

Note politique rémunération et indemnitaire des BIATSS-ENSAIT

La présente note s'applique à l'ensemble des personnels BIATSS œuvrant au soutien de la pédagogie, de la recherche et à la bonne administration de l'établissement.

La rémunération des agents publics est composée d'une rémunération de base complétée le cas échéant et de primes et indemnités.

I. Les personnels BIATSS Titulaires

La rémunération des personnels BIATSS Titulaires se compose principalement d'un traitement indiciaire (appelé également *traitement de base*) qui dépend de leur grade et de l'échelon qu'ils détiennent dans ce grade, de l'indemnité de résidence correspondant à 1% du traitement de base, et le cas échéant, du supplément familial de traitement (complément de rémunération versé à tout agent public qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge et sous conditions)

L'indemnitaire des personnels BIATSS titulaires est quant à lui composé à titre principal du RIFSEEP structuré en deux indemnités :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (l'IFSE), assise sur les fonctions de l'agent, constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime. Elle est versée mensuellement et s'appuie sur une cartographie des fonctions internes à l'établissement.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, revêt un caractère facultatif.

A. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE est exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Elle repose :

- Sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions exercées.
- Sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont donc les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

Le montant de l'IFSE pour chaque agent répond aux principes suivants :

- Il est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis pour exercer les fonctions du poste occupé par l'agent.
- Il est lié à la quotité de travail et à la situation administrative de l'agent.
- Il est versé mensuellement.
- Il est constitué d'une part « socle » liée au groupe « fonction » auquel le poste occupé est rattaché. Le montant individuel versé prend en considération les contraintes, sujétions particulières, expertises ou responsabilités

requis pour le poste.

1. IFSE « socle » : principe de cartographie des fonctions.

Le principe a été retenu d'une cartographie des fonctions commune aux différents corps composant la population BIATSS de l'ENSAIT (AENES – ITRF). Les différentes fonctions de l'établissement sont ainsi placées dans la cartographie indemnitaire de l'établissement. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps sont réparties dans différents groupes de fonction.

Pour chaque groupe, un socle de gestion a été défini et permet de déterminer le montant auquel peut prétendre à minima un agent entrant dans l'établissement, sans préjudice d'un montant supérieur qui pourrait lui être accordé pour tenir compte des contraintes, sujétions particulières, expertises ou responsabilités du poste, de son profil ou de son parcours professionnel antérieur.

Une majoration de ce socle est appliquée à chaque grade supérieur dans un même corps.

Par ailleurs, si le poste est occupé par un agent de corps et grade inférieurs au groupe fonction auquel le poste est rattaché, c'est l'IFSE du groupe fonction correspondant qui s'appliquera.

Ex: un agent de catégorie B occupant des fonctions relevant d'un groupe fonction de catégorie A.

2. Modalités de réexamen du niveau indemnitaire.

> Réexamen de l'IFSE (réglementaire)

Un réexamen de l'IFSE doit être réglementairement opéré tous les trois ans. Le réexamen n'implique pas, dans son principe, une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire. Aucune augmentation ne pourra être mise en œuvre dans le cas où les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants au regard des entretiens professionnels.

L'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels pour la recherche prévoit une revalorisation des régimes indemnitaires fondée sur un principe de convergence, sur sept ans, des dotations indemnitaires des établissements et des organismes entre les ITA, les ITRF, les filières de bibliothèques. Les revalorisations sont progressives, plus rapides et plus favorables pour les corps et grades dont les rémunérations sont les plus faibles. Pour rappel, l'annexe à la note ministérielle du 8 octobre 2021 relative à la revalorisation indemnitaire des personnels des filières ITRF et des bibliothèques dans l'enseignement supérieur et la recherche au titre de 2021 fixe, pour 2027, des valeurs de référence de l'IFSE dans les établissements d'enseignement supérieur.

L'ENSAIT s'est engagée, sous réserve des crédits de masse salariale disponibles, à faire évoluer chaque année (depuis 2021), l'IFSE socle de chaque agent titulaire afin d'atteindre les montants IFSE cibles 2027. L'objectif est même d'atteindre ces cibles avant 2027, en priorité pour les plus bas salaires et de les dépasser.

> Réexamen de l'IFSE en cas de changement de fonctions

Trois situations différentes peuvent se présenter :

- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions supérieur, le réexamen se traduira par une augmentation de l'IFSE.

- En cas de changement de fonctions vers un poste sans changement de groupe, par principe, il ne sera pas appliqué de revalorisation indemnitaire. Toutefois, selon les nouvelles fonctions qui seront exercées, une réévaluation à la hausse ou à la baisse pourra être opérée.
- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions inférieur, il sera procédé à un réexamen à la baisse de l'attribution de l'IFSE de l'agent.

> **Modalités de recours sur le classement du poste de travail dans la cartographie**

L'agent qui souhaite solliciter une révision du classement de son poste dans la cartographie RIFSEEP adresse par la voie hiérarchique une demande motivée à l'attention du directeur de l'ENSAIT.

3. 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 ainsi qu'au bon fonctionnement de l'ENSAIT.

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).
- d'une appréciation par la Direction de la valeur professionnelle de l'agent, de son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de son sens du service public, de sa capacité à travailler en équipe et de sa contribution au collectif de travail.

L'enveloppe financière du CIA est déterminée annuellement. Son versement n'est pas automatique. Il est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle peut donc justifier qu'il ne soit pas versé.

Ce dispositif de complément annuel est composé de deux parts : une part fixe et une part variable. La part fixe correspond à un montant unique, en euros bruts, applicable par catégorie de l'agent pour une période de référence comprise entre le 1er janvier et de le 31 décembre de l'année.

Les responsables de service se verront attribuer chaque année un montant fixe pour chacun des agents de leur équipe. Ce montant peut varier d'une année à l'autre en fonction du budget disponible. Les responsables de service devront dans un premier temps, valider le montant de la part fixe pour chaque agent de leur équipe. Chaque agent pourra donc se voir attribuer entre 0 et 100% de la part fixe. Toute décision devra être justifiée par le responsable de service auprès de la DRH.

Lorsque ces attributions seront renvoyées à la DRH le responsable de service devra, dans un second temps, indiquer quel(s) agent(s) pourrai(en)t prétendre à une part variable.

A partir des retours, et des décôtes, ce processus permettra à la direction de procéder au calcul global de l'enveloppe de la part variable selon les marges de manœuvre possibles en termes de crédits de masse salariale.

Les agents concernés pourront recevoir un versement complémentaire sans toutefois pouvoir dépasser +100% de la part fixe.

Exemple d'un service composé d'1 agent de catégorie C, 1 agent de catégorie B et 1 agent de catégorie A dans lequel le responsable décide d'attribuer la totalité de la part fixe à l'ensemble des agents (100€ pour un C, 200€ pour un B et 300€ pour un A, montants pris pour exemple).

Suite au retour du responsable de service, la direction procède à l'attribution d'une enveloppe variable de 300€.

Le responsable pourra décider de répartir l'enveloppe à l'ensemble de son équipe soit 100€ par agent, il pourra aussi décider d'attribuer 300 € à l'agent de catégorie A mais pas à l'agent de catégorie C et B car le montant dépasse 100% de la part fixe.

Le versement de la part complémentaire est motivé par la réalisation des missions de l'agent qui peut s'apprécier au regard des critères non exhaustifs suivants :

- dépassement des objectifs attendus,
- qualité du travail effectué,
- engagement exceptionnel dans l'accomplissement des missions,
- capacité à prendre des initiatives et améliorer ses pratiques,
- surcroît momentané d'activité n'ayant pas donné lieu à récupération,

La direction de l'ENSAIT a également la possibilité, de façon discrétionnaire, de verser un complément à tout agent ayant exercé des missions en lien avec un portage complexe, spécifique et/ou stratégique pour l'établissement.

4. La garantie indemnitaire individuelle (clause de sauvegarde)

La mise en œuvre de la révision collective de l'IFSE ne doit pas occasionner une baisse des attributions indemnitaires perçues avant son déploiement à titre individuel. Ce montant garanti est appelé « garantie indemnitaire individuelle ».

B. La nouvelle bonification indiciaire.

L'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. La NBI consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires. La NBI est versée chaque mois.

La NBI est réduite dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas de travail à temps partiel. Si des fonctions ouvrent droit à plusieurs NBI, c'est la NBI comportant le nombre de points majorés le plus élevé qui est attribuée.

Elle est cumule avec l'IFSE dans le respect des dispositions des décrets n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat et n°94-1067 du 8 décembre 1994 instituant la nouvelle bonification indiciaire dans les établissements relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

La NBI cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

II. Les personnels BIATSS contractuels

La rémunération des personnels BIATSS contractuels se compose principalement d'un traitement indiciaire (appelé également *traitement de base*), de l'indemnité de résidence correspondant à 1% du traitement de base, et le cas échéant, du supplément familial de traitement (complément de rémunération versé à tout agent public qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge et sous conditions)

Pour les agents contractuels au sein de l'ENSAIT, il convient de distinguer :

- Les personnels recrutés pour faire face à un besoin permanent ou temporaire de l'établissement.
- Les agents recrutés sur projets ou sur des ressources propres.

Pour ces derniers, les mesures évoquées ci-après s'appliqueront sous réserve des disponibilités financières prévues dans les conventions ou des ressources propres des structures.

1. Niveau de rémunération au recrutement

Actuellement, les recrutements de personnels contractuels et la détermination de leur rémunération s'effectuent en référence aux grilles indiciaires des corps des fonctionnaires et de l'ancienneté de leur expérience professionnelle. Afin d'apporter un équilibre entre les BIATSS titulaires et les BIATSS contractuels qui effectuent les mêmes tâches, les fonctions exercées par les agents contractuels sont recensées dans la cartographie des fonctions. Le montant de l'IFSE prévu pour les agents titulaires est « converti » en point d'indice qui viennent donc abonder l'IMN de base de la grille indiciaire. Il apparaît également nécessaire d'inscrire les recrutements dans une logique de diplôme afin d'éviter le recrutement de personnels surqualifiés sur des postes, dont les niveaux de salaire ne seraient pas en adéquation avec les aspirations des personnels recrutés.

2. Réexamen triennal de la rémunération

La rémunération des agents contractuels de l'ENSAIT fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans (sous réserve d'emploi de manière continue). Cette réévaluation tient compte de la manière de servir de l'agent, mesurée notamment au moment de l'entretien professionnel. En conséquence, tous les trois ans, l'ENSAIT procédera à l'identification des agents n'ayant pas fait l'objet d'une augmentation de leur rémunération.

En principe, l'agent contractuel se verra attribuer une rémunération correspondant à l'échelon supérieur de la grille à laquelle il appartient.

L'augmentation de la rémunération est également possible dans la mesure où elle constitue la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

L'évolution de la rémunération peut également être opérée dans le cadre de politiques ministérielles.

3. Prime de fin d'année exceptionnelle

Des primes 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 ainsi qu'au bon fonctionnement de l'ENSAIT.

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).
- d'une appréciation par la Direction de la valeur professionnelle de l'agent, de son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de son sens du service public, de sa capacité à travailler en équipe et de sa contribution au collectif de travail.

L'enveloppe financière des primes exceptionnelles de fin d'année est déterminée annuellement. Son versement n'est pas automatique. Il est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle peut donc justifier qu'il ne soit pas versé.

Ce dispositif de primes exceptionnelles de fin d'année est composé de deux parts : une part fixe et une part variable. La part fixe correspond à un montant unique, en euros bruts, applicable par catégorie de l'agent pour une période de référence comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année.

Les responsables de service se verront attribuer chaque année un montant fixe pour chacun des agents de leur équipe. Ce montant peut varier d'une année à l'autre en fonction du budget disponible. Les responsables de services devront dans un premier temps, valider, le montant de la part fixe pour chaque agent de leur équipe. Chaque agent pourra donc se voir attribuer entre 0 et 100% de la part fixe. Toute décision devra être justifiée par le responsable de service auprès de la DRH.

Lorsque ces attributions seront renvoyées à la DRH le responsable de service devra, dans un second temps, indiquer quel(s) agent(s) pourrai(en)t prétendre à une part variable.

A partir des retours, et des décôtes, ce processus permettra à la direction de procéder au calcul global de l'enveloppe de la part variable selon les marges de manœuvre possibles en termes de crédits de masse salariale.

Les agents concernés pourront recevoir un versement complémentaire sans toutefois pouvoir dépasser +100% de la part fixe.

Exemple d'un service composé d'1 agent de catégorie C, 1 agent de catégorie B et 1 agent de catégorie A dans lequel le responsable décide d'attribuer la totalité de la part fixe à l'ensemble des agents (100€ pour un C, 200€ pour un B et 300€ pour un A, montants pris pour exemple).

Suite au retour du responsable de service, la direction procède à l'attribution d'une enveloppe variable de 300€.

Le responsable pourra décider de répartir l'enveloppe à l'ensemble de son équipe soit 100€ par agent, il pourra aussi décider d'attribuer 300 € à l'agent de catégorie A mais pas à l'agent de catégorie C et B car le montant dépasse 100% de la part fixe.

Le versement de la part complémentaire est motivé par la réalisation des missions de l'agent qui peut s'apprécier au regard des critères non exhaustifs suivants :

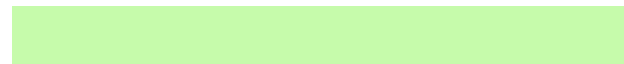
- dépassement des objectifs attendus,
- qualité du travail effectué,
- engagement exceptionnel dans l'accomplissement des missions,
- capacité à prendre des initiatives et améliorer ses pratiques,
- surcroît momentané d'activité n'ayant pas donné lieu à récupération,

La direction de l'ENSAIT a également la possibilité, de façon discrétionnaire, de verser un complément à tout agent ayant exercé des missions en lien avec un portage complexe, spécifique et/ou stratégique pour l'établissement.

III. Régime commun aux BIATSS titulaires et contractuels

1. Les vacances susceptibles d'être allouées aux personnels accomplissant des activités accessoires

Il s'agit des indemnités versées à des agents sur la base du décret n°2003-1009 du 16 octobre 2003 relatif aux vacances susceptibles d'être allouées aux personnels accomplissant des activités accessoires.



Cette indemnité peut être versée à des fonctionnaires (BIATSS ou EC) ou agents non titulaires de droit public recrutés en CDI, rémunérés sur le budget de l'Etat, qui accomplissent des activités distinctes de leur activité principale et en dehors de leurs obligations de service, à l'exclusion des travaux liés à l'exécution de conventions de recherche ou de formation professionnelle.

Les personnels extérieurs à l'établissement, les agents en CDD, les emplois gagés, les CDI sur ressources propres ne peuvent prétendre à ce type d'indemnités.

Le nombre maximal de vacations horaires susceptibles d'être attribué annuellement par un établissement est égal au produit de 100 vacations horaires pour 15% de l'effectif des personnels présents dans l'établissement au début de l'année universitaire.

La nature des activités accessoires est très diverse (gardiennage, organisation d'événements, surveillance d'examens, organisation de filières de stages, représentation de l'établissement auprès d'acteurs locaux...). Il est donc très difficile d'établir une liste exhaustive de ces activités.

Les activités concernées revêtent un caractère accessoire et ne doivent pas être effectuées de manière régulière. Elles ne doivent donc pas concerner des activités liées à la fiche de poste. Elles sont organisées à la demande de la hiérarchie ou d'un donneur d'ordre identifié au sein de l'établissement.

Elles ne sauraient non plus être assimilées à des heures supplémentaires.

Le montant des vacations, en brut, est fixé par arrêté.

Pour les activités exercées le samedi et le dimanche, un coefficient multiplicateur de 1.5 est appliqué ; soit 1 heure 30 minutes pour une heure effective.

2. Le cas particulier des personnels BIATSS de l'ENSAIT assurant des enseignements dans le cadre de formation externe à l'ENSAIT (BTS)

Les personnels BIATSS peuvent assurer des vacations d'enseignement en dehors des heures de service ou pendant une période de congés. Ils devront par conséquent s'inscrire en qualité de chargé d'enseignement vacataire sur le logiciel AURION. Afin d'être rémunéré sous forme d'heures complémentaires, l'agent devra intervenir hors de son temps de travail par décompte d'une demi-journée de congé toutes les 4 heures de formation (de 1 à 4h : une demi-journée ; de 5 à 8h : une journée...), avec un seuil maximum de 96 heures TD par année universitaire et bénéficier d'une autorisation de cumul d'activités délivrée par le directeur de l'ENSAIT. Le retrait des congés sera effectué par la DRH.

L'agent BIATSS a également le choix d'assurer la formation, sans indemnité complémentaire, sur son temps de travail, sous réserve des contraintes de service et de l'accord de son supérieur hiérarchique direct, avec un seuil de 96 heures TD maximum par année universitaire.