7 contre
3 pour

université de Caen
Basse-Normandie

direction des ressources humaines

Comité technique du 23 janvier 2014

**Mise en place d'une nouvelle politique indemnitaire**

**pour les personnels BIATSS titulaires à l'Université de Caen Basse-Normandie**

La refonte du régime indemnitaire qui vous est aujourd'hui présentée est le fruit d'une réflexion menée pendant une année de manière conjointe par la Commission des ressources humaines et par le Comité technique. Ce dernier a été tenu informé de l'avancement des débats de la commission et s'est prononcé sur les principes fondamentaux qui ont orienté l'ensemble des travaux : objectif d'alignement du régime indemnitaire de l'Université sur la moyenne interministérielle, et principes de convergence des régimes indemnitaires des 4 filières BIATSS (Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Sociaux et de santé)

En prévision de son application, l'Université a inscrit des crédits à hauteur de 500 000€ au budget de la masse salariale 2014. Dans un contexte budgétaire très contraint, l'inscription de ces crédits témoigne de l'engagement résolu de l'établissement dans la voie d'une revalorisation salariale équitable qui profitera à tous.

Cette réforme indemnitaire est aujourd'hui fortement attendue par les personnels de l'Université. Le dispositif présenté vise à répondre à cette attente dans quatre domaines :

1- <u>Le gain salarial pour les traitements les moins élevés</u>

L'Université de Caen Basse-Normandie est pénalisée par un retard important dans le domaine indemnitaire :

- Les textes relatifs à la Prime de Fonction et de Résultats ne sont que très partiellement appliqués ;
- Les enveloppes budgétaires consacrées aux indemnités sont relativement faibles, en comparaison des autres administrations qui nous environnent.

La refonte indemnitaire ne peut s'inscrire que dans le cadre d'une augmentation générale de l'ensemble des primes. Aucun personnel ne verra le montant global de ses indemnités baisser en 2014.

Plus précisément, l'Université a été particulièrement attentive à la situation des agents de la catégorie C. Cette attention n'est pas nouvelle ; elle s'inscrit dans la continuité des choix indemnitaires antérieurs. En effet notre établissement accorde traditionnellement aux personnels de catégorie C un régime indemnitaire proportionnellement plus favorable que celui des autres

catégories. Il en va de même pour le nouveau dispositif : conformément à la demande du Comité technique du 27 juin 2013 et à sa délibération, l'enveloppe budgétaire accordée aux personnels de catégorie C a été abondée. L'ensemble de ces personnels bénéficiera d'un alignement sur l'indemnitaire du plus fort grade de cette catégorie, ce qui n'est pas le cas pour les agents des catégories B et A. Les agents concernés bénéficieront donc d'indemnités supérieures à la moyenne interministérielle et aux standards indemnitaires pratiqués dans l'académie pour des grades identiques.

**2- <u>Un dispositif indemnitaire transparent</u>**

Le groupe de travail qui a étudié le dossier a été informé des cas particuliers et exceptions indemnitaires qui ont cours, jusqu'à présent, pour des raisons toujours parfaitement explicables. Il n'en demeure pas moins qu'elles n'ont pas fait l'objet d'une information officielle. Le présent dispositif contribue à y mettre fin. S'il recueille votre assentiment, le régime indemnitaire des personnels titulaires sera revêtu de l'officialité et de la légitimité que lui conférera le vote. De la même manière, toute modification ultérieure des indemnités associées à un poste sera soumise à votre approbation.

Notre dispositif indemnitaire doit être simple pour être lisible. Il doit être lisible pour être reconnu et accepté de tous. Il ne se contente pas d'attribuer un niveau indemnitaire à chaque poste : il fixe les règles, décrit les critères d'attribution des primes et répartit les postes cotés sur 4 niveaux seulement. De cette manière, il évite l'écueil d'une stratification excessive des responsabilités, complexification tout aussi nuisible à la compréhension de son économie générale, qu'à une gestion dynamique des ressources humaines. Sa simplicité lui confère une grande plasticité : il saura, sans renier ce qui fait son essence, s'adapter à l'émergence des nouvelles responsabilités dans notre établissement.

**3- <u>La contribution à la création de parcours de carrière plus dynamiques</u>**

Au-delà des aspects salariaux, le régime indemnitaire qui vous est proposé contribue à la création de parcours professionnels motivants : il permet d'accompagner l'évolution de l'ensemble des agents vers des fonctions de plus fortes responsabilités, et désormais reconnues comme telles. Il introduit un élément supplémentaire stimulant dans la réflexion que mène chaque agent au sujet de sa propre carrière et de ses objectifs professionnels. Il ouvre à tous de nouvelles perspectives.

**4- <u>L'attractivité de l'établissement est renforcée</u>**

Ce projet nous fera passer à une véritable politique indemnitaire fondée sur une vision globale et cohérente. Il est certain que la cohésion des filières professionnelles s'en trouvera renforcée. Inscrit dans une dynamique plus large, il contribuera à donner à notre établissement une attractivité et une visibilité renouvelées.

Pierre SINEUX
Président de l'Université de Caen Basse-Normandie

## I / Les principes généraux

### A / Cadre réglementaire général

La cotation d'un poste est liée aux **fonctions exercées** : ce n'est pas la cotation de l'agent qui occupe le poste. Lorsqu'un agent change de poste, le niveau indemnitaire qui lui est attribué est celui qui se rapporte au nouveau poste qu'il occupe.

*Exemple :*
*Un SAENES quittant un poste coté 2 pour occuper un poste coté 2,5 verra son régime indemnitaire augmenter.*
*A l'inverse, un SAENES quittant un poste coté 2,5 pour occuper un poste coté 2 verra son régime indemnitaire diminuer.*

Les agents changent de niveau indemnitaire lorsqu'ils changent de fonctions. L'indemnitaire attribué à un poste n'est modifié que si le périmètre du poste change (politique d'emploi). Dans cette hypothèse, **toute modification importante des fonctions liées aux postes fera l'objet d'une nouvelle cotation validée par les instances.**

**Rappel :**

- PFR de l'agent = **(Montant de référence de la part fonction du grade de l'agent)** X **(cotation)**
- La part résultat, s'ajoute au régime indemnitaire de l'agent
- Le régime indemnitaire est proratisé en fonction de la quotité financière de l'agent

Montants de référence annuels de la prime de fonction et de résultat :

| Grade | Fonction | Résultat |
|---|---|---|
| APAENES | 2500 € | 1800 € |
| ADAENES | 1750 € | 1600 € |
| SAENES CE | 1550 € | 700 € |
| SAENES CS | 1450 € | 650 € |
| SAENES CN | 1350 € | 600 € |

*Exemple : Un SAENES de classe normale sur un poste coté 2 en part « Fonction » percevra une PFR de :*

- *Part fonction X cotation donc 1350 € X 2 soit 2700 € bruts annuels*
- *Part résultat X 1 donc 600 € X 1 soit 600 € bruts annuels*

- *Le montant annuel de la PFR de l'agent sera de 2700 € + 600 € = 3300 € bruts annuels soit 275 € bruts mensuels*

Il faut noter que si la **cotation** du poste constitue le principal élément déterminant le niveau indemnitaire de l'agent, le **grade** de l'agent qui l'occupe a aussi une incidence. En effet les montants de références prévus par les textes ne sont pas les mêmes selon les grades : un poste de SAENES peut être pourvu par un SAENES de classe normale, supérieure, ou exceptionnelle (cf. tableau supra)

**B / Méthode :**

La méthode utilisée pour la redéfinition de la politique indemnitaire de l'établissement repose sur les principes de mise en place de la prime de fonction et de résultat (PFR) Décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008.

A partir des éléments de ce texte réglementaire, un tableau d'équivalence indemnitaire a été constitué et voté en Comité technique. Cet outil permet de mettre en place un régime indemnitaire avec des montants identiques entre les filières AENES et ITRF.

**Convergence des filières ITRF / AENES**

| AENES | Montants de référence | 500% | ITRF | Montants de référence | Taux équivalent 500% | Montants équivalent 500% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CASU 1 | 2 000,00 € | 10 000 € | IGR HC | 6 400,92 € | - | |
| CASU 2 | 1 500,00 € | 7 500 € | IGR 1 | 5 875,84 € | 128% | 7 500 € |
| APAENES | 1 463,87 € | 7 319 € | IGR 2 | 4 458,97 € | 164% | 7 319 € |
| ADAENES | 1 073,36 € | 5 366 € | IGE HC | 3 033,77 € | 177% | 5 366 € |
| - | - | - | IGE 1 | 2 500,36 € | 215% | 5 366 € |
| - | - | - | IGE 2 | 2 500,36 € | 215% | 5 366 € |
| - | - | - | ASI | 1 666,91 € | 290% | 4 827 € |
| SAENES CE | 857,82 € | 4 289 € | TECH CE | 1 524,66 € | 281% | 4 289 € |
| SAENES CS | 857,82 € | 4 289 € | TECH CS | 1 360,19 € | 300% | 4 081 € |
| SAENES CN >Ech 5 | 857,82 € | 4 289 € | TECH CN | 1 360,19 € | 300% | 4 081 € |
| SAENES CN <Ech 5 | 588,69 € | 2 943 € | - | - | - | - |
| ADJENES P1 | 476,11 € | 2 380 € | ATRF P1 | 1 155,72 € | 206% | 2 380 € |
| ADJENES P2 | 469,67 € | 2 380 € | ATRF P2 | 1 155,72 € | 206% | 2 380 € |
| ADJENES 1 | 464,31 € | 2 380 € | ATRF 1 | 1 129,05 € | 211% | 2 380 € |
| ADJENES 2 | 449,31 € | 2 380 € | ATRF 2 | 1 129,05 € | 211% | 2 380 € |

Les cotations de postes ont été effectuées par groupes de postes.

- Postes de responsables administratifs de composante (AENES et ITRF BAP J),
- Postes de catégorie A en composante qui n'occupent pas des fonctions de responsables administratifs (AENES et ITRF BAP J),
- Postes de catégorie A des services communs et centraux (AENES et ITRF BAP J + postes de responsables de service hors BAP J)

---

- Postes de catégorie B des services communs et centraux (AENES et ITRF BAP J),
- Postes de catégorie B des composantes (AENES et ITRF BAP J),
- Postes de catégorie B de la BAP G

---

- Postes de catégorie A et B des BAP A, B, C, D, F

---

- Postes de catégories A et B de la filière Bibliothèque,
- Postes de la filière santé sociale

*Pour mémoire :*
*BAP A : métiers de*
*BAP B : métiers de*

*Rappel :*
*L'ensemble des postes de catégorie C, toutes filières confondues, ne fait pas l'objet de cotations, mais d'une revalorisation indemnitaire globale et égalitaire.*

Indemnités exclues de la refonte de l'indemnitaire :

- L'ensemble des indemnités liées à la situation individuelle de l'agent (GIPA, CET...)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI). Elle fera l'objet d'un travail dans un second temps,
- L'indemnité de travaux insalubres et dangereux.

**C / Population concernée**

- La population concernée par la refonte de l'indemnitaire est celle des personnels BIATSS titulaires. Les postes de la BAP E seront traités séparément,

- Pour garantir la cohérence du dispositif, les postes de direction des services centraux et communs qui n'appartenaient pas à la BAP J ou à la filière administrative ont été cotés avec les postes de A des services centraux et communs (communication, prévention, immobilier et logistique)

## II / Les critères de cotation des postes

Veuillez vous reporter aux tableaux annexés au présent document.

## III / Les postes non cotés

**L'ensemble des postes de catégorie C (AENES ; ITRF toutes BAP ; Bibliothèque)**

L'ensemble des postes de catégorie C (ITRF/AENES/BIB) est revalorisé à 500 % du montant de référence des anciennes IFTS pour les postes de l'AENES. L'indemnitaire proposé est aligné pour tous les agents sur celui du plus haut grade de la catégorie C.

**BAP A, B, C, D, F (Postes de catégorie A et B)**

L'ensemble des postes de catégorie A ou B des BAP A, B, C, D, F est revalorisé à l'équivalent de 500 % du montant de référence des anciennes IFTS pour les postes de l'AENES.

L'effet du grade peut entrainer des différences entre des agents d'un même corps.

**Filière Santé sociale**

Un alignement sur l'indemnitaire académique est mis en place.

| Corps | Cotation |
|---|---|
| Infirmier | 3,41 |
| CTSSAE | 4,03 |
| ASSAE | 3,62 |

**BAP E : Attribution de la prime informatique aux personnels BAP E des composantes (vote favorable du conseil d'administration du 6 décembre 2013)**

**Cadre réglementaire :**

Le décret n°71-343 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information, prévoit :

Article 1 modifié : Lorsqu'ils exercent les fonctions définies à l'article 2 et à condition qu'ils appartiennent à des corps ou soient titulaires de grades dont le niveau hiérarchique est précisé à l'article 4, les fonctionnaires de l'Etat qui sont régulièrement affectés au traitement de l'information peuvent percevoir, en sus des primes et indemnités prévues par la réglementation en vigueur pour les grades ou les corps auxquels ils appartiennent, et dans les conditions précisées aux articles ci-après, une prime de fonctions non soumise à retenues pour pension de retraite.

Article 2 modifié : La prime prévue à l'article 1er est attribuée aux fonctionnaires qui exercent les fonctions définies ci-après, dans les centres automatisés de traitement de l'information, [ ]

**Dispositif d'attribution de la prime de fonctions informatique aux personnels de la BAP E des composantes**

L'attribution de la prime de fonctions informatique aux personnels de la BAP E des composantes est subordonnée au rattachement fonctionnel préalable des agents à la Direction du Système d'Information (DSI). Ce rattachement fonctionnel sera formalisé par une modification de la fiche de poste des agents concernés. Les objectifs professionnels annuels des intéressés seront fixés conjointement par le Directeur de la composante d'affectation et par le Directeur du système d'information.

Dans ce cadre, l'extension de l'attribution de la prime de fonctions informatique aux personnels de la BAP E des composantes qui ne la perçoivent pas sera effectuée selon le calendrier suivant :

| **Personnels concernés par le dispositif** | **Date d'application** | **% d'attribution de la PFI** |
|---|---|---|
| Personnels de la catégorie C | 01/01/2014 | 100% de la PFI |
| Personnels de la catégorie B | 01/09/2014 | 50% de la PFI |
| | 01/01/2015 | 100% de la PFI |
| Personnels de la catégorie A | 01/09/2014 | 20% de la PFI |
| | 01/01/2015 | 50% de la PFI |
| | 01/09/2015 | 100% de la PFI |

## Glossaire

| | Texte de référence | Définition | Règles de cumul / Observations |
|---|---|---|---|
| **FORF SUJ** | Décret n°73-0973 du 17 octobre 1973 | INDEMNITE FORFAITAIRE REPRESENTATIVE DE SUJETIONS ET DE TRAVAUX SUPPLEMENAIRES ATTRIBUEE AUX PERSONNELS DES CORPS DE CONSEILLIERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL ET D ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL<br><br>Personnel cat. A et B du service social | Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités horaires ou forfaitaires pour travaux supplémentaires et l'indemnité d'administration et de technicité. |
| **IAT** | Décret n° 2002-0061 du 14 janvier 2002 | INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE<br><br>Personnel AENES cat C- ATEC - BIB cat C | L'IAT est exclusive de toute indemnité pour travaux supplémentaires. |
| **IFTS** | Décret n° 2002-0063 du 14 janvier 2002 | INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES. Personnel de santé cat A - BIB cat B | |
| **IND ADM SGEPES** | Décret n°92-0356 du 27 mars 1992 | INDEMNITE POUR CHARGES ADMINISTRATIVES ALLOUEE AUX SECRETAIRES GENERAUX D'ACADEMIE ET SECRETAIRES GENERAUX D'ETABLISSEMENTS PUBLICS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR | Cette indemnité est exclusive de toute autre indemnité horaire ou forfaitaire pour travaux supplémentaires. |
| **IND CAISS** | Décret n°72-0887 du 28 septembre 1972 | INDEMNITE DE CAISSE ET DE RESPONSABILITE – ENSEIGNEMENT SUPERIEUR<br><br>Agent comptable | L'attribution de l'indemnité est liée à l'exercice effectif de la responsabilité comptable y ouvrant droit. |
| **IND GEST AC** | Décret n°72-0887 du 28 septembre | INDEMNITE DE GESTION EN FAVEUR DES AGENTS COMPTABLES | L'attribution de l'indemnité est liée à l'exercice effectif de la responsabilité comptable y |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 1972 | D'EPSCP<br><br>Agent comptable | ouvrant droit. |
| **IND SPE BIB** | Décret n°98-40 du 13 janvier 1998 | INDEMNITE SPECIALE ALLOUEE AUX CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES<br><br>Personnel BIB cat A (conservateur et conservateur en chef) | L'indemnité spéciale est exclusive de toute autre indemnité allouée au même titre. |
| **IND SUJ. SS** | Décret n°90-966 du 29 octobre 1990 | INDEMNITE DE SUJETION SPECIALE PERSONNEL DE MAGASINAGE SPECIALISE DES BIBLIOTHEQUES<br><br>Personnels BIB cat C | Le versement de l'indemnité de sujétions spéciales est compatible avec la perception de l'indemnité d'administration et de technicité, et avec l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants. |
| **IND CHAUSSURES**<br><br>**(annuel)** | Décret n°74-720 du 14 août 1974 | INDEMNITES DE CHAUSSURES ET DE VETEMENTS DE TRAVAIL<br><br>Toutes catégories. | Si fonctions entrainent une usure anormalement rapide sans que ceux-ci soient fournis par l'employeur |
| **NBI** | | NOUVELLE BONIFICATION INDICAIRE | Indemnité liée à la fonction de l'agent. |
| **PFR** | Décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 | PRIME DE FONCTION ET DE RESULTAT<br><br>Personnel AENES cat A et B | * |
| **PPRS** | Décret n°86-1170 du 30 octobre 1986 | PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE<br><br>Personnel ITRF cat A, B et C | La prime de participation à la recherche scientifique est exclusive de toute autre indemnité horaire ou forfaitaire pour travaux supplémentaires. |
| **PRIME INFO** | Décret n°71-0343 du 29 avril 1971 modifié par le Décret n°89-558 du | PRIME DE FONCTION DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT ET DES ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFECTES AU TRAITEMENT DE | L'attribution est liée à l'exercice des fonctions y ouvrant droit.<br><br>Pas de règle de cumul. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 11 août 1989 | L'INFORMATION<br><br>Personnel cat A, B et C sur des fonctions informatiques spécifiques, et affecté au sein d'un centre automatisé de l'information du type « centre de ressources informatiques » ou « service informatique de gestion » | |
| **PRIME REND** | Décret n°92-33 du 9 janvier 1992 | PRIME DE RENDEMENT DES CONSERVATEURS GENERAUX<br><br>Personnel BIB cat A (encadrement supérieur)<br><br>Soit 14 %, soit 22 % du traitement indiciaire brut. | Pas de règle de cumul<br><br>Prime de fonction |
| **PRIME TECHNICITE** | Décret n°93-526 du 26 mars 1993 | PRIME DE TECHNICITE FORFAITAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUE<br><br>Personnel BIB cat A (bibliothécaire) et cat B (BIBAS) | Cette indemnité est cumulable avec les IFTS. |
| **TX INSAL**<br><br>**(annuel)** | Décret n°67-624 du 23 juillet 1967 | INDEMNITE POUR TRAVAUX DANGEREUX, INSALUBRES, INCOMMODES ET SALISSANTS<br><br>Personnel cat B et C ITRF et personnel ATEC. | Des indemnités spécifiques peuvent être allouées à certains personnels chargés d'effectuer des travaux pour lesquels des risques ou des incommodités subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées.<br><br>Ces indemnités spécifiques sont classées en trois catégories en fonction du type de travaux effectués. |
| | | | |
| **BIATSS** | BIBLIOTHECAIRES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS et PERSONNELS SOCIAUX et | | |

| | |
|---|---|
| | de SANTE |
| **Catégorie fonction publique** | L'ensemble de la fonction publique est distribuée en trois catégories hiérarchiques (A, B et C). CATÉGORIE A : Emplois de direction, de conception et d'encadrement CATÉGORIE B : Emplois d'application et de rédaction CATÉGORIE C : Emplois d'exécution. |
| **Corps** | La fonction publique est divisée en *corps* de fonctionnaires. Chaque corps est classé dans l'une des catégories : A, B et C. Les catégories sont subdivisées en grades. |
| **Cotation de poste** | Pour une fonction donnée : application d'un coefficient de cotation unique quel que soit le grade de l'agent qui occupe le poste. Ce coefficient sera appliqué au barème indemnitaire spécifique à chaque grade. |
| **ETPF** | Equivalent temps plein financier |
| **ETPT** | Equivalent temps plein travaillé |
| **Filière** | 3 grandes filières ou branches : Administrative (dont ATSS ATEC et social santé), ITRF et Bibliothèque |
| **Grade** | Chaque corps comporte soit un grade unique, soit peut être divisé en **grades** ou classes hiérarchisés. |
| **ITRF** | INGENIEURS ET TECHNIQUES DE RECHERCHE ET FORMATION. |
| **Montant annuel applicable** | Montant de référence défini par les textes pour chaque indemnité. |
| **Quotité de travail** | A temps plein ou à temps partiel dans les quotités suivantes :<br><br>50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % |
| **Taux** | Pourcentage appliqué par rapport à un montant annuel de référence |
| | |
| **Ind FC** | INDEMNITE DE FORMATION CONTINUE.<br><br>Texte de référence : Décret n°85-1118 du 18/10/1985<br><br>Prime non statutaire liée à la participation aux actions de formation continue. |
| **Ind RECH** | INDEMNITE SUR CONTRAT DE RECHERCHE.<br><br>Texte de référence : Décret N°85-618 du 13/06/1985<br><br>Prime non statutaire liée à la participation aux actions menées dans le cadre d'un contrat de recherche signé avant le 7 juin 2010. |