

Politique indemnitaire en faveur des personnels BIATOSS

La politique indemnitaire de l'Université a été conduite depuis 2008 sur la base d'objectifs précis, qui ont été présentés en CPE plénière, puis en CTP¹

Les objectifs sont les suivants :

- améliorer la situation des personnels aux revenus les plus modestes,
- achever le rapprochement des régimes indemnitaires des différents statuts de personnels,
- reconnaître les responsabilités exercées par les responsables de composantes et chefs de service.

Les objectifs ont été conduits dans la transparence, sur la base de principes clairs et de tableaux précis. Il s'agit en particulier :

- de considérer l'ensemble des dispositifs indemnitaires, de sorte à mettre en œuvre une politique cohérente, équitable et conforme à la réglementation (IFTS, PPRS, PFI, FC, NBI).
- de répartir l'enveloppe indemnitaire au plus près de son montant global dès le mois de janvier, de manière à éviter la ventilation de reliquats importants en fin d'année.

Franchir une nouvelle étape en 2011

Compte tenu des résultats atteints, une nouvelle étape peut être franchie en 2011, en consacrant, comme cela avait été acté dès 2009, une part de notre masse salariale à l'amélioration d'ensemble du système indemnitaire.

1) L'objectif de convergence des statuts et différents corps est globalement atteint en 2011 :

La situation au 1/01/2011 (initial 2011)

Catégorie C

	Initial 2008	Initial 2011
AENES	115 à 122	175
ITRF	85 à 142	
BU	139 à 150	

¹ CPE du 25/10/2007 et 16/09/2008 et CTP du 3/11/2009

Catégorie B

AENES	ITRF	BU	Initial 2008	Initial 2011
F1 SAENES (PFR)	Tech CN et CS	Ass. Bib Bib.A.S.(IAT)	151 à 204	230
F2 SAENES	Tech CE	Ass. Bib Bib.A.S. (IFTS)	188 à 251	266
F3 SAENES				345

Catégorie A

AENES	ITRF	BU	Initial 2008	Initial 2011
	ASI		206	275
ADAENES F1 (PFR)	IGE 2C		273 à 312	288
	IGE 1C			334
		Bib.		312
ADAENES F2	IGE HC		328 à 332	345
ADAENES F3	IGR 2C		390	399
APAENES F1			390	400
APAENES F2	IGR 1C		455 à 514	522
APAENES F3	IGR HC		455 à 561	569

Remarques sur ces tableaux :

- 1) L'objectif de convergence est atteint, à l'exception de la situation des ADAENES F1/IGE 2C-1C/Bib.
- 2) La mise en place de cet objectif a conduit à un certain « décrochage » en cat A des IGE et des IGR dont la situation indemnitaire a peu évolué depuis 2008.
- 3) Les modulations à la hausse ou à la baisse de la PFR n'ont pas été utilisées (modulation de la partie R « Résultat »), de même que la cotation d'emploi F3-SAENES.

2) Les objectifs mis en œuvre en 2011

Les objectifs qui constituent la trame de la politique indemnitaire depuis 2008 sont réaffirmés (cf paragraphe 1)

La nouvelle étape franchie en 2011 concerne :

1. le maintien prioritaire d'un effort particulier en faveur des personnels de catégorie C = 200€/mois au 1/07/2011 (175 € actuellement).
2. le repositionnement des catégories B. Notre repère en valeur est celui donné par la circulaire ministérielle du 28 mai 2010, fixant le coefficient multiplicateur à 4,3 soit 308 € pour les SAENES F2.
3. la mise en cohérence des catégories A par rapport aux catégories B suite à leur repositionnement.
4. le rattrapage du décrochage constaté pour les catégories A, par une prise d'effet des mesures les concernant au 1/01/2011.

5. la prise en compte des responsabilités particulières exercées par certains personnels de catégories A et B ITRF, de sorte notamment à pallier l'insuffisance des NBI disponibles.

Le dispositif PFR qui existe pour les personnels de l'AENES permet de prendre en compte les niveaux de responsabilités des emplois (en annexe I : rappel sur le dispositif PFR). L'objectif est d'étendre le principe de la reconnaissance de responsabilités particulières de certaines fonctions aux ITRF catégories A et B.

- En catégorie A : chaque corps est considéré indépendamment du grade, il n'existe plus de différenciation entre IGE 2C/IGE 1C/IGE HC d'une part, IGR 2C/IGR 1C/IGR HC d'autre part.
- La prime « pivot » de chaque corps est le F2 (montant attribué de façon unifiée, hors F3 et le cas échéant F1. Le montant F1 correspond au moins aux montants « initial 2011 » de chacun des corps et grades.
- Les postes à responsabilité particulière font l'objet d'une identification et sont cotés F3. Ils sont l'exception. Un travail de cotation sera mis en œuvre pour concrétiser cette mesure au 1/01/2012.
- En catégorie B ITRF, les primes par grade sont maintenues (Tech CN-CS d'une part, Tech CE d'autre part). Un niveau F3 est créé pour prendre en compte les situations de responsabilités particulières. Seules les situations relevant du F3 sont traitées indépendamment du grade, au niveau du corps compte tenu des responsabilités identifiées.
- Les montants de prime sont établis par correspondance entre F3 d'un corps et F2 du corps suivant.
Par exemple : F3 ASI = F2 IGE ; F3 IGE = F2 IGR
Voir tableau en annexe 2

6. La poursuite de la mise en cohérence du dispositif PFI

La légitimité de la PFI est incontestable, de même que la possibilité de cumul avec la PPRS ou les IFTS. Cependant la détermination des taux applicables a été appréciée d'une façon qui a pu paraître assez favorable compte tenu à la fois du caractère obsolète des textes applicables et de la nécessité d'attirer des profils de qualité dans un milieu professionnel très concurrentiel à une époque donnée.

La stratégie proposée fin 2009 a consisté à stabiliser temporairement à son niveau actuel le cumul PPRS + PFI pour ceux qui en bénéficient. Les personnels concernés n'ont touché par conséquent aucun rappel de fin d'année sur la ventilation du reliquat 2009. Les informaticiens, ne bénéficiant pas la PFI actuellement, bénéficieront du rattrapage général appliqué aux primes statutaires mis en place pour l'ensemble des personnels.

Comme acté lors du CTP du 3/11/2009, les personnels du CRI et d'autres services déjà bénéficiaires historiquement de la PFI conservent celle-ci à titre personnel et à son montant actuel. La stratégie avalisée lors du CTP de fin novembre 2009 a consisté à stabiliser temporairement au niveau initial 2009 le cumul PPRS + PFI (stabilisation de la PPRS en montant mensuel 2009 avant reliquat). (cf tableau) A noter que les ASI ne sont plus concernés par la mesure dès cette année.

Les mêmes dispositions ont été appliquées aux personnels bénéficiaires d'indemnités allouées au titre de la FC.

Pour les autres personnels, non bénéficiaires « historiques » : il est proposé d'étendre le bénéfice de la PFI à l'ensemble des personnels non bénéficiaires actuellement, sur la base

de deux taux², pour l'ensemble des grades de catégorie A, et de deux taux pour l'ensemble des grades de catégorie B, avec effet au 1^{er} juillet 2011.

Cet élargissement de l'assiette de la PFI à l'ensemble des personnels de BAP E (CRI et hors CRI) s'articule avec le rattachement fonctionnel de l'ensemble des personnels de BAP E au CRI. Les personnels actuellement hors CRI restent hiérarchiquement sous l'autorité du directeur de leur composante.

Le taux (min ou max) est déterminé par application de la réglementation.

Cumul PFR-PFI au 1/07/2011

Grades	Montant mensuel PPRS + PFI (€) stabilisé 2009	Montant mensuel PPRS + PFI (€) taux min. PFI (1)	Montant mensuel PPRS + PFI (€) taux max. PFI (2)
IGR			
F2	1026,00	801,00	893,00
IGE			
F2	794,00	607,00	699,00
ASI			
F2	563,00	561,00	653,00
Tech			
CN/CS	515,00	365,00	390,00
CE	537,00	431,00	456,00
Adjoint			
	322,00	287,00	315,00

(1) Taux min. PFI : IGR.IGE.ASI : 227€ TECH : 164€ ADTRF : 87€

(2) Taux max PFI : IGR.IGE.ASI : 319€ TECH : 175€ ADTRF : 115€

7. NBI

Conformément aux engagements pris par l'équipe de direction, une démarche d'actualisation des NBI, inscrite dans le cadre de la démarche indemnitaire a été entreprise au sein de l'université. Cette démarche a donné lieu à une concertation préalable avec les organisations syndicales et a fait l'objet de différents échanges avec les directeurs de composante et de service. Les grands principes régissant l'attribution des NBI ont été présentés lors du CTP du 23/06/2009. Le conseil d'administration s'est prononcé le 10/07/2009 sur la liste des fonctions éligibles après avis du CTP.

Le travail réalisé à l'occasion de cette réflexion d'ensemble a permis de procéder à une actualisation de la liste des fonctions éligibles à la faveur d'opportunités offertes par des changements de fonctions, départs en retraite et mutations.

Les principes actés lors du CA du 23/07/2009 ont été appliqués en 2010 et 2011.

L'actualisation proposée est une régularisation concernant des personnels administratifs ayant notamment des responsabilités nouvelles dans le cadre de la réorganisation du pôle RH, de sorte à harmoniser leur situation par rapport à celle des autres collègues.

² Par application de la réglementation

Le dispositif indemnitaire tel qu'il est proposé permettra, à compter de 2012, la prise en compte des situations particulières identifiées comme telles pour les personnels techniques ITRF.

Fonctions NBI

25 points

Chef du service Affaires générales - Pilotage de la masse salariale

Chef de bureau adjoint au chef du service des Affaires juridiques et réglementaires

Chef de projet au sein de l'équipe Plan Campus

20 points

Chefs de département au sein du service BIATOSS et E-C

Départements gestion individuelle et départements gestion collective

8. Mise en place des dispositifs F3-ITRF

Le niveau F3 correspond à une cotation particulière des fonctions exercées.

Afin de déterminer les fonctions susceptibles d'être considérées comme relevant d'une prise en compte particulière, une concertation sera conduite avec les représentants des organisations syndicales ainsi qu'avec les différents responsables de composantes et de services dans le courant du second semestre 2011, de sorte à ce que les cotations F3 soient effectives pour l'ITRF en janvier 2012.

Annexe 1 : Rappel sur le dispositif PFR

La mise en place de la PFR à compter du 1/10/2009 pour les cadres A de l'AENES et à compter du 1/01/2010 pour les catégories B de l'ASU.

Il s'agit d'une démarche de modernisation de l'outil indemnitaire qui simplifie les différents éléments de rémunération en intégrant en une prime unique les multiples régimes indemnitaires existant. La prime de fonctions et de résultats comprend 2 parts cumulables et modulables (une part liée aux fonctions exercées (F), une part liée aux résultats (R)). Dans un premier temps, l'Université de Lille 1 a transposé les montants des primes des personnels de l'ASU concernés dans le nouveau dispositif PFR. Les montants 2009 sont restés identiques à ce qu'ils auraient été si la PFR n'avait pas été mise en place. Un taux pivot a été attribué à tous les agents exerçant les fonctions correspondant à leur grade. Le dispositif adopté prévoit une majoration, ou une minoration de 10% du total F +R au titre de l'appréciation du R.