

**Délibération n°200925\_45**

**Séance du Conseil d'administration du 25 septembre 2020**

Nombre de membres composant le conseil (effectif statutaire) : 30

Nombre de membres en exercice : 30

Membres présents : 18

Membres représentés : 4

Quorum : 15

Pour :

**DÉCISION**

AVIS

INFORMATION

**Le complément Indemnitaires annuel (CIA) des BIATSS**

**Vu** la politique indemnitaire BIATSS votée lors du Conseil d'administration du 22 Juin 2018, qui précise que des indemnités complémentaires peuvent être versées aux agents une fois par an, afin de prendre en compte et reconnaître l'exercice de certaines missions, les résultats professionnels et la contribution au collectif de travail et au bon fonctionnement de l'UTBM ;

**Vu** l'avis du Comité technique qui s'est réuni le 15 septembre 2020 ;

Considérant que des montants ont été définis concernant notamment la reconnaissance de l'exercice de certaines missions. Il est proposé de modifier les indemnités relatives aux missions d'assistants de prévention et de référent RGPD. Jusqu'à présent, ces deux indemnités étaient versées en fonction du secteur de la mission, indépendamment du travail mené. Il est proposé en place et lieu de se baser, à l'instar des autres missions référencées dans le CIA, sur un rapport d'activité annuel, permettant de mesurer l'implication effective et adopter le niveau de l'indemnité au service fait.

Le Comité technique a émis l'avis suivant : 1 pour, 1 contre et 3 abstentions.

Considérant que s'agissant des résultats professionnels, de la contribution au collectif de travail et au bon fonctionnement de l'UTBM, il est proposé de verser un complément indemnitaire de 180€ par ETP. Les agents BIATSS administratifs et techniques présents au moins les  $\frac{3}{4}$  de l'année civile pourront bénéficier de ce complément. Le directeur identifie des personnels ayant contribué de manière exceptionnelle au collectif de travail et au bon fonctionnement de l'UTBM au cours de l'année.

Le Comité technique a émis l'avis suivant : 2 contre et 3 abstentions.

**Liste des annexes à la délibération :**

- Politique indemnitaire des personnels BIATSS ;
- Montants du Complément Indemnitaires Annuel.

Le Conseil d'administration

**DECIDE**

D'approuver la proposition de répartition du CIA 2020 et la modification de la politique indemnitaire BIATSS.

Abstention(s) : 3
Votants : 22
Blanc(s) ou nul(s) en cas de vote à bulletin secret : 0
Suffrages exprimés : 19
Pour : 17
Contre : 2

La présente délibération est adoptée.

Fait à Sevenans,

Le Directeur  
Ghislain MONTAVON

par délégation,  
le Directeur Général des Services



Philippe Zilliox

## POLITIQUE INDEMNITAIRE DES PERSONNELS BIATSS UTBM

### 1-Le contexte

Les 3 filières BIATSS de l'UTBM relèvent du nouveau régime indemnitaire national RIFSEEP, institué par 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 (RIFSEEP)**.

Les autres primes et indemnités spécifiques aux filières versées précédemment ne peuvent donc plus être servies aux personnels.

- L'adhésion des filières au dispositif RIFSEEP s'établit sur la base d'arrêtés nationaux, dont découlent les dates de mise en œuvre du RIFSEEP à l'UTBM:
  - pour la filière AENES : mise en œuvre à compter du 1/01/16,
  - pour la filière ITRF : mise en œuvre à compter du 1/09/17,
  - pour la filière Bibliothèque : mise en œuvre à compter du 1/06/18.

### 2- La politique indemnitaire BIATSS de l'UTBM

-se fonde sur les 3 principes suivants :

- **la volonté d'améliorer globalement le régime indemnitaire des personnels et de rapprocher les dispositifs indemnitaires des 3 filières BIATSS ;**
- **la volonté d'étendre le régime indemnitaire des personnels titulaires aux personnels contractuels** (hors contrats de recherche) qui représentent 45% des personnels BIATSS de l'UTBM (décision du CA du 18/12/2015) ;
- **l'engagement d'inscrire la politique indemnitaire BIATSS à l'ordre du jour du CT chaque année afin d'effectuer un bilan et de consulter le CT sur d'éventuelles évolutions.**

- a pour objectif de :

- **valoriser les postes à responsabilité particulière** en matière d'encadrement, de coordination, d'expertise, d'exposition et de sujétions ;
- **favoriser la mobilité interne :**
  - vers les postes les plus exigeants, ceux-ci bénéficiant dorénavant d'un régime indemnitaire plus favorable
  - en étendant la garantie individuelle aux agents rejoignant un poste appartenant à groupe équivalent ou supérieur ;
- **développer l'attractivité des postes BIATSS de l'UTBM ;**
- **reconnaître l'engagement professionnel, les contributions au collectif de travail et au bon fonctionnement de l'UTBM.**

### 3- Le dispositif RIFSEEP de l'UTBM

Le RIFSEEP se compose de 2 indemnités :

- une **Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** qui s'appuie sur la nature des fonctions occupées
- un **Complément Indemnitare Annuel (CIA) facultatif** fondé sur les activités spécifiques des agents, ainsi que sur leurs résultats professionnels.

Il peut être complété par une **garantie individuelle indemnitaire éventuelle**, selon la situation des agents.

➔ Document de référence :

- Annexe 1 : dispositif RIFSEEP UTBM

#### 3-1 L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE se compose d'un socle indemnitaire auquel peut éventuellement s'ajouter, selon les situations, une majoration emploi et une majoration agent.

La détermination de l'IFSE repose sur la nature de l'emploi exercé par l'agent :

- chaque agent fait l'objet d'un rattachement à un poste BIATSS de l'UTBM ;
- chaque poste (hors contrat de recherche et contrat inférieur à 10 mois) est classé dans un groupe de fonctions RIFSEEP.

##### 3-1-1 Le socle indemnitaire

- Les groupes de fonctions et les critères de cotation RIFSEEP de l'UTBM sont issus de la concertation entre la direction, le SRH et le groupe de travail RIFSEEP constitué en octobre 2017.

Le classement des emplois par groupes vise à apprécier la nature des fonctions, sur la base de 3 grandes familles de critères, conformément à la cartographie nationale :

- critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- critères liés à la technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

- Chaque poste est coté et classé dans un groupe de fonctions sur la base du plus grand nombre de points obtenus et de la répartition cible suivante pour les filières AENES et ITRF:

-pour les corps comprenant 3 groupes de fonctions:

- groupe 1= 10% des postes
- groupe 2= 30% des postes
- groupe 3= 60% des postes

-pour le corps comprenant 2 groupes de fonctions (hors catégorie C) :

- groupe 1= 30% des postes
- groupe 2 = 70% des postes

-pour les corps de catégorie C comprenant 2 groupes de fonctions :

- groupe 1 : 80% des postes
- groupe 2 : 20% des postes

Le classement des postes est réalisé en tendant vers cette répartition cible, mais des ajustements peuvent s'avérer nécessaires et pourront éventuellement conduire à un classement des postes en nombre légèrement inférieur ou supérieur aux pourcentages cibles.

#### ▪ **La cotation des postes**

Les responsables hiérarchiques (N+1 réalisant l'entretien professionnel) proposent une cotation pour les postes qui leur sont rattachés, en se basant sur les critères de cotation de l'UTBM (cf annexe 2). Un document d'aide à la cotation sera également transmis.

Le cas échéant, le N+2 vise l'ensemble des propositions de cotation des postes qui lui sont rattachés, afin de garantir la cohérence au sein de son secteur.

Le directeur arrête la cotation définitive de chaque poste en veillant à la cohérence globale du dispositif et en échangeant si nécessaire avec les responsables concernés.

Le classement du poste dans un groupe de fonction fait l'objet d'une décision individuelle notifiée à l'agent lui indiquant également l'attribution indemnitaire mensuelle qu'il percevra.

Certaines activités, davantage liées aux agents qu'aux postes de travail, ne doivent pas faire l'objet d'une cotation ni d'un classement dans un groupe de fonctions RIFSEEP : elles sont prises en compte dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA).

Cela concerne par exemple :

- l'exercice d'une mission d'assistant de prévention
- la réalisation d'une mission spécifique d'un agent, distincte de sa fonction principale.

Une procédure de recours est prévue en cas de désaccord d'un agent sur le classement de son poste dans un groupe de fonctions.

Il est conseillé à l'agent d'en référer, dans un premier temps, à son responsable hiérarchique, qui pourra contacter et échanger avec le SRH s'il l'estime nécessaire.

L'agent dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de classement pour effectuer un recours hiérarchique auprès de la direction.

#### ▪ **L'exercice simultané de 2 emplois type distincts sur des quotités de temps dédiées :**

Un agent exerçant 2 emplois type distincts sur des quotités de temps dédiées verra chacune de ses fonctions cotées et classées dans un groupe RIFSEEP: si le classement des fonctions s'effectue dans des groupes différents, l'IFSE est versée au prorata de la quotité de travail correspondante.

#### ↳ Documents de référence :

- *Annexe 2 : Critères de classement RIFSEEP*
- *Annexe 3 : Groupes de fonctions et montants IFSE*

### **3-1-2 La majoration emploi pour les fonctions qui ouvraient droit antérieurement à la prime de fonction informatique**

Une majoration emploi est versée aux agents dont la fonction ouvrait droit antérieurement au RIFSEEP à l'indemnisation spécifique «Prime de Fonctions Informatiques » (PFI).

Sont concernés les agents titulaires occupant une fonction de la BAP E (Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique) et affectés à la DTN.

#### ↳ Document de référence :

- *Annexe 3 : Groupes de fonctions et montants IFSE*

### 3-1-3 La majoration agent au titre de l'ajustement spécifique

Une majoration agent pourra être versée au titre de l'ajustement spécifique, afin de prendre en considération la situation indemnitaire de personnels provenant d'autres établissements dans le cadre d'une mobilité externe.

L'attribution éventuelle de cette majoration est décidée par le directeur, après un examen au cas par cas et n'est en aucun cas attribuée automatiquement.

### 3-2 Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Des indemnités complémentaires peuvent être versées aux agents une fois par an, afin de prendre en compte et reconnaître l'exercice de certaines missions, les résultats professionnels et la contribution au collectif de travail et au bon fonctionnement de l'UTBM.

- **Mission d'assistant de prévention** : une indemnité annuelle est versée aux agents exerçant une mission complémentaire d'assistant de prévention.  
Le montant de l'indemnité est compris dans une fourchette minimum et maximum et est fixé chaque année par la direction, sur la base du rapport annuel d'activité rédigé par l'agent, permettant d'évaluer la quotité de travail dévolue à la mission, dépendant du nombre et du niveau des risques HSE à gérer (cf annexe 4).
- **Mission « référent RGPD »** : une indemnité annuelle est versée aux agents exerçant une mission complémentaire de référent RGPD. Le montant de l'indemnité est compris dans une fourchette minimum et maximum et est fixé chaque année par la direction, sur la base du rapport annuel d'activité rédigé par l'agent, permettant d'évaluer la quotité de travail dévolue à la mission, dépendant du secteur dans lequel s'exerce la mission. (cf annexe 4).
- **Mission « régisseur de recettes/dépenses »** : une indemnité annuelle est versée aux agents exerçant une mission complémentaire de régisseur de recettes et/ou dépenses ((cf annexe 4).
- **Résultats professionnels, contribution au collectif de travail et au bon fonctionnement de l'UTBM** : une indemnité annuelle peut être versée aux agents au vu de leur engagement et de leurs résultats professionnels. Cette indemnité pourra être versée, sous réserve de soutenabilité budgétaire, sur la base:
  - d'une demande du responsable hiérarchique, en cohérence avec le dernier compte-rendu de l'entretien professionnel (la réalisation de ce dernier conditionnant donc un éventuel versement)
  - de l'identification par la direction des personnels ayant contribué de manière exceptionnelle au collectif de travail et au bon fonctionnement de l'UTBM au cours de l'année.
- **Mission spécifique d'un agent BIATSS, distincte de sa fonction principale** : une indemnité annuelle est versée aux agents exerçant une mission spécifique complémentaire, apparaissant dans l'organigramme de l'UTBM. Le montant de l'indemnité est compris dans une fourchette minimum et maximum et est fixé chaque année par la direction, sur la base du rapport annuel d'activité rédigé par l'agent, permettant d'évaluer la quotité de travail dévolue à la mission,

l'exposition et le niveau stratégique de la mission ainsi que les activités conduites et réalisées dans l'année (cf annexe 4).

- **Changement de grade** : l'obtention d'un nouveau grade donne lieu au versement d'une indemnité forfaitaire unique (cf paragraphe 3-4)
- **Compensation d'astreintes spécifiques** : une indemnité annuelle peut être versée à certains agents, au titre de la prise en charge d'astreintes spécifiques (déneigement, astreintes de nuit, remise des diplômes, horaires étendus SCD, ...)

➔ *Document de référence :*

- *Annexe 4 : Montants complément indemnitaire annuel (CIA)*

### 3-3 Garantie individuelle indemnitaire

Une garantie individuelle indemnitaire pourra être versée aux agents dans certaines situations.

- **Au moment de la bascule vers le RIFSEEP**

Le niveau indemnitaire mensuel de l'agent au moment de la bascule RIFSEEP est garanti : il n'y a donc pas de perte de rémunération pour les agents dont la fonction serait classée dans un groupe de fonction associée à une régime indemnitaire inférieur à celui perçu antérieurement. Une garantie indemnitaire individuelle de maintien du niveau indemnitaire perçu avant le déploiement du nouveau dispositif sera alors versée à l'agent (cf article 6 du décret du 20/05/14).

- **En cas de mobilité vers un poste appartenant à groupe équivalent ou supérieur**

L'UTBM a décidé d'étendre la garantie individuelle aux cas de mobilité vers des postes appartenant à un groupe équivalent ou supérieur afin d'encourager la dynamique de mobilité et de prise de responsabilités.

Une garantie indemnitaire individuelle de maintien du niveau indemnitaire perçu avant la mobilité sera alors versée à l'agent.

- **En cas d'évolution du dispositif RIFSEEP de l'UTBM**

L'UTBM a décidé d'étendre la garantie individuelle aux agents dont le poste serait classé dans un groupe inférieur du fait de l'évolution du dispositif RIFSEEP de l'UTBM, mais dont les fonctions resteraient identiques.

Une garantie indemnitaire individuelle de maintien du niveau indemnitaire perçu avant le déploiement du nouveau dispositif sera alors versée à l'agent.

### 3-4 Réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est réexaminé à l'occasion de tout changement de situation. Un changement de montant de l'IFSE fait systématiquement l'objet d'une décision individuelle notifiée à l'agent.

En l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, il sera procédé à un réexamen de l'IFSE tous les trois ans.

- **Changement de poste**

Un changement de poste donne lieu au réexamen de l'IFSE de l'agent, se basant sur la cotation des nouvelles fonctions.

- **Changement de corps**

Le changement de corps donne lieu à un nouveau classement du poste occupé dans le groupe de fonction correspondant et au réexamen de l'IFSE.

- **Changement de grade**

Le réexamen de l'IFSE, consécutif au changement de grade suite à une promotion donnera lieu à une augmentation. Celle-ci sera forfaitaire. Lors d'une promotion de grade, une majoration de grade sera ajoutée dans l'IFSE (à compter de la mise en œuvre du dispositif, soit le 1<sup>er</sup> juin 2018 pour la filière des bibliothèques, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les filières AENES et ITRF).

- Montants : 1€ mensuel pour le 2<sup>ième</sup> grade et 2€ mensuel pour le 3<sup>ième</sup> grade lorsque le corps comporte 3 grades, et de 2€ mensuel lorsque le corps comporte 2 grades.

- **Evolution du dispositif RIFSEEP de l'UTBM**

Les différents éléments servant de base au dispositif RIFSEEP de l'UTBM (critères de classement, cartographie des fonctions, ...) peuvent être amenés à évoluer dans le temps, entraînant un réexamen du classement des fonctions et du montant des IFSE versés.

Trois types de situations peuvent en découler :

- ✓ le classement de la fonction ne change pas, le montant de l'IFSE de l'agent reste inchangé
- ✓ le classement de la fonction évolue vers un groupe supérieur à celui d'origine : le montant de l'IFSE de l'agent bénéficie alors de l'application de l'IFSE correspondant au nouveau groupe plus favorable
- ✓ le classement de la fonction évolue vers un groupe inférieur à celui d'origine : le montant de l'IFSE correspondant au nouveau groupe est appliqué. Toutefois, une garantie indemnitaire individuelle de maintien du niveau indemnitaire perçu avant le déploiement du nouveau dispositif est mise en place.

➤ **Textes de référence :**

-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

- Espace Nuxéo de l'UTBM : ressources humaines/les régimes indemnitaires/personnels BIATSS

## Politique indemnitaire des personnels BIATSS de l'UTBM MONTANTS COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

**1- Mission d'assistant de prévention :**

Indemnité annuelle comprise dans une fourchette allant de 100€ à 250€ pour 12 mois d'activité.  
Montant fixé par le directeur, sur la base du bilan annuel SSTE.

**2- Mission de référent RGPD :**

Indemnité annuelle comprise dans une fourchette allant de 100€ à 250€ pour 12 mois d'activité.  
Montant fixé par le directeur, sur la base d'un rapport d'activité mensuel.

**3- Mission régisseur de recettes/dépenses : montant de l'indemnité CIA (pour 12 mois d'activité)**

Régisseur de recettes/dépenses	150€
--------------------------------	------

**4- Mission spécifique d'un agent BIATSS, distincte de sa fonction principale**

-Liste des fonctions apparaissant dans l'organigramme et ouvrant droit au versement du CIA :

- Fonctionnaire Sécurité Défense (FSD)
- Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI)
- Chargé de mission « Cordées de la réussite »
- Correspondant « Informatique et liberté »
- Personne Compétente en Radioprotection (PCR)
- Référent Sécurité Laser (RSL)
- Chargé de mission « Culture »
- Chargé de mission « CrunchTime »

- **Montant de l'indemnité CIA (pour 12 mois d'activité)**

Indemnité annuelle comprise dans une fourchette allant de 50€ à 600€ par an Montant fixé par le directeur, sur la base du rapport d'activités annuel
---