

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT ADOPTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE
L'EXPERTISE
ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 16 DECEMBRE 2022,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n°88-646 du 6 mai 1988 relatif aux dispositions statutaires applicables au corps des magasiniers des bibliothèques ;

Vu le 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 le décret n°2020-1527 du 7 décembre 2020 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université Clermont Auvergne ;

Vu l'ensemble des arrêtés d'application pris pour application du décret 2014-513 susvisé ;

Vu les statuts de l'UCA ;

Vu la délibération n°2017-12-08-07 du Conseil d'administration de l'UCA du 08 décembre 2017 portant adoption du régime indemnitaire – fonctions spécifiques – des personnels BIATSS ;

Vu la délibération n°2018-02-02-04 du Conseil d'administration de l'UCA du 02 février 2018 portant application de compléments au régime indemnitaire des BIATSS ;

Vu la délibération n°2018-12-07-09 du Conseil d'administration de l'UCA du 07 décembre 2018 portant intégration des personnels de la filière bibliothèque au RIFSEEP de l'UCA ;

Vu la délibération n°2022-03-11-14 du Conseil d'administration de l'UCA du 11 mars 2022 portant modification du régime indemnitaire des personnels BIATSS de l'UCA ;

Vu l'avis du Comité Technique de l'Université Clermont Auvergne en date du 07 décembre 2022 ;

PRESENTATION DU PROJET

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'Université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

Article 1 : D'adopter le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des personnels BIATSS tel que défini en annexe.

Article 2 : D'abroger les délibérations n°2017-12-08-07 du Conseil d'administration de l'UCA du 08 décembre 2017, n°2018-02-02-04 du Conseil d'administration de l'UCA du 02 février 2018, n° 2018-12-07-09 du Conseil d'administration de l'UCA du 07 décembre 2018 et n°2022-03-11-14 du Conseil d'administration de l'UCA du 11 mars 2022.

Le Président,

Membres en exercice : 41

Votes : 31

Pour : 29

Contre : 1

Abstention : 1

Mathias BERNARD

CLASSÉ AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : CA UCA DELIBERATION
2022-12-16-03

Modalités de recours : *En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.*

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIÉ LE :

RIFSEEP

1- Introduction

L'Université Clermont Auvergne vise une harmonisation à l'échelle de l'EPE UCA de sa politique indemnitaire à destination des BIATSS titulaires et contractuels. L'objectif de cette délibération est de traiter le volet RIFSEEP en vue de la mise en place d'un dispositif basé sur la cotation des fonctions qui soit clair, simple et transparent.

Le travail a été mené par un groupe de travail spécifique issu des comités techniques de l'UCA et de l'INP, et d'experts des BAP pour une meilleure prise en compte de tous les métiers de l'UCA. De plus, trois sous-groupes ont été amenés à engager une discussion pour parvenir à la définition de critères concertés et tenant compte de toutes les situations possibles au sein de notre université pluridisciplinaire.

Tous les montants qui sont évoqués dans cette délibération s'entendent en bruts mensuels pour une quotité de travail de 100%.

2- Références réglementaires

- 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
- Arrêtés d'adhésion au RIFSEEP pour les 3 filières (ITRF/ASS/BIB) : liste des arrêtés 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,
- Arrêté du 21 décembre 2015 pris pour l'application à l'emploi de directeur général des services d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel 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
- Arrêté du 21 décembre 2015 pris pour l'application aux emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et de chef de mission de l'administration centrale des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la 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
- Décret n°88-646 du 6 mai 1988 relatif aux dispositions statutaires applicables au corps des magasiniers des bibliothèques
- Liste complète : https://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/20220126_Liste-corps-et-emplois-adhesions.pdf

3- Délibérations abrogées :

Cette délibération abroge les délibérations précédentes, notamment les délibérations :

- N°2017-12-08-07 portant adoption du régime indemnitaire – fonctions spécifiques – des personnels BIATSS,
- N° 2018-02-02-04 sur le complément lié aux indemnités de régies
- N° 2018-12-07-09 sur le rattachement de la filière bibliothèque au RIFSEEP de l'UCA.
- N° 2022-03-11-14 portant sur les montants socles
- N° 2022-12-16-03 du 7 décembre 2022

4- Les enjeux de cette délibération

Les enjeux de cette délibération sont triples :

- Rationaliser les dispositifs autour d'une politique indemnitaire sur le périmètre de l'EPE plus lisible ;
- Introduire une logique de cotation des fonctions ;
- Conserver le principe d'équivalences entre les filières, métiers, missions (administratifs, techniques, scientifiques, bibliothèque...) autour de la logique de fonction.

5- Engagements

Dès le départ, et afin de garantir un cadre de discussion sain et riche, quelques règles d'engagements préalables ont été posées :

1. Un minimum par corps basé sur une équivalence de filières

- ATRF / ADJAENES / MAGASINIER... => socle du C2
- TECHNICIEN / SECRETAIRE / BIBAS... => socle du B3
- ASI => socle du A10
- IGE / ATTACHE / BIB / INFIRMIER / Assistant social... => socle du A8
- IGR / ATTACHE HC / CONSERVATEUR... => socle du A5

2. Maintien indemnitaire

Chaque agent, quelles que soient les nouvelles décisions retenues, continue au minimum à bénéficier du maintien de son IFSE actuel (dès lors qu'il ne change pas de fonction).

3. Transparence sur le système de majoration spécifique aux métiers en tension

Une définition claire des métiers dits en tension a été posée, et harmonisée avec la définition reprise dans la charte des contractuels.

Une communication annuelle de la liste des métiers ayant bénéficié du dispositif sera présentée devant le CT/CSA.

4. Echelonnement pluriannuel de l'effort

En fonction des enveloppes attribuées par le Ministère, les montants d'IFSE pourront évoluer, **uniquement à la hausse (dans la limite de la soutenabilité financière de l'établissement)**, après échanges avec les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social de l'EPE.

5. Le CIA (complément indemnitaire annuel)

L'UCA ne recourt pas au CIA à ce jour. Un débat annuel peut être mené en congrès social sur le sujet.

6- Les critères de classement des fonctions

Le principe retenu vise l'harmonisation des fonctions sur la base de trois grands types de missions :

- Missions administratives, techniques et informatiques ;
- Missions scientifiques ;
- Missions de la filière bibliothèque (BAP F documentation, comprise).

1. Missions administratives, techniques, santé, sociales et informatiques,

Définition du profil de la structure :

Il est convenu de définir le profil de structure de rattachement des agents afin de prendre en compte la complexité organisationnelle et hiérarchique). Ce point permet de définir l'accès au groupe supérieur ou de définir l'appartenance à un niveau de fonction pour les postes à responsabilité dans les structures.

1. Définition de la taille de la structure :

a. Règle générale :

4 types de structures sont identifiées : les Directions centrales, les Instituts, les Composantes, les Laboratoires.

Les critères pour définir la taille des structures, **et ainsi le rattachement des responsables de ces structures**, sont les suivants :

		Petite structure	Moyenne structure	Grande structure
DIRECTIONS	Nombre d'agents	Moins de 20 agents	De 20 à 39 agents	40 agents et plus
INSTITUTS	Tous au même niveau			X
COMPOSANTES	Taille déterminée suivant délibération sur les primes de charges administratives et C2. Les composantes bénéficiant de la prime d'administration sont considérées comme des moyennes structures si effectif supérieur à 20 agents.	X	X	X
LABORATOIRES	Cf : 2. Missions scientifiques			

b. Règle additionnelle :

Une structure peut basculer dans le niveau supérieur, mais ne peut pas monter de deux niveaux. Les structures qui bénéficient de cette règle sont les suivantes :

- La DRED (gestion de la valorisation, propriété intellectuelle, nombreux projets y compris européens,
- L'Agence comptable (contrôle interne, certification des comptes et gestion risque financier),
- La DBF (pilotage budgétaire, pilotage du contrôle interne et contributions aux projets stratégiques),
- La DRIF (gestion de la stratégie internationale et double direction),
- La Direction des achats (gestion de l'achat publique et du risque financier),
- La DAJI (gestion du risque juridique et institutionnel),
- SAPCG (soutien à toutes les structures et aide au pilotage stratégique de l'établissement),
- La direction de la Communication (grand nombre de liens fonctionnels),
- Le SPR (gestion des risques)
- Le PAC (pilotage et soutien administratif de nombreuses composantes)

c. Tableau final de répartition des structures (après application de la règle additionnelle):

Petite structure	Moyenne structure	Grande structure
SIT	MEDECINE	BU
DVU	DROIT	DOSI
SST	IAE	DF
PHARMACIE	INSPE	DPIE
ECONOMIE	LCSH	DRH
STAPS	LCC	DRED
PSSSE	POLYTECH	AC
ODONTOLOGIE	ISIMA	DBF
OPGC	SIGMA	ISVSAE
EUPI	PSHE	IS
CHIMIE	DRIF	IUT
BIOLOGIE	ACHATS	IDEM
MATHS	DAJI	ILLSHS
	SAPCG	INP
	COM	
	PAC	
	SPR	

Les responsables d'autres structures non listées dans ce tableau sont classées ainsi :

A07 => UCAF, PAR, SUC, PEPITE, CLASS, Bibliouvergne

A08 => SUAPS, SCLV, IADT, MPSA

2. Les critères spécifiques liés aux domaines d'activité et aux responsabilitésa. Cotation des scolarités :

Sur la base de cette cotation des structures, il est nécessaire de faire un focus sur le périmètre des scolarités de composantes dont les missions et les organisations divergent.

Ainsi, les postes à responsabilité dans les scolarités de composantes, et d'instituts (lorsque la mission est réalisée au niveau de l'institut) sont classées en 3 tailles sur la base des critères suivants :

	Taille	Cotation du responsable	Critères
Scolarité	Grande Scolarité	A07	Grande structure: IUT ou Moyenne structure gérant Licence et Master, et sans départements: MED + INSPE + LDEG + PAC
	Moyenne Scolarité	A10	Moyenne structure gérant licence ou master, ou avec départements): DROIT + IAE + LESH + LCC+ POLYTECH, ou Petite structure présente sur plusieurs sites, ou de 1000 étudiants et plus: STAPS + PSSSE.
	Petite Scolarité	B2	Petite structure et moyenne structure de moins de 1000 étudiants : ODONTO + ECO + ISIMA

b. Cotation de l'encadrement :Définition de l'encadrement :

La notion d'encadrement pour les agents de catégorie A est considérée comme une fonction usuelle dans cette catégorie. Elle n'est donc pas valorisée (sauf pour les responsabilités de structures).

Pour les agents des catégories C et B, l'encadrement pris en considération correspond à l'encadrement permanent de plusieurs agents avec réalisation des entretiens professionnels. Les renforts temporaires et les stagiaires ne sont pas pris en compte.

La règle est la suivante :

Agent C ou B	A10	Encadrement de plus de 10 personnes
	B1	Encadrement entre 6 et 10 personnes
	B2	Encadrement entre 3 et 5 personnes
	B3	Encadrement de 1 à 2 agents

Si la seule dimension de l'encadrement ne valorise pas suffisamment l'exercice de certaines responsabilités, la liste de fonctions qui autorisent à aller au-delà de ce principe et d'être coté en B1 sont:

- Encadrement et mission de paie (B1) ;
- Encadrement de plusieurs services de scolarité dans le secteur santé (B1) ;
- Encadrement d'une équipe de sécurité incendie (B1) ;
- Encadrement d'un service mutualisé dans un institut pour le compte de plusieurs structures de l'Institut (B1) ;
- Encadrement et responsabilité informatique d'un site territorial (B1) ;
- Encadrement avec participation à des projets nationaux pour le compte de l'AMUE (B1, si coordination de projet : A10).
- **Agents C ou B de la DBF qui participent à la construction budgétaire ou qui sont en lien direct avec des financeurs (Europe, FEDER...).**
- Agent responsable d'un service financier de structure (autre qu'une direction centrale) et dont le budget géré est supérieur à 1 million d'€.

c. Les fonctions de catégories C :

Les fonctions retenues pour accéder à la cotation C 1 sont les suivantes :

- assistant de direction de structure ;
- secrétaire de département d'IUT ;
- responsable financier de grande ou moyenne composante ou de structure de recherche complexe
- agent de sécurité incendie sur le pôle sécurité incendie du SPR ;
- Gestionnaire ayant des missions de paie (DRH et AC);
- Gestionnaire de scolarité qui participe à l'organisation de concours (hors concours d'entrée dans les écoles).

d. Autres règles

- La fonction d'adjoint d'une structure (direction, institut, composante, laboratoire): **Pour bénéficier de cette fonction, le rattachement à un pôle ne suffit pas. Un adjoint doit avoir le même périmètre de responsabilité que son directeur en son absence.** Il ne peut y avoir qu'un seul adjoint à la direction d'une structure (sauf à la DPIE où il peut y en avoir 2). L'adjoint du directeur a autorité sur l'ensemble du périmètre de sa direction en l'absence du directeur.
- En cas de cumul de plusieurs fonctions, seule la plus élevée est valorisée (sauf précision dans les règles additionnelles citées précédemment).

2. Missions scientifiques

Le principe général classe les agents au pied de leur corps (fonctions usuelles), sauf fonctions particulières et sujétions listées ci-dessous.

1. Définition du type de structure :

Laboratoire (exercice d'une fonction dans une équipe de recherche et / ou une plateforme rattachée) ou plateforme indépendante	Structure de recherche complexe	Laboratoires UMR de plus de 70 personnels titulaires permanents (titulaires enseignants et BIATSS EPE UCA et titulaires chercheurs et ITA des EPST); ou plateformes indépendantes listées ici*
	Structure de recherche	Les laboratoires et plateformes

* Liste des laboratoires : Institut Pascal, ICCF, LIMOS, LPC, iGRED, UNH ;

* Liste des plateformes : CICS (Médecine/Pharmacie), SYSTEM (LMGE), INTELESPACE(MSH), DIGEST-IV (MEDIS), PACEM (IP), ECOGRAFI (Polytech), PFEM (UNH), IVIA (IMoST), ESCA (IP), PIT-GEOLAB (Geolab), CLIC (iGred). D'autres arbitrages sont en cours. Cette liste évoluera en fonction des demandes arbitrées positivement.

2. Fonctions scientifiques exercées dans la structure (pour classement de A03 à A07)

- Direction de la plateforme (encadrement, arbitrage des décisions « matérielles et logistiques », contribuer au développement de l'activité), pilotage d'actions collectives.
- Développement de méthodes innovantes* nécessitant une technicité spécifique, veille et transfert de technologie.
- Formation (interne/externe) des utilisateurs plateforme, machines, parc de matériel ou public extérieur (dans les UMR, structures de recherche, plateformes).

* La notion de méthode innovante doit être justifiée par le directeur d'unité et validée par la VP recherche.

3. Sujétions

Les sujétions pour les agents IGE et IGR sont considérées comme intégrées aux fonctions usuelles de ces corps. Les sujétions ne s'appliquent donc qu'aux agents C, B et ASI.

Types de sujétions :

- 1. Astreintes et horaires décalés liés aux protocoles de recherche, aux enseignements et aux contraintes de service (tous les trimestres ou 4 fois par an), missions plus d'1 semaine à l'étranger (hors colloques) ;
- 2. Agent C ou B préventeur de risques (participant à des missions scientifiques des BAP A/B/C/D)
- 3. **Exposition à des risques majeurs liés à l'activité** : biologiques, chimiques, électriques, mécaniques rayonnement... (sur proposition du directeur de structure et après arbitrage par le/la VP recherche).

3. Missions de la filière bibliothèque (BAP F documentation, comprise)

Les fonctions sont cartographiées de la façon suivante :

- Direction Générale ;
- Directeur adjoint ou chef de pôle encadrant au moins 3 BU ou au moins 20 agents ;
- Responsable d'une grande équipe (entre 7 et 20 agents) ou chef de pôle de moins de 20 agents (Herbiers, Sciences, Santé, Lettres, Droit, Bibliothèque Numérique) ;
- Responsabilité autonome de petite équipe (1 à 7 personnes) avec encadrement ;
- Encadrement intermédiaire d'équipe incluant des CAT. B (ex: adjoints A des chefs de pôles) ;
- Responsabilité technique, missions transversales au niveau de l'établissement en relation avec ABES et le CNRS (ex: coordination des thèses, mission catalogue, gestion du portail HAL...) ; conduite d'expertise environnementale (UniVegE) ;
- Responsabilité d'une petite/moyenne BU sans encadrement (Responsabilité de site et non pas de personne) ou encadrement intermédiaire d'équipe de catégorie C (ex: Responsables d'équipes de prêt) ;
- Mission transversale pour l'ensemble des BU, sans relation externe (Mission Handicap, Mission PEB, Mission Accueil...) avec une activité de formation des utilisateurs ;
- Fonctions usuelles B : gestion et traitement documentaire, sans encadrement ; responsabilité des magasins,
- Coordination d'une équipe de prêt (sans encadrement) ;
- Fonctions usuelles de catégorie C (cf missions des magasiniers détaillées dans l'article 3 du décret portant statut particulier des magasiniers des bibliothèques).

L'application de l'ensemble de ces différents critères permet de construire une grille de cotation de fonctions dans le respect d'un principe d'équivalence tel que défini ci-après.

7- Grilles de classement

1. Grille de classement administratif, santé, social, technique et informatique :

Cotation	ADMINISTRATIF/ TECHNIQUE / INFORMATIQUE	BASE DE PRIME SUIVANT STATUT
A01	DGS	
A02	Directeur général adjoint Agent comptable Administrateur	
A03	Directeur de grande structure Directeur administratif d'institut Vétérinaire Chef de cabinet	
A04	Directeur de moyenne structure Directeur adjoint de grande structure Responsable administratif de moyenne structure	
A05	Directeur de petite structure Responsable administratif de petite structure Directeur adjoint de moyenne structure Chef de pôle de grande structure (direction) Fonction usuelle IGR	IGR, AAE HC
A06	Adjoint chef de pôle grande structure (direction) Contrôleur de gestion Statisticien Chargé d'opération immobilière	
A07	Chef de pôle de moyenne structure Directeur adjoint de petite structure Archiviste Responsable licence DEG Chef de pôle du PAC Coordonnateur de paie Cellule de grande structure (hors d'un pôle) et rattachée au directeur directement Responsable administratif UCAF, PAR, Pépite, CLASS Responsable d'une grande scolarité	
A08	Chef de pôle de petite structure Acheteur Fonction usuelle IGE	IGE, AAE, APAE, INF, ASS
A09	Conducteur de travaux Responsable maintenance immobilière ASI développeur	
A10	Responsable d'une moyenne scolarité Agent C ou B avec encadrement d'une équipe de plus de 10 agents Encadrement avec participation à des projets nationaux pour le compte de l'AMUE avec coordination de projet Fonction usuelle ASI	ASI
B1	Gestionnaire de site territorial Agent C ou B avec encadrement d'une équipe entre 6 et 10 personnes Encadrement et mission de paie Encadrement de plusieurs services de scolarité dans le secteur santé Encadrement d'une équipe de sécurité incendie Encadrement d'un service mutualisé dans un institut pour le compte de plusieurs structures de l'Institut Encadrement et responsabilité informatique d'un site territorial Encadrement avec participation à des projets nationaux pour le compte de l'AMUE Responsable informatique de site territorial Agents C ou B de la DBF qui participent à la construction budgétaire ou qui sont en lien direct avec des financeurs (Europe, FEDER...) Agent responsable d'un service financier de structure (autre qu'une direction centrale) et dont le budget géré est supérieur à 1 million d'€.	

B2	Responsable de petite scolarité Agent C ou B avec encadrement d'une équipe de 3 à 5 agents Préventeur de risques (rattaché au SPR ou missions scientifiques) Gestionnaire financier opérations immobilières	
B3	Agent C avec encadrement d'une équipe de moins de 1 à 2 agents Assistant de direction grande structure ou gouvernance de l'UCA Fonctions usuelles B	TECH, SAENES
C1	Assistant de direction de structure ; Secrétaire de département d'IUT ; Agent de sécurité incendie sur le pôle sécurité incendie du SPR ; Gestionnaire ayant des missions de paie (DRH et AC); Gestionnaire de scolarité qui participe à l'organisation de concours (hors concours d'entrée dans les écoles).	
C2	Fonctions usuelles C	ATRF,ADJAENES

2. Grille de classement missions scientifiques :

Cotation	MISSIONS SCIENTIFIQUES BAP A/B/C/D	BASE DE PRIME SUIVANT STATUT
A01		
A02		
A03	Responsable de structure de recherche complexe AVEC fonction de direction ou porteur de chaire nationale. Vétérinaire	
A04	Responsable de structure de recherche complexe. IGR avec haute technicité sur matériel non identifié dans une plateforme avec argumentaire du DU, et/ou du Directeur d'UFR et arbitrage VP recherche	
A05	Responsable de structure de recherche Fonction usuelle d'IGR	IGR
A06	Développement méthodes innovantes* et/ou formation d'utilisateurs dans une structure de recherche complexe IGE avec haute technicité sur matériel non identifié dans une plateforme avec argumentaire du DU, et/ou du Directeur d'UFR et arbitrage VP recherche	
A07	Développement méthodes innovantes* et/ou formation d'utilisateurs dans une structure de recherche	
A08	Fonction usuelle d'IGE	IGE,
A09	ASI avec sujétion Responsable délégataire d'animalerie ASI avec haute technicité sur matériel non identifié dans une plateforme avec argumentaire du DU et/ou du Directeur d'UFR et arbitrage VP recherche	
A10	ASI fonction usuelle	ASI
B1	Technicien ou adjoint avec encadrement (autres personnels et /ou étudiants) et sujétion Technicien ou adjoint avec haute technicité sur matériel non identifié dans une plateforme avec argumentaire du DU et/ou du Directeur d'UFR et arbitrage VP recherche.	
B2	Technicien ou adjoint avec sujétions ou encadrement Technicien ou adjoint effectuant des conceptions de protocoles de recherche	
B3	Technicien fonction usuelle Adjoint (LPR)	TECH,
C1	B3 => LPR	

C2

B3 => LPR

ATRF

* La notion de méthode innovante doit être justifiée par le directeur d'unité et validée par la VP recherche.

3. Grille de classement de la filière bibliothèque (BAP F documentation, comprise) :

Cotation	BU	BASE DE PRIME SUIVANT LE STATUT
A01		
A02		
A03	Direction générale	
A04	Directeur adjoint ou chef de pôle encadrant au moins 3 BU ou au moins 20 agents	
A05	Responsable d'une grande équipe (entre 7 et 20 agents) ou chef de pôle de moins de 20 agents (herbiers, sciences, santé, lettres, droit, bib num)	IGR, conservateurs
A06	Responsabilité autonome de petite équipe (1 à 7 personnes) avec encadrement	
A07	Encadrement intermédiaire d'équipe incluant des cat. B (ex: adjoints a des chefs de pôles)	
A08	Responsabilité technique ; missions transversales au niveau de l'établissement, en relation avec ABES et le CNRS (ex: coordination des thèses, mission catalogue, gestion du portail hal...); conduite d'expertise environnementale (UNIVEGE)	IGE, BIB
A09		
A10		ASI
B1	Responsabilité d'une petite/ moyenne bu sans encadrement (responsabilité de site et non pas de personne) <u>ou</u> encadrement intermédiaire d'équipe de cat.C (ex: responsables d'équipes de prêt)	
B2	Mission transversale pour l'ensemble des BU, sans relation externe (mission handicap, mission peb, mission accueil...) + activité de formation des utilisateurs	
B3	Fonctions usuelles B : gestion et traitement documentaire, sans encadrement ; responsabilité des magasins	TECH, BIBAS,
C1	Coordination d'une équipe de prêt (sans encadrement)	
C2	Fonctions usuelles C (cf missions des magasiniers détaillées dans l'article 3 du décret portant statut particulier des magasiniers des bibliothèques)	ATRF, magasinier

Tableau des équivalences par filière pour la détermination du minimum socle suivant le corps d'appartenance.

CATEGORIE	ITRF	ATSS	BIBLIOTHEQUE	SANTE SOCIAUX	MONTANTS IFSE SOCLE
Catégorie A	IGR	Attaché d'administration de l'Etat hors classe (+DDS)	Conservateur		A05
	IGE	Attaché et attaché principal d'administration de l'Etat	Bibliothécaire	Infirmier Assistant de service social	A08
	ASI				A10
Catégorie B	TCH	SAENES	BIBAS		B3
Catégorie C	ATRF	ADJAENES	Magasinier		C2

Les montants d'IFSE font l'objet d'une délibération séparée.

Les montants d'IFSE des agents placés sur des emplois fonctionnels (DGS, agent comptable, administrateurs) sont arrêtés par le Président dans le respect des planchers et plafonds définis par la réglementation (A01 / A02).

8- Le classement dans un groupe RIFSEEP

Chaque agent, suivant son rattachement dans la nouvelle grille de cotation des fonctions sera classé dans le groupe RIFSEEP correspondant à son corps en référence à la grille suivante.

Les groupes des agents placés sur des emplois fonctionnels (DGS, agent comptable, administrateurs) sont effectués suivant la grille nationale qui classe les universités. L'UCA appartient au groupe 1.

Rattachement possible dans les groupes RIFSEEP suivant le corps d'appartenance.

Cotation	C	BIBAS	TECH / SAENES	ASI	INF/BIB/AS SAE	ATTACHE	IGE	IGR/CONS	CONS GEN
A02						1	1	1	1
A03						1	1	1	2
A04						1	1	2	
A05					1	1	1	3	
A06		1	1	1	1	1	1		
A07		1	1	1	1	2	2		
A08		1	1	1	2	3	3		
A09		1	1	1		4			
A10	1	1	1	2					
B1	1	1	1						
B2	1	1	2						
B3	1	2	3						
C1	1								
C2	2								

9- Les métiers en tension

Afin de simplifier la lecture et l'application des dispositifs, la définition et les principes associés à la notion de « métiers en tension » ont fait l'objet d'un dialogue au sein de plusieurs groupes de travail (RIFSEEP, charte des contractuels). Le principe retenu et décliné ici sera donc le même pour les titulaires et les contractuels.

Définition :

Les métiers en tensions sont des métiers pour lesquels la DRH a connu des difficultés de recrutements dans les trois dernières années, objectivées par une analyse du marché (vivier, rémunération), et/ou pour lesquels une ou plusieurs sessions de recrutements se sont avérées infructueuses, et/ou pour lesquels l'attractivité de l'université est clairement insuffisante (ex : cas de plusieurs offres d'un même métier sur le territoire et pour lesquelles les conditions de travail, de rémunération sont clairement plus avantageuses que celles proposées par l'UCA) .

Exemples de métiers pour 2022-2023 : Acheteur, chargé d'opérations immobilières, contrôleur de gestion, statisticien, métiers informatiques...

La liste des métiers en tension concernés sera communiquée annuellement.

Pour ces métiers, le principe est d'activer, comme pour les métiers informatiques actuellement seuls concernés par une telle valorisation, **une grille de majoration** spécifique dont la tranche retenue sera proposée par la DRH et validée par le comité RH.

L'application de la prime métier en tension n'est pas rétroactive.

La majoration métier en tension n'est par principe pas cumulative avec la NBI et la majoration pour métiers informatiques, mais pourra l'être dans des situations exceptionnelles le nécessitant, notamment quand la NBI est de droit.

Grille de majoration par tranche :

- Tranche 1: 150€
- Tranche 2: 260€
- Tranche 3: 350€
- Tranche 4: 450€
- Tranche 5: 520€

10- Les agents de la filière informatique (BAP E)

Les agents de la BAP E perçoivent le montant d'IFSE lié à la cotation de leur fonction. **Les agents sans lien fonctionnel avec la DOSI pour porter la politique numérique de l'établissement** sont classés au socle de leur corps.

Ils peuvent bénéficier des majorations pour métiers informatiques. La tranche retenue pour cette majoration est définie par la commission informatique. Cette majoration n'est pas cumulable avec le dispositif de métier en tension.

La commission se réunira une fois par an afin d'étudier les situations individuelles (éligibilité, appartenance à une des 4 dernières tranches (tranches 2 à 5) suivant leurs missions, changement de tranche...) pour une mise en œuvre au 1er janvier suivant. Lors de l'arrivée d'un nouvel agent, la date d'effet peut être rétroactive à la date d'arrivée de l'agent.

Elle est composée de la façon suivante :

- Le Directeur Opérationnel des Systèmes d'Information (DOSI)
- Le Directeur des Ressources Humaines (DRH)
- Le Vice-Président en charge du numérique ou le Directeur Général Adjoint du Numérique
- Le Directeur Général Adjoint appui aux ressources ou le DGS

Cette commission peut être sollicitée en cours d'année en cas d'arrivée de nouveaux personnels exerçant des fonctions informatiques.

Missions et leurs valorisations :

Quatre types de missions ou tranches mobilisant des compétences informatiques sont retenus:

- Missions opérationnelles et/ou techniques avec responsabilités d'exécution mais sans responsabilité d'ingénierie prépondérante : Tranche 2 avec une majoration de l'IFSE de 260 euros bruts mensuels,
- Missions à responsabilité, mise au point de solutions comprenant répétitivement de l'ingénierie technique ou organisationnelle (en termes soit de management, soit de participation à la définition des processus métiers des services) : Tranche 3 avec une majoration de l'IFSE de 350 euros bruts mensuels,

- Missions de responsabilités d'équipes, chargé de mission d'ingénierie technique ou organisationnelle sur projets à forts enjeux, portage habituel d'arbitrages techniques impactant l'ensemble d'un domaine du système d'information (SI technique, SI RH, SI GFC....) : Tranche 4 avec une majoration de 450 euros bruts mensuels,
- Chefs de pôles au sein de la DOSI : Tranche 5 avec une majoration de 520 euros bruts mensuels.

11- Règles de cumul de l'IFSE

Le cumul est possible avec :

- les vacances administratives (décret 2003-1009) ;
- le décret de 2010-235 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement;
- les primes d'intéressement.
- la NBI (uniquement en cas de situations exceptionnelles le nécessitant ou lorsqu'elle est de droit).

12- La révision des montants d'IFSE

Conformément à la réglementation, la révision des montants d'IFSE est faite tous les 3 ans au maximum.

Cependant, ils peuvent être révisés plus rapidement lors de nouvelles dotations de l'état et/ou suite à une négociation salariale dans le cadre du congrès social de l'EPE.

13- Situations particulières d'éligibilité à une majoration spécifique ou à l'attribution d'une IFSE.

Il convient d'ajouter un type de fonction pouvant bénéficier d'une majoration au titre de l'exercice d'une responsabilité en lien avec l'équipe de gouvernance de l'UCA.

Ainsi, sont éligibles les fonctions de Vice-Président, chargés de mission auprès du Président lorsqu'elles sont assurées par un BIATSS. Cette majoration disparaît du calcul de l'IFSE dès la fin du mandat de l'agent concerné. Le montant de la majoration appliqué est dépendant de la délibération sur les primes de charges administratives de l'UCA. La majoration est mensualisée.

CAS PARTICULIER DES FONCTIONNAIRES MIS A DISPOSITION DE L'UCA

Les agents ayant la qualité de fonctionnaires et exerçant leur mission à l'UCA en étant mis à la disposition de l'UCA peuvent bénéficier du versement d'une IFSE qui leur sera versée en correspondance aux dispositifs de cette délibération et dont le montant sera déterminé par le Comité RH et mensualisé.

14- La mise en œuvre

Tous les agents de l'EPE recevront une nouvelle décision individuelle qui spécifiera la ligne de rattachement de leur fonction dans la grille, et donc le montant d'IFSE brut mensuel rattaché. Cette décision précisera également le groupe



RIFSEEP de rattachement de l'agent. Les décisions individuelles sont susceptibles de recours (les voies de recours sont précisées au dos des décisions individuelles).

Les nouvelles dispositions seront mises en œuvre à l'UCA avec une date d'effet au 1^{er} septembre 2022.