



**Conseil d'administration
Séance du 13 décembre 2021**

ACTE ADMINISTRATIF Acte 63/2021	RESSOURCES HUMAINES Mise en place du RIFSEEP
------------------------------------	---

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret 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 ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application des dispositions du 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 aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant, pour le recrutement et la gestion, du ministre chargé de l'éducation nationale ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 ;

Vu l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'assistants ingénieurs des dispositions du 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 ;

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation des dispositions du 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 ;

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs d'études des dispositions du 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 ;

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche des dispositions du 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 ;

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de la recherche et de techniciens de recherche et de formation des dispositions du 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 ;

Vu l'arrêté du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du 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 aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du Centre national de la recherche scientifique ;

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

Vu la circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (NOR: RDFF 1427139G) ;

Vu la circulaire 11°2017-0170 du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps ITRF ;

Vu la circulaire n° 2018- 0126 du 6 septembre 2018 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière bibliothèque ;

Vu l'avis du comité technique en date du 8 novembre 2021 ;

Partie 1 : Mise en œuvre du dispositif

1. Rappel sur le dispositif du RIFSEEP

La présente délibération vise à mettre en place le RIFSEEP ou « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel », nouvel outil indemnitaire qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique d'état pour les personnels administratifs, techniques, de santé ou sociaux titulaires de la fonction publique.

Ce nouveau régime indemnitaire est fondé sur l'exercice des missions de l'agent et a vocation à intégrer l'ensemble des primes et indemnités existantes.

Il se compose de deux indemnités :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** qui constitue l'indemnité centrale et principale. Elle repose sur une cotation des fonctions exercées par chaque agent
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** qui revêt un caractère facultatif et tient compte de missions spécifiques exercées.

2. Public éligible

Le RIFSEEP est le cadre réglementaire applicable à l'ensemble des personnels BIATSS titulaires quels que soit leur filière, corps ou grade. Il est donc applicable aux personnels de la filière AENES, de la filière ITRF, de la filière des bibliothèques et de la santé et sociale (voir annexe 4)

Tous les grades seront concernés par le niveau dispositif avec une attention particulière portée au maintien d'une approche par grade afin de permettre une évolution en cas de changement de grade.

3. Domaine d'application

Le montant de l'IFSE intègre plus particulièrement tout dispositif spécifique à l'établissement permettant le versement d'une indemnité complémentaire ou compensant des sujétions horaires fortes. Par ailleurs, il intègre désormais des dispositifs antérieurs devenus sans base légale comme par exemple la prime dite « prime informatique » ou bien certaines primes de fin d'année.

Sauf référence à une disposition réglementaire spécifique excluant du champ d'application du RIFSEEP, il ne sera pas possible de verser tout autre complément indemnitaire.

Le RIFSEEP est toutefois cumulable avec le dispositif d'astreinte tel que délibéré par le conseil d'administration du 14 décembre 2020.

Partie 2 : Les grandes orientations du projet

1. Une cotation des fonctions (IFSE)

L'établissement a procédé à une cotation des fonctions exercées par chaque agent. Il est précisé que toutes les fonctions actuelles sont cotées.

Les fonctions retenues dans le cadre du RIFSEEP reposent sur le référentiel métier défini préalablement au sein de l'établissement. Il repose très majoritairement sur les métiers décrits dans le RÉFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur REFERENS (version 3) et dans Biblio Fil, référentiel des métiers des bibliothèques auxquels sont ajoutés quelques métiers internes spécifiques.

L'établissement a pris appui sur les critères définis réglementairement. Chaque critère a été défini plus précisément avec la mise en place de sous critères. Chaque sous critère a été pondéré en point selon les modalités suivantes :

CRITERES	SOUS-CRITERES	DEFINITION DE L'INDICATEUR	EHELLE D'EVALUATION	nb points
Encadrement	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme de la structure	DGS/DGA/Agent comptable	6
			Directeur/Directeur de Campus	6
			Responsable UFR/Labo avec effectif important	6
			Responsable UFR/Labo avec effectif moyen	4
			Chef de service /Encadrant interm.	3

CRITERES	SOUS-CRITERES	DEFINITION DE L'INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION	nb points
<u>Encadrement</u>	Nbre d'agents encadrés	Agents directement sous sa responsabilité, effectue son entretien d'évaluation, validation des congés	plus de 20	5
			Entre 11 et 20	4
			Entre 6 et 10	3
			Entre 1 et 5	2
	Activités	Organisation du travail, gestion des plannings	Management fonctionnel	2
	Entreprendre et piloter avec méthode un projet	Conduite de projet	4	

CRITERES	SOUS-CRITERES	DEFINITION DE L'INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION	nb points
<u>Technicité /Expertise</u>	Niveau d'intervention	Missions cumulatives		
		Activités qui concourent à décliner les politiques de l'établissement et visent à optimiser les procédures, à conseiller sur l'emploi des ressources (adm, RH, fin)	Conseil stratégique/ interprétation	5
		Activités qui concourent à la définition et à la mise en œuvre des orientations stratégiques. Elles visent à superviser, arbitrer les moyens et ressources, à piloter et à adopter le projet de l'établissement en déclinant les directives par composante et direction.	Arbitrage/ décision	3
		Réalisation d'une tâche, d'une opération technique, suivi et réalisation d'une procédure,	Exécution	1

CRITERES	SOUS-CRITERES	DEFINITION DE L'INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION	nb points
	expertise et compétences spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> compétence spécifique et technique, difficulté à trouver sur le marché de l'emploi Expert dans un domaine particulier 	Très forte	4
			forte	2
			moyenne	1
	Maîtrise d'un outil métier, logiciels métier, équipements	utilisation indispensable et régulière pour la réalisation des missions : Apogée, SIFAC, KOA, SIRH, équipements de recherche...	oui	5
	Habilitations spécifiques	habilitations nécessaires et indispensables pour exercer les fonctions (habilitation électrique, SIAP, autoclave...)	oui	2

CRITERE	SOUS-CRITERES		ECHELLE D'EVALUATION	nb de points
Sujétions	Variabilité des horaires	Travail durant les fermetures administratives, les week-end, dépassement des plages horaires lié à des nécessités de service	Constante	6
			fréquente	3
			ponctuelle	1
	Exposition risques	Risques de blessures cf manipulation d'outillages de recherche ou d'enseignement, ou de produits dangereux		4
Risques liés aux équipements de travail (opérateur logistique et de maintenance)			2	
Risques et nuisances liées à l'activité (équipements de travail (écran), nuisances sonores, stress ...)			1	

2. Détermination des montants de l'IFSE

Un montant est fixé pour chaque groupe de fonction. Toutes les fonctions d'un même groupe bénéficient d'un montant indemnitaire identique. Il n'est pas tenu compte du nombre de points attribués à chaque fonction prise individuellement.

De plus, une approche par grade est maintenue afin de revaloriser le régime indemnitaire en cas d'avancement de grade et tenir compte du niveau d'expertise. Ainsi, un montant spécifique est prévu pour chaque grade au sein des différents groupes de fonctions. Les différenciations entre échelon existantes dans le régime actuel sont également gommées avec un alignement des primes.

Les fonctions sont réparties dans les groupes selon les intervalles présentés précédemment (voir annexe 3), les groupes de fonctions suivants sont définis :

- Catégorie C (toute filière)

	Définition réglementaire	Nb de points	Fonctions UJM : 16
G1	fonctions à technicité particulière	Égal et sup à 10	7 fonctions, dont : Prép Biologie, Adj. en GA, Agent bib.
G2	fonctions usuelles	Inf à 10	9 fonctions, dont : Op. maintenance, Jardinier-ière, Plombier, Adj en fabrication mécanique

Corps/grade (AENES-ITRF)	Régime indemnitaire proposé					
	G2 2022	G1 2022	G2 2023	G1 2023	G2 2024	G1 2024
ATRF/ADJAENES	2 704 €	2 904 €	2 957 €	3 157€	3 210 €	3410 €
ATRF P2C/ADJAENES P2C	2 729 €	2 929 €	3 007 €	3 207 €	3 285 €	3 485 €
ATRF P1C/ADJAENES P1C	2 775 €	2 975 €	3 100 €	3 300 €	3 425 €	3 625 €

Corps/grade (BIB)	Régime indemnitaire proposé					
	G2 2022	G1 2022	G2 2023	G1 2023	G2 2024	G1 2024
MAG	2 917 €	3 117 €	3 184 €	3 384 €	3 450 €	3 650 €
MAG P2C	2 982 €	3 182 €	3 234 €	3 434 €	3 485 €	3 685 €
MAG P1C	3 034 €	3 234 €	3 337 €	3 537 €	3 640 €	3 840 €

- Catégorie B (filère AENES et ITRF)

	Définition réglementaire	Nb de points	Fonctions UJM : 54
G1	fonctions d'encadrement et/ou à responsabilité particulière	Égal et sup à 17	33 fonctions , dont : tech avec encadrement, Gest. appli. Métier, tech com
G2	fonctions d'encadrement ou à technicité particulière	De 12 à 16	18 fonctions , dont : tech en GA, gestion RH, tech logistique
G3	fonctions usuelles	Egal et inf à 11	3 fonctions , dont : Tech.Caract. Mat., Tech.Méd.Scientif, Tech. Form. Orient.

Corps/grade (AENES-ITRF)	Régime indemnitaire proposé								
	G3 2022	G2 2022	G1 2022	G3 2023	G2 2023	G1 2023	G3 2024	G2 2024	G1 2024
TECH CN/ SAENES CN	3 267 €	3 467 €	3 567 €	3 384 €	3 584 €	3 684 €	3 500 €	3 700 €	3 800 €
TECH CS/ SAENES CS	3 650 €	3 850 €	3 950 €	3 767 €	3 967 €	4 067 €	3 883 €	4 083 €	4 183 €
TECH CE/ SAENES CE	3 752 €	3 952 €	4 052 €	3 869 €	4 069 €	4 168 €	3 985 €	4 185 €	4 285 €

- Catégorie B (filère bibliothèque)

	Définition réglementaire	Nb de points	Fonctions : 2
G1	fonctions d'encadrement et/ou à technicité particulière	Égal et sup à 17	2 fonctions : Méd. Doc, Méd. Doc ac encadrement
G2	fonctions usuelles	Inf à 17	Néant

Corps/grade (BIB)	Régime indemnitaire proposé					
	G2 2022	G1 2022	G2 2023	G1 2023	G2 2024	G1 2024
BIBAS CN	3 951 €	4 151 €	4 396 €	4 596 €	4 840 €	5 040 €
BIBAS CS	4 151 €	4 351 €	4 596 €	4 796 €	5 040 €	5 240 €
BIBAS CE	4 251 €	4 451 €	4 696 €	4 896 €	5 140 €	5 340 €

- Catégorie A (ASI, social et santé)

	Déf réglementaire	Nb de points	Fonctions UJM : 40	% agents
G1	Fonctions d'encadrement et/ou à technicité particulière	Égal et sup à 12	37 fonctions dont, ASI avec enc., Gest. Achats Marchés, Ass. en GA, Ass.Communication	82 %
G2	Fonctions usuelles	Egal et inf à 11	3 fonctions dont, ASI Enquêtes, Gest. logistique	18 %

Corps/grade (ITRF)	Régime indemnitaire proposé					
	G2 2022	G1 2022	G2 2023	G1 2023	G2 2024	G1 2024
ASI	4 117 €	4 217 €	4 234 €	4 334 €	4 350 €	4450

Corps/grade (Social, santé)	Régime indemnitaire proposé					
	G2 2022	G1 2022	G2 2023	G1 2023	G2 2024	G1 2024
ASS	3 207 €	3 307 €	3 324 €	3 424 €	3 440 €	3 540 €
APSS	4 117 €	4 217 €	4 234 €	4 334 €	4 350 €	4 450 €
INF CN	3 215 €	3 315 €	3 332 €	3 432 €	3 448 €	3 548 €
INF CS	4 109 €	4 209 €	4 226 €	4 326 €	4 342 €	4 442 €
INF HC	4 601 €	4 701 €	4 718 €	4 818 €	4 834 €	4 934 €

- Catégorie A (AENES)

	Déf réglementaire	Nb de points	Fonctions UJM : 117
	Emploi fonctionnel	Egal et sup à 34	3 fonctions dont, DGS, DGA, agent comptable
G1	fonctions d'encadrement à responsabilité particulière et/ou technicité importante	Entre 30 et 33	4 fonctions dont, Directeur des services centraux, Directeur de campus, Médecin Prévention, Resp avec effectif important
G2	fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulières	De 20 à 29	88 fonctions dont, Resp avec effectif moyen et faible, Resp. Gfin et Compt, Resp.GestionDév. RH, Chargé Aff. jurid. avec encadrement
G3	Fonctions usuelles	Egal et inf à 19	22 fonctions dont, Chargé Aff. jurid., Chargé Part.Valo.Rec., Chargé de projet, Chargé SI document., Anim. Communautés

Corps/grade (AENES)	Régime indemnitaire proposé								
	G3 2022	G2 2022	G1 2022	G3 2023	G2 2023	G1 2023	G3 2024	G2 2024	G1 2024
AAE	4 748 €	5 448 €	17 117 €	4 865 €	5 565 €	17 234 €	4 981 €	5 681 €	17 350 €
APAE	5 511 €	6 211 €	17 117 €	5 628 €	6 328 €	17 234 €	5 744 €	6 444 €	17 350 €
AAE HC	5 711 €	6 411 €	17 117 €	5 828 €	6 528 €	17 234 €	5 944 €	6 644 €	17 350 €

- Catégorie A (ITRF)

	Déf réglementaire	Nb de points	Fonctions UJM : 114
G1	fonctions d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante	Entre 30 et 33	4 fonctions dont, Directeur des services centraux, Directeur de campus, Médecin Prévention, Resp avec effectif important
G2	fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulières	De 20 à 29	88 fonctions dont, Ing.Tech.Biol., Ing. Biol. analy don, Ing.Anal.Chimique, Ing.Biol.Labo, Resp.Parte.Valo.Rech avec encadrement
G3	Fonctions usuelles	Egal et inf à 19	22 fonctions dont, Chargé Aff. jurid., Chargé Part.Valo.Rec., Chargé de projet, Chargé SI document., Anim. Communautés

Corps/grade (ITRF)	Régime indemnitaire proposé								
	G3 2022	G2 2022	G1 2022	G3 2023	G2 2023	G1 2023	G3 2024	G2 2024	G1 2024
IGE CN	4 406 €	5 106 €	17 117 €	4 523 €	5 223 €	17 234 €	4 639 €	5 339 €	17 350 €
IGE HC	5 511 €	6 211 €	17 117 €	5 628 €	6 328 €	17 234 €	5 744 €	6 444 €	17 350 €

Corps/grade (ITRF)	Régime indemnitaire proposé								
	G3 2022	G2 2022	G1 2022	G3 2023	G2 2023	G1 2023	G3 2024	G2 2024	G1 2024
IGR 2C	6 031 €	6 731 €	17 117 €	6 148 €	6 848 €	17 234 €	6 264 €	6 964 €	17 350 €
IGR 1C	7 911 €	8 611 €	17 117 €	8 028 €	8 728 €	17 234 €	8 144 €	8 844 €	17 350 €
IGR HC	8 725 €	9 425 €	17 117 €	8 842 €	9 542 €	17 234 €	8 958 €	9 658 €	17 350 €

- Catégorie A (bibliothèque hors conservateurs généraux)

	Déf réglementaire	Nb de points	Fonctions UJM : 6
G1 : Cons bib	Fonctions d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante	Entre 30 et 33	1 fonction dont, Directeur BIB
G2 : Cons bib G1' : BIB	Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulières	De 20 à 29	5 fonctions dont, Dir.dép.bib., Expert, Expert avec encadrement, Médiateur doc, Médiateur doc. avec encadrement
G3 : Cons bib G2' : BIB	Fonctions usuelles	Egal et inf à 19	Néant

Corps/grade (BIB)	Régime indemnitaire proposé					
	G2 2022	G1 2022	G2 2023	G1 2023	G2 2024	G1 2024
BIB CN	4 636 €	5 336 €	5 081 €	5 781 €	5 525 €	6 225 €
BIB HS	4 836 €	5 536 €	5 281 €	5 981 €	5 725 €	6 425 €

Corps/grade (BIB)	Régime indemnitaire proposé								
	G3 2022	G2 2022	G1 2022	G3 2023	G2 2023	G1 2023	G3 2024	G2 2024	G1 2024
Cons	6374	7 074 €	8 374 €	6 819 €	7 519 €	8 819 €	7 263 €	7 963 €	9 623 €
Cons Chef	7 275 €	7 975 €	9 275 €	7 720 €	8 420 €	9 720€	8 164 €	8 864 €	10 164 €

- Catégorie A (conservateurs généraux)

	Déf réglementaire	Nb de points	Fonctions UJM : 3
G1	Fonctions d'encadrement supérieur, expertise de haut niveau	Égal et sup à 32	1 fonction dont, Directeur bib
G2	Fonctions d'encadrement à responsabilité particulière et/ou technicité importante	Inf à 32	2 fonctions dont, Médiateur doc, Médiateur doc avec encadrement

Corps/ Grade (BIB)	Régime indemnitaire proposé					
	G2 2022	G1 2022	G2 2023	G1 2023	G2 2024	G1 2024
Cons G	12 205 €	13 205 €	12 650 €	13 650 €	13 094 €	14 094€

3. Modalités particulières

a) Fonctions informatiques

Pour les personnels exerçant des fonctions informatiques précisément désignées, il est prévu d'attribuer un montant spécifique, forfaitaire différent selon les fonctions exercées. Le montant déterminé prend en compte les versements actuels afin que les agents conservent le bénéfice de leur indemnité antérieure. Il n'est pas susceptible de modulation ou d'évolution (voir annexe 4).

- Pour les personnels de catégorie C

Corps/grade (ITRF)	Régime indemnitaire proposé		
	G2 2022	G2 2023	G2 2024
ATRF	4 864 €	5 117 €	5 370 €
ATRF P2C	4 889 €	5 167 €	5 445 €
ATRF P1C	4 935 €	5 260 €	5 585 €

- Pour les personnels de catégorie B

Corps/grade (ITRF)	Régime indemnitaire proposé		
	G1 2022	G1 2023	G1 2024
TECH CN	7 471 €	7 588 €	7 704 €
TECH CS	8 047 €	8 164 €	8 280 €
TECH CE	8 150 €	8 267 €	8 383 €

- Pour les personnels de catégorie A : ASI

Corps/grade (ITRF)	Régime indemnitaire proposé		
	G1 2022	G1 2023	G1 2024
ASI	8 066 €	8 183€	8 299 €

- Pour les personnels de catégorie A : IGE/IGR

Corps/grade (ITRF)	Régime indemnitaire proposé		
	G2 2022	G2 2023	G2 2024
IGE CN	11 290 €	11 407 €	11 523 €
IGE HC	11 624 €	11 741 €	11 857 €

Corps/grade (ITRF)	Régime indemnitaire proposé		
	G2 2022	G2 2023	G2 2024
IGR 2C	12 883 €	13 000€	13 116 €
IGR 1C	14 727 €	14 844 €	14 960 €
IGR HC	15 520 €	15 637 €	15 753€

b) Fonctions administratives particulières

Les fonctions d'adjoint au directeur ou de fondé de pouvoir ne sont présentes qu'au sein de la catégorie A au regard de leur spécificité. L'exercice de cette fonction doit être décrite dans une lettre de mission, qui précise les missions particulières et les contraintes de ce positionnement. Elle est rédigée dans la prise de fonctions de l'agent. Les agents exerçant ces missions percevront un montant spécifique d'IFSE, qui n'est pas susceptible de modulation (voir annexe 4).

- Pour les personnels de catégorie A, AENES

Corps/grade (AENES)	Régime indemnitaire proposé		
	G2 2022	G2 2023	G2 2024
AAE	7 848 €	7 965 €	8 081 €
APAE	8 611 €	8 728 €	8 844 €
AA HC	8 811 €	8 928 €	9 044 €

- Pour les personnels de catégorie A : IGE/IGR

Corps/grade (ITRF)	Régime indemnitaire proposé		
	G2 2022	G2 2023	G2 2024
IGE CN	7 506 €	7 623 €	7 739 €
IGE HC	8 611 €	8 728 €	8 844 €

Corps/grade (ITRF)	Régime indemnitaire proposé		
	G2 2022	G2 2023	G2 2024
IGR 2C	9 131 €	9 248 €	9 364 €
IGR 1C	11 011 €	11 128 €	11 244 €
IGR HC	11 825 €	11 942 €	12 058 €

Concernant le groupe des emplois fonctionnels avec l'application d'une revalorisation identique aux autres groupes mais il est indiqué pour les emplois d'agent comptable et de directeur général des services une fourchette avec un montant minimal et un montant maximal

correspondant au plafond réglementaire défini pour la catégorie de notre établissement. Il s'agit de permettre une certaine souplesse pour des emplois avec un fort niveau de responsabilité et la nécessité de recruter des profils spécifiques. La problématique de l'attractivité de ces fonctions est réelle.

Emploi fonctionnel	Régime indemnitaire proposé		
	2022	2023	2024
DGS	entre 29 757 € et 41 540 €	entre 29 874 € et 41 540 €	entre 29 990 et 41 540€
Agent comptable	entre 22 813 € et 28 050 €	entre 22 930 € et 28 050 €	entre 23 046 € et 28 050 €
DGA	Entre 17 617 € et 28 050€	Entre 17 734 € et 28 050€	Entre 17 850 € et 28 050€

c) Personnels de bibliothèques

Le RIFSEEP intègre tout dispositif spécifique à l'établissement compensant des sujétions horaires fortes et notamment le dispositif de compensation des horaires élargis pour les personnels des bibliothèques.

d) Autres situations :

En application de l'article 6 du décret du 20 mai 2014, une garantie indemnitaire est accordée aux personnes bénéficiant d'un régime indemnitaire antérieur plus favorable que le dispositif proposé. Ainsi, ces personnes continuent de percevoir le montant antérieur tant qu'elles restent affectées sur les mêmes fonctions. La garantie sera supprimée dès lors que le montant du régime indemnitaire devient supérieur à la somme perçue à titre individuel.

4. Modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Conformément aux dispositions du RIFSEEP, l'Université Jean Monnet met en place le CIA avec une double approche :

- Une approche collective pouvant prendre la forme de l'actuelle prime de fin d'année. Il s'agit, sous réserve de la soutenabilité financière, de verser en fin d'année un complément indemnitaire tenant compte de l'investissement collectif et de l'atteinte des objectifs généraux de l'établissement. Dans un souci de transparence, ce versement sera soumis chaque année à une délibération des instances. Il ne revêt pas un caractère automatique.
- Une approche plus individuelle mais reposant sur une définition stricte de critères objectifs. Il s'agit de prendre en considération l'exercice de missions complémentaires à l'exercice des fonctions. Plusieurs situations sont mises en avant :
 - **La conduite de projet stratégique pour l'établissement** : il peut s'agir de projet administratif et technique ou de projet de recherche d'un niveau significatif (notamment niveau européen ou international). Le projet peut également s'intégrer dans le cadre d'un plan d'investissement et d'installation d'une équipe spécifique. La note de cadrage du projet sera présentée en instance et, au-delà des enjeux et du contenu du projet, devra mettre en avant l'équipe projet et les différentes parties prenantes. Le cadrage du projet devra indiquer les bénéficiaires potentiels du complément indemnitaire annuel dont le montant sera arrêté par le conseil d'administration dans la limite des plafonds réglementaires.

- **Les missions d'intérim** : il s'agit de remplacer pendant une période déterminée un collègue absent notamment dans l'attente d'un recrutement ou d'une réintégration. La mission d'intérim sera décrite dans une lettre de mission qui met en avant les objectifs prioritaires et missions attendues. Plusieurs hypothèses sont distinguées :
 - *Si exercice d'un niveau supérieur de responsabilité* : paiement du différentiel de régime indemnitaire afin de tenir du nouveau hiérarchique et fonctionnel.
 - *un niveau identique de responsabilité* : paiement d'un montant complémentaire correspondant à 80% du montant mensuel du régime indemnitaire de la personne assurant l'intérim.
 - *un niveau inférieur de responsabilité* : paiement d'un montant forfaitaire de 150€ bruts mensuels.
- **Missions de fonctionnaire sécurité défense** : il s'agit de reconnaître cette mission particulière au service de l'établissement rattachée directement au Président et présentant de nombreuses contraintes notamment horaires et calendaires. Elle repose également sur une expertise spécifique et un haut niveau de responsabilité. L'exercice de cette mission est décrit dans une lettre de mission. Un montant forfaitaire annuel minimal de 2 400 € sera versé.
- **Missions de régisseur** : la tenue d'une régie de dépenses ou de recettes fait appel à une technicité spécifique et complémentaire à l'exercice des fonctions. Il est constaté en interne une grande diversité des fonctions principales des régisseurs. Cette mission est donc prise en compte au niveau du CIA. Il est prévu deux hypothèses :
 - Une régie d'un montant inférieur ou égal à 1 220€ : paiement d'une indemnité annuelle forfaitaire de 120 € bruts
 - Une régie à partir de 1 221€ : paiement d'une indemnité annuelle forfaitaire de 640€ bruts.

Les montants sont aussi applicables en cas de cumul d'une régie de recettes et d'une régie de dépenses. Le régisseur est désigné par un arrêté de l'établissement.
- **Missions d'assistant prévention** : les assistants de prévention sont des relais indispensables dans la mise en œuvre de la politique interne d'hygiène et de sécurité. Ils sont amenés à exercer des missions diverses en complément de leurs fonctions premières. Cette mission est décrite dans une lettre de missions rédigée lors de la prise de fonctions. Un versement forfaitaire de 555,60€ bruts annuels sera versé.

Le versement du CIA sera effectué soit annuellement soit deux fois par an. Dans ce cas, le montant annuel sera proratisé en fonction de l'exercice réel des missions.

5. Modalités de versement

Les montants liés au RIFSEEP seront versés mensuellement pour l'IFSE et annuellement pour le CIA collectif, pour les agents en position d'activité. Ils seront proratisés en fonction du temps de présence de l'agent et de son temps de travail. En cas d'absence pour maladie ou accident notamment, il sera fait application de la réglementation en vigueur en fonction de l'absence.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de corps ou de grade suite à une promotion ou nomination à concours ou examen professionnel.

L'établissement veillera à une nouvelle étude du système indemnitaire dans les années à venir pour intégrer les évolutions réglementaires ou les orientations générales définies par les ministères de tutelle.

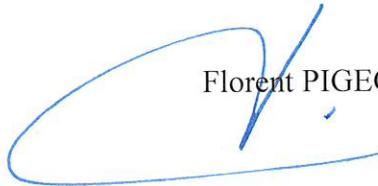
6. Mise en œuvre

La présente délibération entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Le Conseil d'administration approuve la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

A Saint Etienne le 14 décembre 2021
Le Président du Conseil d'Administration,
Président de l'Université,

Florent PIGEON



POUR : 24

CONTRE : 0

ABST : 1