

Agenda social de l'ESR

GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

PUBLICS CONCERNÉS ET OBJECTIFS RECHERCHÉS

Trois missions peuvent relever de ce groupe de travail :

- ⇒ Développer au mieux le passage au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans les établissements d'enseignement supérieur et les établissements de recherche ;
- ⇒ Etudier la mise en œuvre de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) dans les EPST ;
- ⇒ Recenser les pratiques des établissements en ce qui concerne la mise en œuvre de l'article L 954-2 du code de l'éducation

OBJECTIFS À ATTEINDRE :

1/ Le RIFSEEP :

- ⇒ Point d'étape concernant les ITRF et ITA – cartographie et barèmes- .

2/ La PEDR des chercheurs :

- ⇒ Proposition d'évolution du dispositif.

3/ L'article L 954-2 du code de l'éducation :

- ⇒ Présentation d'un bilan des dispositifs d'intéressement dans les universités et les EPST ;
- ⇒ Proposition d'une circulaire de cadrage sur le dispositif d'intéressement de l'article L.954-2 du code de l'éducation.

1/ S'agissant du RIFSEEP

Rappel des éléments de contexte :

Le RIFSEEP s'inscrit dans un processus interministériel de simplification et d'harmonisation des régimes indemnitaires, initié par le ministère chargé de la fonction publique et défini par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

L'adhésion des différents corps relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche s'effectue en plusieurs étapes.

- les administrateurs civils ont adhéré au 1^{er} juillet 2015 ;
- les corps de la filière administrative (attachés d'administration, SAENES, ADJAENES) ont adhéré au 1^{er} septembre 2015 ;

Agenda social de l'ESR

GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

- le corps des médecins de l'éducation nationale et l'emploi de médecin – conseiller technique ont adhéré au 1^{er} décembre 2015 ;
 - les corps de la filière sociale (conseiller technique de service social, assistant de service social) ainsi que certains emplois fonctionnels (directeurs généraux des services des EPSCP, administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche) ont adhéré au 1^{er} janvier 2016 ;
 - l'adhésion de la filière paramédicale (infirmiers) est actuellement en cours au niveau interministériel ;
- Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 prévoit que les dernières adhésions seront effectuées au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

C'est dans ce cadre qu'ont été engagés dès 2015 les travaux préalables à l'adhésion des ITRF et ITA au Rifseep avec les DRH des services et établissements employeurs (EPSCP, EPST et rectorats). Des informations et échanges avec les représentants des personnels ont eu lieu à plusieurs occasions en 2016.

A ce stade, sont présentés ci-après les éléments du RIFSEEP constitutifs de l'architecture du régime qui pourrait être proposée aux personnels des corps ITRF et ITA.

1.1. Une cartographie fonctionnelle nationale commune aux filières ITRF et ITA tout respectant les spécificités:

La cartographie des fonctions des corps est un élément structurant du Rifseep qui sert à la détermination de la part indemnitaire fonctionnelle reconductible du régime (IFSE).

La question de l'existence d'une cartographie par filière ou d'une cartographie commune a été étudiée.

Considérant que les filières ITRF et ITA présentent une même structure de corps avec trois corps de catégorie A (ingénieur de recherche, ingénieur d'études et assistant ingénieur), un corps de catégorie B (technicien de recherche) et un corps de catégorie C (adjoint technique de recherche) et que les personnels de ces deux filières exercent leurs fonctions au sein de structures de travail communes comme les unités mixtes de recherche (UMR), il est proposé de rendre cohérents les travaux de cartographie concernant ces deux filières, tout en prenant en compte la spécificité du périmètre des EPST.

Agenda social de l'ESR

GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

Cette cartographie commune est jointe en annexe 1

1.2. Des barèmes indemnitaires réglementaires communs aux filières ITRF et ITA:

Les barèmes réglementaires des corps, fixés par arrêtés interministériels, déterminent les valeurs extrêmes de la part fonctionnelle du rifscep pour un même grade (minima) ou pour un même groupe fonctionnel (maxima) ainsi que le montant maximum du complément indemnitaire facultatif (CIA).

Sous réserve de l'accord du guichet unique DGAFP-DB, les propositions de barèmes retenues au sein du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour les personnels non logés exerçant dans les services déconcentrés ou établissements figurent dans le tableau ci-dessous.

Ces barèmes sont communs aux deux filières ITRF et ITA :

Corps	Montant minimum réglementaire - IFSE		Plafonds réglementaires – IFSE		
			G1	G2	G3
IGR-IR	HC	3 000€	39 000€	37 000€	33 000€
	1C	2 800€			
	2C	2 500€			
CIA des IGR-IR			6 880€	6 525€	5 820€
IGE-IE	HC	2 500€	32 130€	25 500€	20 400€
	1C	2 200€			
	2C	1 750€			
CIA des IGE-IE			5 670€	4 500€	3 600€
ASI-AI		1 600€	18 500€	16 015€	
CIA des ASI-AI			3 260€	2 825€	
TRF-TR	CE	1 550€	17 480€	16 015€	14 650€
	CS	1 450€			
	CN	1 350€			
CIA des TRF-TR			2 380€	2 185€	1 995€
ATRF-ATR	P1 et 2	1 350€	11 340€	10 800€	

Agenda social de l'ESR GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

	1 et 2	1 200€			
<i>CIA des ATRF-ATR</i>			1 260€	1 200€	

1.3. Des garanties identiques:

- La mise en œuvre du RIFSEEP ne saurait entraîner une baisse des attributions indemnitaires pour les agents lors du changement de régime

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), part principale du RIFSEEP, a vocation à se substituer à l'ensemble des primes fonctionnelles qui par nature seront intégrées dans son assiette. Il est garanti que le montant indemnitaire mensuel perçu actuellement par les agents au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats –hors versement exceptionnel– sera conservé au titre de l'IFSE.

- Le complément indemnitaire annuel (CIA), seconde composante du RIFSEEP, qui tient compte de la manière de servir et de l'engagement professionnel, revêt un caractère résiduel par rapport à l'IFSE.

Lorsqu'une augmentation de l'attribution indemnitaire sera envisagée, elle devra être faite dans le cadre de l'IFSE plutôt que dans celui du CIA, sauf accroissement exceptionnel et temporaire de la charge de travail qui pourrait alors être reconnue par le CIA.

1.4. Des socles indemnitaires:

Les socles indemnitaires, définis en gestion par circulaire, sont supérieurs aux montants minimaux réglementaires. Ils constituent une référence notamment pour guider les services dans la définition du montant auquel peut prétendre un agent entrant dans la fonction publique, sans préjudice d'un montant supérieur qui pourrait lui être accordé pour tenir compte de son profil ou de son parcours professionnel antérieur.

Il est prévu de retenir des socles indemnitaires communs aux corps des filières ITRF et ITA étalonnés sur des montants compatibles avec le niveau servi en gestion par les établissements.

1.5. Instances consultées:

L'acte juridique d'adhésion au RIFSEEP pour les corps des filières ITRF et ITA sera soumis au vote du Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR). Cette consultation du CT ministériel ne dispensera bien entendu par d'un dialogue social au sein de chaque établissement pour ce qui concerne l'entrée effective dans le nouveau dispositif indemnitaire et les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP.

2/ S'agissant de la PEDR des chercheurs

Agenda social de l'ESR

GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

Il ressort des éléments communiqués par les EPST que les bénéficiaires de la PEDR sont proportionnellement plus représentés dans les grades de directeurs de recherche de classe exceptionnelle (DRCE) et de directeur de recherche de 1ère classe (DR1).

Ainsi, 18 % des DRCE et 13 % des DR1 sont bénéficiaires de la PEDR contre 5 % des chargés de recherche de 1ère classe (CR1) et 7 % des chargés de recherche de 2ème classe (CR2).

Par ailleurs, les bénéficiaires de la PEDR sont essentiellement de sexe masculin. Tous grades confondus, les hommes représentent 72,74 % des bénéficiaires de la PEDR et les femmes 27,26 %.

Enfin, le montant annuel moyen est beaucoup plus élevé pour les directeurs de recherche que pour les chargés de recherche.

Répartition par corps et grade des bénéficiaires de la PEDR (hors INRIA)

Grade	Effectif du grade au 31/12/2013	Bénéfici					
		Nbre					
DRCE	304	56					
DR1	1619	204					
DR2	4755	394					
CR1	7623	360					
CR2	1834	123					
Total	16135	1137					

Grade	Effectif du grade au 31/12/2013	Hommes		Femmes	
		Effectifs	%	Effectifs	%
DRCE	304	267	88%	37	12%
DR1	1619	1260	78%	359	22%
DR2	4755	3227	68%	1528	32%
CR1	7623	4397	58%	3226	42%
CR2	1834	1168	64%	666	36%
Total	16135	10319	64%	5816	36%

Répartition hommes / femmes des bénéficiaires de la PEDR

Grade	Effectif du grade au 31/12/2013	Bénéfici					
		Nbre					
DRCE	304	56					
DR1	1619	204					
DR2	4755	394					
CR1	7623	360					
CR2	1834	123					
Total	16135	1137					

Montant annuel moyen de la PEDR

Agenda social de l'ESR

GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

Grade	Montant annuel moyen (en €)			
DRCE	7389			
DR1	5385			
DR2	5175			
CR1	3993			
CR2	3999			

Afin d'assurer une répartition des crédits consacrés à la PEDR prenant mieux en compte la diversité des personnels concernés, il est convenu avec les EPST d'accorder une attention particulière à certaines candidatures comme celles des nouveaux chargés de recherches ou des femmes. Un document d'orientation leur sera diffusé en ce sens, les invitant notamment à susciter les candidatures féminines ou de jeunes chercheurs et à adopter une politique d'attribution de nature à remédier aux déséquilibres constatés. Un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de cette politique sera dressé à l'issue des campagnes d'attribution et partagé avec les organisations syndicales.

3/ S'agissant du L 954-2 du code de l'éducation

3.1. Bilan des dispositifs d'intéressement

L. 954-2 du code de l'éducation dispose que :

« Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.

Les conditions d'application du présent article peuvent être précisées par décret. »

Par courrier en date du 31 mars 2016, les établissements bénéficiant des RCE ont été invités à faire remonter les délibérations prises sur le fondement de l'article susvisé.

30 établissements ont répondu à l'enquête dont 17 qui ont déclaré n'avoir mis en place aucun régime d'intéressement.

Il en ressort que les dispositifs indemnitaires adoptés en la matière sont relativement hétérogènes.

Les délibérations transmises appellent les observations ci-après.

Les différentes remontées conduisent à confirmer quelques constats initiaux relevés par la cour des comptes à l'occasion de ses contrôles et par la DGRH dans le cadre de sa mission d'expertise.

Agenda social de l'ESR

GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

Il s'agit notamment de :

- L'imprécision des règles de cadrage de certains dispositifs indemnitaires
- La mise en place de dispositifs liés au statut ou à la fonction et pas suffisamment liés à l'activité des agents
- L'adoption de dispositifs visant à augmenter la rémunération des agents qui ont atteint le plafond de leur régime indemnitaire

En revanche, il convient de relever les bonnes pratiques adoptées par les établissements dans le but de sécuriser leur régime (définition d'objectifs liés au projet de l'établissement, passage devant le comité technique et le conseil d'administration).

S'agissant de la notion d'intéressement, plusieurs universités ont pris des mesures qui associent les agents aux résultats et aux performances de l'établissement. Par exemple, certains dispositifs prévoient que la mise en œuvre des conventions de recherche doit dégager un montant disponible pour permettre la rétribution des agents impliqués.

SYNTHESE DES DISPOSITIFS

Public concerné

- Personnels BIATSS titulaires et contractuels
- Enseignant chercheur
- Autres enseignants (PRAG, PRCE, etc)

Critères

- rapport scientifique qui atteste du service rendu
- ancienneté au sein de l'établissement égale ou supérieure à un an
- qualité du service réalisé
- engagement professionnel et manière de servir

Montant annuel brut

De 20€ à 15 000€

Modalités de versement

- Versement en une fois
- Versement mensuel
- Versement trimestriel
- Part fixe et part variable

Objectifs (individuel ou collectif)

- Intéressement en faveur des personnels qui participent aux opérations de recherche
- Accompagner le développement de la formation continue

Agenda social de l'ESR

GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

- Implication dans la bonne marche de l'établissement
- Implication dans le projet stratégique de l'établissement
- Prime de compétences et responsabilités élargies au bénéfice de l'agent comptable
- Reconnaître la contribution ou l'investissement particulier dans la réalisation d'une activité ou le lancement d'un chantier prioritaire pour l'établissement
- Reconnaître l'exercice des missions particulières de hautes responsabilités (DGS, agent comptable)
- Surcharge exceptionnelle
- Difficultés particulières structurelles ou conjoncturelles
- Reconnaître la participation à des activités soumises à un contexte particulièrement concurrentiel
- Reconnaître le décalage existant entre la catégorie du poste et le corps dont relève l'agent, exclusivement sur la base de la fiche de poste et du statut de l'agent
- Intéressement en faveur des personnels qui participent à la conclusion de conventions de mécénat pour le financement d'opérations de recherche
- Récompenser les missions destinés à assurer la continuité du service public dans des conditions de sécurité conformes
- Rémunération accessoire à caractère social
- Mise en œuvre de la démarche qualité de type certification ISO
- Accompagnement des étudiants dans l'engagement citoyen, humanitaire et associatif
- Valorisation de l'implication collective des agents au sein de leur structure d'affectation

Procédure

- Rapport annuel sur la mise en œuvre du dispositif présenté au CA
- compte rendu annuel général et synthétique de la direction au comité technique
- Approbation par le CA après avis du comité technique
- information du conseil académique
- Chaque agent est informé personnellement du montant de la prime et des motifs ayant présidé à son attribution
- le président arrête la liste des bénéficiaires et le montant des attributions individuelles
- pièces justificatives (résultat comptable de l'année N-1, délibération du CA, arrêté du Président)

Cumul

- cumul autorisé avec tous les autres régimes indemnitaires en vigueur
- substitution (option pour le versement de la PEDR ou la prime d'intéressement, remplacement de la prime de formation continue)

Agenda social de l'ESR

GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

3.2. Proposition d'une circulaire de cadrage sur le dispositif d'intéressement de l'article L.954-2 du code de l'éducation

En PJ, un projet de circulaire qui a pour objet de préciser les conditions d'application des dispositions de l'article L954-2 du code de l'éducation dans le respect de l'autonomie des établissements.

Ce projet précise :

- 1. La notion de dispositif d'intéressement**
- 2. Les bénéficiaires**
- 3. Les modalités de mise en oeuvre**