

Note à l'attention des membres du Comité de Pilotage

Note à l'attention des membres du Comité Technique Paritaire

Amélioration du régime indemnitaire Lille 1

1. Les motivations

Le Ministère de la Fonction Publique a publié un décret en date du 20 mai 2014, complété d'un certain nombre de textes d'application concernant la refonte et la simplification des régimes indemnitaires des agents titulaires de la fonction publique, applicable à partir de 2016 à certaines catégories de personnels, réforme dite du RIFSEEP.

Un chantier concernant l'application du décret à Lille1 et l'évolution du dispositif indemnitaire des personnels BIATSS titulaires a été engagé en novembre 2014.

L'université a présenté la réforme ministérielle à l'occasion du CT du 17 décembre 2014 et a d'emblée exprimé sa volonté de trouver des solutions permettant de ne pas s'inscrire dans l'esprit de ces textes et de rester le plus possible proche du dispositif antérieur Lille1, tout en s'inscrivant dans une démarche d'augmentation indemnitaire.

Il s'agissait pour notre université de répondre à deux objectifs complémentaires :

- augmenter l'enveloppe indemnitaire globale de sorte à revoir à la hausse les montants attribués aux personnels BIATSS titulaires, suite au constat d'un décrochage relatif pour certaines catégories et à la volonté d'engager la convergence des dispositifs au niveau ULille
- répondre aux nouvelles exigences fixées par le décret applicable à partir de 2016, tout en préservant nos spécificités.

2. L'élaboration d'un dispositif transitoire spécifique à Lille1

- **Une phase de concertation importante et constructive**

Une concertation a été engagée avec les représentants des organisations syndicales au sein d'un comité de pilotage réuni à 5 reprises, et successivement lors des CT du 12/06, 2/11/2015, et 20/01/2016.

Il s'agissait au sein du groupe de pilotage d'élaborer un dispositif interne à notre université conduisant à adapter la nouvelle réglementation à nos spécificités, tout particulièrement de pas pratiquer l'individualisation des primes.

A l'issue du comité de pilotage réuni en mars 2016, nous avons choisi d'attendre la publication de textes complémentaires concernant les ITRF, qui étaient annoncés comme imminents. Il était essentiel d'attendre cette publication pour pouvoir mettre en œuvre la réforme de façon uniforme et équitable à toutes les catégories de personnels.

A l'issue de discussions engagées au niveau national, la publication des textes concernant les personnels ITRF a été repoussée à plusieurs reprises.

- **Une mise en œuvre désormais urgente**

Nous ne pouvons plus différer la mise en œuvre de notre dispositif, car toute attente supplémentaire conduirait à ne plus pouvoir engager les crédits ouverts au budget en 2016 (la paye de décembre est bouclée début novembre, et il faut tenir compte des délais de passage dans les instances).

Nous lançons donc un dispositif transitoire qui sera revu en 2017 à la fois pour tenir compte des textes concernant l'ITRF, pour réaliser les réglages qui s'avèreraient utiles suite au dialogue avec les N+1, et finaliser la convergence ULille.

3. La situation actuelle et les choix de l'université

- **Nous savons aujourd'hui que les textes concernant les ITRF ne seront publiés qu'en 2017.**

Synthétiquement, la situation réglementaire conduirait aujourd'hui en théorie à caler le dispositif indemnitaire des personnels de la filière AENES sur les fonctions exercées, en y associant une part d'individualisation, et ce à effet de janvier 2016.

Les autres catégories de personnels (ITRF, Bibliothèques) ne seraient concernées par la réforme qu'en 2017.

- **Les choix de l'université :**

Appliquer ce cadre théorique aurait été inéquitable, dans la mesure où nous avons associé dès le lancement des réflexions, l'évolution du dispositif indemnitaire et l'augmentation de l'enveloppe à répartir.

Il n'est donc pas envisageable de n'appliquer cette évolution des montants indemnitaires à l'AENES et aux personnels sociaux et de santé en 2016 en reportant à 2017 l'ITRF et les Bibliothèques.

- **La solution : un dispositif interne transitoire**

Nous allons mettre en œuvre un dispositif interne transitoire permettant aux personnels de toutes les filières de bénéficier des évolutions positives des montants.

Le volet « fonctions » ne sera appliqué qu'aux personnels pour lesquels il est techniquement possible de le faire actuellement à partir du travail que nous avons réalisé et de ce qui a été publié pour l'AENES.

La nouvelle cartographie des métiers pour les filières ITRF devrait être sensiblement identique à celle de l'AENES pour les métiers de l'administration générale (BAP J). Nous avons défini une cartographie à partir de Referens et du travail réalisé en interne pour les BAP E,F,G. Aucune cartographie métiers n'est valablement utilisable pour les BAP scientifiques (BAP A,B,C,D) en attente des publications 2017.

- **En pratique nous allons procéder de la façon suivante pour 2016**

- **Pour l'AENES et les ITRF BAP J, E, F, G :**

- L'identification des fonctions a été réalisée à partir de la cartographie des métiers Referens existante (cartographie ministérielle), complétée ponctuellement pour certains métiers qui n'étaient pas identifiés dans ce référentiel. C'est un travail qui a été conduit en 2015 et début 2016 et présenté au comité de pilotage. Chaque métier a ensuite fait l'objet d'un classement dans un groupe indemnitaire.

Pour rappel, en ce qui concerne les personnels de la BAP E, le cadrage général proposé fin 2009 a consisté à stabiliser temporairement à son niveau 2009, le cumul PPRS + PFI pour ceux qui en bénéficiaient. Les personnels du CRI et d'autres services bénéficiant historiquement de la PFI ont conservé celle-ci à titre personnel et à son montant 2009.

Pour les autres personnels, non bénéficiaires « historiques » de la PFI, le bénéfice de cette dernière a été étendu à l'ensemble des personnels non bénéficiaires sur la base de deux taux réglementaires pour l'ensemble des grades de catégorie A et de catégorie B (effet au 01/07/2011). Cet élargissement de l'assiette de la PFI à l'ensemble des personnels de la BAP E (CRI et hors CRI), s'est articulé avec le rattachement fonctionnel de l'ensemble des personnels de la BAP E au CRI.

- Les fiches métiers seront consultables sur l'intranet.

- **Situation particulière des BAP A, B, C, D et personnels de bibliothèque :**

Pour les ITRF des BAP scientifiques et personnels de bibliothèque en 2016 :

- Les nouveaux montants seront établis sur la base actuelle d'attribution des primes reposant sur les corps/grades des personnels BIATSS.
- Catégorie C (ATRF et magasiniers) : 230 €
- Catégorie B (techniciens et bibliothécaires assistants spécialisés) fonction référence : 320 €
- Catégorie A : ASI-IGE et bibliothécaires fonction référence : 400 €
IGR et conservateurs fonction spécifique : 580 €

4. Les principes du dispositif indemnitaire – Lille 1

Les principes du nouveau dispositif indemnitaire Lille 1 ont été soumis pour avis au CT du 20 janvier 2016 (5 abstentions, 5 contre).

- Pas d'individualisation. Le volet « Complément Indemnitaire Annuel (CIA) de la réforme ministérielle, qui permet de valoriser l'engagement individuel de l'agent n'est pas mis en œuvre,
- Elaboration d'une démarche spécifique pour la mise en œuvre du volet IFSE (Indemnité de Fonction, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel) - voir point suivant -

- Maintien à tous les agents d'un niveau indemnitaire au moins égal à l'ensemble des primes cumulées perçues actuellement (prime de fonction informatique, complément pour responsabilité d'assistant de prévention) hors prime individuelle type formation continue dont les modalités d'attribution ne changent pas dans la réforme.
- Mise en place d'un dialogue entre les N + 1 et chaque agent pour valider la proposition d'identification de la fonction à partir du référentiel métier,
- Maintien du niveau de prime atteint en cas de mobilité validée par l'Administration (demande de l'agent ou proposition de l'Administration) et conduisant le cas échéant à une affectation sur des fonctions relevant d'un groupe indemnitaire inférieur, sauf mutation liée à une insuffisance professionnelle.

5. Le volet IFSE

- La définition des groupes indemnitaires :
 - o Catégorie C :
Lille 1 met en place un groupe indemnitaire en C. Le groupe s'intitule « groupe référence ». Il réunit la quasi-totalité des agents de cette catégorie.
 - o Catégorie B :
En catégorie B, le groupe référence réunit la majorité des agents.
L'éventail des fonctions conduit à créer un groupe spécifique pour les fonctions identifiées comme ne relevant pas du groupe référence, compte tenu de leur technicité ou responsabilité particulières de niveau supérieur.
D'éventuelles fonctions n'entrant pas dans le groupe référence catégorie C pourront être prises en compte de façon spécifique et exceptionnelle dans le premier groupe de la catégorie B (groupe fonctions usuelles).
 - o Catégorie A :
Le dispositif antérieur (PFR et PPRS) prenait déjà en compte les niveaux de responsabilité des agents de l'encadrement pour la filière administrative AENES et ITRF. Les nouveaux intitulés correspondent globalement à ce dispositif antérieur. Hors les fonctions d'encadrement supérieur (emplois fonctionnels, cadres supérieurs de direction) les agents de catégorie A sont répartis en 3 groupes indemnitaires, à partir des fonctions exercées :
 - Groupe Fonctions Références
 - Groupe Fonctions Spécifiques
 - Groupe Fonctions Complexes ou à fortes responsabilités

6. Les nouvelles grilles indemnitaires

Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C
Fonctions complexes ou à fortes responsabilités	Fonctions spécifiques	Fonctions références	Fonctions spécifiques	Fonctions références	Fonctions usuelles	Fonctions références
680 €	580 €	400 €	340 €	320 €	280 €	230 €
Illustration de fonctions relevant de chaque groupe à partir de la cartographie des métiers						
Secrétaires généraux de composantes Responsables administratifs et financiers de structures importantes, chefs de service à fortes responsabilités	Chefs de service Adjoints aux chefs de service du groupe fonctions complexes Chargés d'études	Chefs de service Adjoints chefs de service Chargés d'études	Adjoint à un chef de service Fonctions administratives complexes	Fonctions avec technicité	Fonction de cat B usuelles et C à responsabilités particulières ou d'un niveau supérieur à la catégorie	Fonctions usuelles

7. Modalités techniques de mises en paiement

En l'absence de publication des textes fixant les nouveaux plafonds indemnitaires pour les ITRF et personnels de bibliothèque, nous allons rencontrer dans certains cas un problème technique de mise en paiement des nouveaux montants, supérieurs aux plafonds actuellement en vigueur.

Pour tourner cette difficulté, une proposition de délibération sera soumise au conseil d'administration du 7 octobre prochain mettant en place un dispositif spécifique de prime tel qu'il est possible de le créer au titre de l'article L 954-2 du code de l'éducation et du décret n° 2011-1038 du 29 août 2011 instituant une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat.

La délibération portera sur la possibilité de servir un complément indemnitaire temporaire destiné à assurer aux personnels ITRF et Bibliothèques le niveau de prime équivalent à ce à quoi ils auraient pu prétendre en l'absence des plafonds actuels par comparaison avec les filières AENES.

Cette possibilité sera ouverte en 2016 et jusqu'à la publication des textes indemnitaires modifiant les plafonds applicables, publication prévue en 2017.

8. Le calendrier

Le comité de pilotage est invité à se réunir le 26 septembre. Dans le même temps les documents seront adressés aux membres du comité technique pour recueil de leur avis lors de la séance du 6 octobre. Les remarques éventuelles du comité de pilotage feront l'objet d'un envoi complémentaire aux membres du CT.

Les personnels recevront une notification les informant de leur classement fonctions/indemnitaires sous couvert de leur N+1, sous réserve de l'avis exprimé par le CT sur le dispositif proposé. Compte tenu des délais de paye, d'éventuelles adaptations ou erreurs matérielles pourront être prises en compte début 2017.

9. RAPPEL DE L'ECONOMIE GENERALE DU DISPOSITIF MINISTERIEL

Un dispositif indemnitaire unique

- il est destiné à se substituer, pour tous les agents relevant de la loi du 11 janvier 1984 (sauf les enseignants) à toutes les primes fonctionnelles jusque-là applicables,
- il s'inscrit dans un processus de refonte et de simplification des régimes indemnitaires,
- il est conçu pour être applicable à l'ensemble des corps et à toutes les catégories statutaires, sans être réservé à la seule filière administrative.

Un dispositif articulé autour de deux indemnités

- l'indemnité principale est assise sur les fonctions de l'agent : l'Indemnité de Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (IFSE). Cette indemnité remplace la prime de fonctions et de résultats (PFR – part F et part R), l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité forfaitaire de sujétions versée aux assistants de service social.
- le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir l'agent. Il est facultatif.

Un cadrage réglementaire national

- un décret du 20 mai 2014,
- une circulaire DGAFP du 5 décembre 2014,
- une circulaire DGAFP du 17 avril 2015,
- un projet de circulaire MENESR du 26 mai 2015,
- un projet de circulaire MENESR du 6 août 2015,

- une circulaire MENESR du 5 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice de la filière administrative,
- une circulaire MENESR du 14 janvier 2016 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière sociale,
- des arrêtés en date du 20 mai 2014, 19 mars 2015, 3 juin 2015 fixant les plafonds et montants minimaux pour respectivement les adjoints administratifs, les secrétaires administratifs et les attachés des administrations de l'Etat
- des arrêtés en date du 3 juin 2015 et du 31 mai 2016 fixant les plafonds et montants minimaux pour respectivement les assistants de service social des administrations de l'Etat et les infirmiers relevant de la catégorie A.

Une cartographie nationale des fonctions des corps de la filière administrative (Circulaire Fonction Publique du 5 décembre 2014)

- Catégorie A : 4 groupes (arrêté du 03/06/2015)
- Catégorie B : 3 groupes (arrêté du 19/03/2015)
- Catégorie C : 2 groupes (arrêté du 20/05/2015)

Les critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, de technicité, d'expertise ou de sujétions particulières permettent de répartir les fonctions occupées par les agents dans les différents groupes de fonctions.

Les indemnités cumulables avec l'Indemnité de Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (IFSE)

- Dispositifs intéressement,
- Rémunérations activités de Formation Continue,
- NBI.