient les autres membres de l'équipe de direction non associés à des emplois fonctionnels
- la fourchette descriptive du régime indemnitaire servi aux membres de cette équipe de direction.

L'équipe de direction administrative est composée de la manière suivante :

a) les emplois fonctionnels

Le DGS, l'agent comptable, l'Administrateur DGSA, l'Administrateur DRH et la DAF

Pour ces 5 premières fonctions, l'établissement ne considère pas que le régime dont ils bénéficient relève de la logique de différenciation puisqu' il s'agit de situations correspondant à des emplois fonctionnels. L'établissement ne comptant que 2 postes d'administrateurs, il est proposé de maintenir dans cette catégorie la fonction de DAF, conformément à un usage courant depuis 2013.

b) Les fonctions de l'équipe de direction non associées à des emplois fonctionnels

Le directeur de la DSI, le directeur du SCD, le directeur de la DPIL le directeur de la Scolarité, la Directrice de la Recherche

- Le régime indemnitaire attribué aux fonctions de DGS et d'agent comptable fera l'objet d'une décision expresse de la Présidente de l'université.

- Les autres membres de l'équipe de direction bénéficieront d'un régime indemnitaire global calculé sur la base d'une fourchette de 1 200 euros +/- 30%.

- Une enveloppe indemnitaire globale de 95 000 € est fixée pour les 5 emplois fonctionnels.
- Une enveloppe globale de différenciation de 25 000 € est fixée pour les 5 emplois de direction non associés à des emplois fonctionnels.

*III- Gestion de l'enveloppe NBI*

Cadre règlementaire : la nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été instituée, suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée. Elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Seuls les fonctionnaires sont, à l'exclusion des agents contractuels, éligibles à la NBI.

Pour cet exercice 2017, après avoir évoqué différentes pistes de modification à la hausse comme à la baisse, il est proposé de reporter à l'exercice 2018 le travail de remise à plat de l'architecture de cette répartition.