Note de présentation

CSAE du 4 novembre 2025 et CA du 7 novembre 2025

Principes généraux

Le RIFSEEP est le nouveau régime indemnitaire applicable, sauf exception, à l'ensemble des agents titulaires de la fonction publique d'Etat.

Il tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Il est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, sauf exception expressément prévue par voie réglementaire.

Le RIFSEEP est composé de deux parts distinctes :

- L'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) : il s'agit d'une indemnité obligatoirement versée, mensuellement, aux agents qui entrent dans le périmètre du RIFSEEP.
  A l'Université Bordeaux Montaigne, elle est constituée de plusieurs parts : une part socle, une part spécifique et une part complémentaire.
  La part spécifique est liée à l'exercice de responsabilités particulières (fonction informatique, assistant de prévention).
  La part complémentaire est liée à l'exercice de responsabilités financières (régisseur) ou à des fonctions relatives à la sécurité ou à des travaux dangereux ou insalubres (sécurité incendie, assistance aux personnes).

- Le CIA (complément indemnitaire annuel) : il s'agit d'une indemnité facultative, destinée à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir.
  A l'Université Bordeaux Montaigne, le CIA n'a pas été mis en place au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP (délibération CA 2018/67 du 7 septembre 2018).

Le régime indemnitaire des agents contractuels de l'Université en CDD et en CDI est constitué d'une prime dont le montant ainsi que les modalités de versement et de revalorisation sont fixés par le conseil d'administration de l'établissement.

Université Bordeaux Montaigne
Domaine universitaire F-33607 PESSAC Cedex
tél : +33 (0)5 57 12 44 44
www.u-bordeaux-montaigne.fr

Cadre réglementaire

Code de l'éducation, notamment ses articles L712-2, L712-3 et L954-2

Code général de la fonction publique

Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche

Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêtés du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Note DGRH C1-2 n°2017-0170 du 15/09/2017, notamment son article 4.2

Note DGRH C1-1 du 20 juin 2024 sur les objectifs et modalités de mise en œuvre de la 4ème tranche de revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS prévue en 2024 (accord 12/10/2020)

Notification intermédiaire DGESIP-D2024-006730 du 5 juillet 2024

Délibérations du Conseil d'administration de l'Université :

- N°2018/67 du 7 septembre 2018 portant approbation du dispositif de cadrage du régime indemnitaire des personnels BIATSS,
- N°2019/80 du 13 décembre 2019 relative à la mise en place d'un régime d'astreintes pour le SIGDU
- N°2022/26 du 17 juin 2022 portant revalorisation du régime indemnitaire des fonctionnaires BIATSS et portant revalorisation de la prime annuelle des personnels contractuels BIATSS en contrat à durée indéterminée pour les années 2021 et 2022,
- N° CA2022/56 du 16 décembre 2022 portant revalorisation au 01/01/2022 du régime indemnitaire des fonctionnaires BIATSS et portant extension du dispositif de revalorisation aux BIATSS titulaires membres de l'équipe de direction administrative
- N° CA2023/03 du 27 janvier 2023 portant revalorisation du régime indemnitaire des personnels contractuels BIATSS de l'Université Bordeaux Montaigne
- N° CA2024/63 et CA2024/64 du 11 octobre 2024 portant revalorisation au 01/01/2024 du régime indemnitaire des personnels contractuels et titulaires BIATSS de l'Université Bordeaux Montaigne

Modalités de mise en œuvre à UBM

Répartition par groupes de fonctions

La mise en œuvre de l'IFSE répond à une logique fonctionnelle : l'IFSE valorisant l'exercice d'une fonction, au sein de chaque corps chaque poste est positionné dans un groupe de fonctions.

Ce positionnement est issu d'une cartographie des emplois et fonctions occupées par les agents de l'établissement.

Le choix a été fait de faire converger les corps des 3 filières (ITRF, ATSS et bibliothèque) en leur appliquant le même principe de répartition.

Corps	Groupe de fonctions	Répartition
Emplois fonctionnels	Hors groupes	
Equipe de direction administrative	Hors groupes	
Ingénieurs de recherche, conservateurs, conservateurs généraux, attachés principaux et attachés hors classe	Groupe unique	
Ingénieurs d'études, attachés, bibliothécaires	2	Groupe fondé sur une cotation des emplois inférieure à 16
	1	Groupe fondé sur une cotation des emplois supérieure ou égale à 16
Assistants ingénieurs	2	Groupe fondé sur une cotation des emplois inférieure à 15
	1	Groupe fondé sur une cotation des emplois supérieure ou égale à 15
Techniciens, Bibliothécaire assistants, secrétaires administratifs	Groupe unique	
ATRF, magasiniers, adjoints administratifs	Groupe unique	

La cotation des emplois est réalisée via la grille de lecture que constitue la cartographie des emplois, et détermine le montant d'IFSE versé à chaque agent entrant dans ce dispositif.

Versement de montants additionnels à l'IFSE socle

Des fonctions spécifiques qui donnaient auparavant lieu à versement d'indemnités particulières ont été valorisées par l'attribution de parts additionnelles à l'IFSE socle.

Part spécifique :
- fonction informatique
- assistant de prévention

Part complémentaire :
- responsabilités financières (régisseur)
- fonctions relatives à la sécurité ou à des travaux dangereux ou insalubres (indemnité de chaussures, fonctions en lien avec la sécurité incendie et assistance aux personnes)
- astreintes (SIGDU)

Méthodologie de la cartographie des emplois

Le classement des postes par groupes de fonctions validé par la délibération n°CA2018/67 du 7 septembre 2018 repose sur les critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

- sujétion particulière ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les travaux menés sur cette cartographie doivent continuer afin d'améliorer la pertinence des cotations au regard des fonctions exercées sur chaque poste. Une révision de cette cartographie est nécessaire ainsi que la définition des modalités d'intégration des nouveaux postes au fil de l'eau (lorsqu'une nouvelle fonction apparaît ou qu'une fiche de poste évolue).

Cadre de la revalorisation indemnitaire 2025

Modalités budgétaires

Notification intermédiaire de SCSP (subvention pour charges de service public) du 21 juillet 2025 : enveloppe de 24 757 € allouée par le MESR

Les enveloppes de crédits LPR ont été ciblées en 2021 et 2022 sur les personnels de la filière Bib et les agents de catégorie C ; en 2023, les personnels de catégorie B ; en 2024, les agents de catégorie A.

Cette revalorisation s'est accompagnée d'un rehaussement des socles ministériels pour l'ensemble des groupes de fonctions de chaque corps des 3 filières.

L'enveloppe de crédits LPR 2025 cible les agents de catégorie C. L'enveloppe globale est répartie entre établissements au prorata de leurs effectifs.

Précédemment, la revalorisation du régime indemnitaire des fonctionnaires BIATSS a été opérée par délibérations du Conseil d'administration n°2022/26 du 17 juin 2022, n° CA2022/56 du 16 décembre 2022 et n°2024/63 du 11 octobre 2024 :

Corps	Groupe de fonctions	Montant IFSE socle revalorisée au 01/01/2022 selon délibération CA2022/56 du 16 décembre 2022 (en brut mensuel)	Montant IFSE socle revalorisée au 01/01/2024 selon délibération CA2024/63 du 11 octobre 2024 (en brut mensuel)
Emplois fonctionnels / DGS / Agent comptable	Hors groupes	Montants définis réglementairement ou fixés par le président	
Equipe de direction administrative	Hors groupes	1 352 € bruts mensuels +/- 30%	1 501 € bruts mensuels +/- 30%
Ingénieurs de recherche, conservateurs, conservateurs généraux, attachés principaux et attachés hors classe	Groupe unique	719,66 €	798,82 €
Ingénieurs d'études, attachés, bibliothécaires	1	647,06 €	718,24 €
	2	608,56 €	675,50 €
Assistants ingénieurs	1	608,56 €	675,50 €
	2	489,76 €	543,63 €
Techniciens, Bibliothécaire assistants, secrétaires administratifs	Groupe unique	429,45 €	476,69 €
ATRF, magasiniers, adjoints administratifs	Groupe unique	318,53 €	353,57 €

Montants planchers ISFE socle : cible 2027 DGRH

La note DGRH C1-1 du 20 juin 2024 sur les objectifs et modalités de mise en œuvre de la 4ème tranche de revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS prévue en 2024 fait apparaître un rehaussement des socles ministériels et une évolution des montants cible 2027 issus de la LPR (*cf.* tableau page 7).

Proposition de revalorisation de l'IFSE socle des agents titulaires BIATSS de catégorie C

Modalités de revalorisation et agents concernés : hausse de l'IFSE socle des personnels titulaires de catégorie C à hauteur de 260,60 euros par an par agent

Date d'effet : 1er janvier 2025

Impact budgétaire estimé : 24 757 € / an

Corps	Groupe de fonctions	Montant IFSE socle avant revalorisation (en brut mensuel)	Montant IFSE socle après revalorisation (en brut mensuel)
ATRF, magasiniers, adjoints administratifs	Groupe unique	353,57 €	375,29 €

GRADES	Montant annuel par ETPT avant revalorisation de 2024	Montant annuel par ETPT après revalorisations de 2024 et 2025	Cible 2027 DGRH	Ecart UBM / cible 20027 avant revalorisations	Ecart UBM / cible 2027 après revalorisations
IGR HC	8 636 €	9 586 €	13 429 €	-36%	-29%
CONSERVATEUR EN CHEF	8 636 €	9 586 €			
ATTACHE HC	8 636 €	9 586 €			
IGR 1C	8 636 €	9 586 €			
APAENES	8 636 €	9 586 €			
IGR CN	8 636 €	9 586 €	11 305 €	-24%	-15%
CONSERVATEUR	8 636 €	9 586 €	8 917 €	-3%	8%
IGE HC	7 303 €	8 106 €	8 917 €	-18%	-9%
ADAENES	7 303 €	8 106 €			
BIBLIOTHECAIRE	7 303 €	8 106 €	8 917 €	-18%	-9%
IGE CN	7 303 €	8 106 €	7 505 €	-3%	8%
ASI	5 877 €	6 524 €	6 267 €	-6%	4%
TECH CE	5 153 €	5 720 €	5 584 €	-8%	2%
SAENES 3e GRADE (CE)	5 153 €	5 720 €			
BIBAS CE	5 153 €	5 720 €	5 584 €	-8%	2%
TECH CS	5 153 €	5 720 €	5 500 €	-6%	4%
SAENES 2e GRADE (CS)	5 153 €	5 720 €			
BIBAS CS	5 153 €	5 720 €	5 500 €	-6%	4%
TECH CN	5 153 €	5 720 €	5 202 €	-1%	10%
SAENES 1er GRADE (CN)	5 153 €	5 720 €			
BIBAS CN	5 153 €	5 720 €	5 202 €	-1%	10%
ATRF P1	3 822 €	4 503 €	3 641 €	5%	24%
ATRF P2	3 822 €	4 503 €	3 485 €	10%	29%
ATRF	3 822 €	4 503 €	3 448 €	11%	31%
ADJENES P1	3 822 €	4 503 €			
ADJENES P2	3 822 €	4 503 €			
ADJENES	3 822 €	4 503 €			
MAGASINIER 1C	3 822 €	4 503 €	3 641 €	5%	24%
MAGASINIER 2C	3 822 €	4 503 €	3 485 €	10%	29%
MAGASINIER	3 822 €	4 503 €	3 448 €	11%	31%

Proposition de revalorisation de l'IFSE socle des responsables administratifs et financiers et des responsables administratifs titulaires des composantes

Engagement pris dans le plan d'actions 2025-2028 de la gouvernance, découlant des préconisations des IGESR, présenté au CA du 11/07/2025 :

Objectif recherché	Action à conduire	Responsable de l'action	Degré de priorité	Oui / Non	Quand / commentaires	Impact attendu	Axe du projet d'administration
Améliorer la cohésion	Revoir l'indemnitaire des responsables administratifs des composantes	DGS	B	oui	Engagement pris après le constat d'un régime indemnitaire en décalage avec les responsabilités Modalités et temporalité à définir Idéalement 2025 (A)	Affirmer la place et les responsabilités des RA dans la déclinaison de la stratégie de l'établissement Ce travail a déjà été réalisé pour les directeurs des services centraux	Administration assertive (agile et à l'écoute)

Modalités de revalorisation :

- Attribution d'un IFSE socle « hors groupes » pour les agents exerçant les fonctions de RA/RAF de composantes, suivant la même logique que l'équipe de direction administrative ;
- Application d'un montant d'IFSE socle de 1 100 € pour les RA/RAF des composantes UFR Langues et civilisations et IUT Bordeaux Montaigne ;
- Application d'un montant d'IFSE socle de 1 000 € pour les RA/RAF des composantes UFR STC, UFR Humanités, IJBA et CLEFF.

Agents concernés : RA/RAF des composantes actuelles de l'Université Bordeaux Montaigne : IUT, IJBA, UFR Humanités, UFR Langues et civilisations, UFR Sciences des territoires et de la communication

Date d'effet : 1er septembre 2025

Impact budgétaire estimé : 28 482 € / an (9 494 € pour l'année 2025)

Composante	Montant brut IFSE socle mensuel après revalorisation	Montant brut IFSE socle annuel après revalorisation
UFR Langues et civilisations	1 100,00 €	13 200,00 €
IUT Bordeaux Montaigne	1 100,00 €	13 200,00 €
Institut de journalisme de Bordeaux Aquitaine (IJBA)	1 000,00 €	12 000,00 €
Cité des langues étrangères, du français et des francophonies (CLEFF)	1 000,00 €	12 000,00 €
UFR Humanités/Pôle études	1 000,00 €	12 000,00 €
UFR Humanités/Pôle affaires générales	1 000,00 €	12 000,00 €
UFR STC/Pôle études	1 000,00 €	12 000,00 €
UFR STC/Pôle affaires générales	1 000,00 €	12 000,00 €

Périmètre d'application

L'IFSE socle est versée mensuellement aux agents fonctionnaires BIATSS, sans condition d'ancienneté, en position d'activité à l'Université Bordeaux Montaigne, présents au 1er janvier 2025 au sein de l'établissement (au 1er septembre 2025 pour les RA/RAF).

Les agents ayant quitté leurs fonctions au plus tard à la date du 31 décembre 2024 (31 août 2025 pour les RA/RAF) sont exclus de ce dispositif de revalorisation.

Les montants indemnitaires indiqués dans ces tableaux s'entendent pour des agents à temps complet et sont proratisés en cas de temps partiel ou incomplet.