

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE  
PORTANT ADOPTION DU REGIME INDEMNITAIRE – FONCTIONS SPECIFIQUES - DES PERSONNELS BIATSS

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 08 DECEMBRE 2017,

Vu le code de l'Education ;  
Vu les statuts de l'Université Clermont Auvergne ;  
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (RIFSEEP - 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°86-1170 (PPRS – Prime de participation à la recherche scientifique) ;  
Vu le décret n°2002-61 (IAT - Indemnité d'administration et de technicité) ;  
Vu le décret n°2002-63 (IFTS - Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires) ;  
Vu le décret n°2002-1105 (IFRSTS - Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (filière médico-sociale) ;  
Vu le décret n°2008-1533 (PFR – Prime de fonctions et de résultats) ;  
Vu le décret 30-838 (Indemnité de chaussures et de petit équipement) ;  
Vu le décret 93-526 (Prime de technicité forfaitaire) ;  
Vu le décret 90-966 (Indemnité de sujétions spéciales) ;  
Vu le décret 93-526 (ISCB - Indemnité spéciale des conservateurs des bibliothèques) ;  
Vu la délibération du conseil d'administration CA-2017-10-27-05\_1 du 27 octobre 2017 ;  
Vu l'avis du comité technique de l'université Clermont Auvergne en date du 30 novembre 2017 ;

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

Après en avoir délibéré ;

**DECIDE**

De définir les fonctions des personnels de Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, Sociaux, Santé (BIATSS) bénéficiant d'une majoration d'IFSE consécutive à l'engagement dans des fonctions à responsabilité administratives et techniques spécifiques, telles que définies en annexe.

Membres en exercice : 37

Votes : 31

Pour : 19

Contre : 3

Abstentions: 9

Le Président,

  
UNIVERSITÉ  
Clermont  
Auvergne

**Mathias BERNARD**

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA 2017-12-08-07

TRANSMIS AU RECTEUR :

12 DEC. 2017

PUBLIE LE :

12 DEC. 2017

*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.*

## Régime indemnitaire des BIATSS Annexe à la délibération CA 2017-10-27-05-1

Comité technique du 30 novembre 2017, CA du 8 décembre 2017

L'objectif de cette note est de définir les fonctions bénéficiant d'une majoration d'IFSE consécutive à l'engagement dans des fonctions à responsabilité administratives et techniques spécifiques. Le principe de cette majoration a été validé lors de la délibération sur le régime indemnitaire BIATSS par le Conseil d'administration du 27 octobre 2017, après avis majoritairement favorable du Comité technique du 24 octobre.

### 1<sup>ère</sup> PARTIE : LES AGENTS BIATSS DE LA BAP E

La plupart des agents de la branche d'activité professionnelle E (informatique, statistique et calcul scientifique : BAP E) bénéficiaient d'une prime informatique. Cette prime est supprimée par le RIFSEEP pour être éventuellement intégrée dans l'IFSE. Ainsi, il est proposé de définir les règles de majoration de l'IFSE liées à l'exercice de fonctions nécessitant la mobilisation de compétences informatiques.

#### A. Critères d'éligibilité :

- Etre agent titulaire ou stagiaire, les non titulaires sont exclus,
- Etre agent de la BAP E,
- Etre affecté par la commission dans l'une des 4 catégories définies ci-après.

#### B. Composition et fonctionnement de la commission :

La commission se réunira une fois par an afin d'étudier les situations individuelles (éligibilité, appartenance à une des 4 catégories, changement de groupe...) pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier suivant.

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
- Le Vice-Président en charge de la politique relative aux personnels

Pour le démarrage de ce dispositif, le travail réalisé par cette commission dans le cadre de l'intégration de cette majoration de l'IFSE des personnels de la BAP E fera l'objet d'une présentation devant la CPE compétente.

#### C. Missions et leurs valorisations :

4 types de missions mobilisant des compétences informatiques sont retenus :

- Missions opérationnelles et/ou techniques avec responsabilités d'exécution mais sans responsabilité d'ingénierie prépondérante : majoration de l'IFSE de 258 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) : majoration de l'IFSE de 343 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...) : majoration de 445 euros bruts mensuels,
- Chefs de pôles au sein de la DOSI : majoration de 520 euros bruts mensuels.

#### D. Calcul de l'IFSE

L'IFSE des agents de la BAP E concernés est calculée de la façon suivante (les montants sont des montants bruts mensuels) :

##### 1. Détermination de l'assiette d'IFSE

Prime « socle » perçue au 31 décembre 2016 juste avant la fusion  
+ Montant de la PFI perçue à cette même date  
= montant d'IFSE à verser au 1<sup>er</sup> septembre 2017

##### 2. Détermination du socle maximum UCA

Après le classement des agents dans l'une des 4 catégories, il est calculé le montant théorique UCA que devrait percevoir l'agent (prime socle UCA au 1<sup>er</sup> janvier 2017 + majoration suite au classement).

##### 3. Mise en œuvre dans la paye

Il est effectué la comparaison entre l'assiette et le socle UCA (1-2).

Si la différence est négative, l'agent percevra le socle UCA (2).

Si la différence est positive, l'agent percevra le socle UCA (2) + une garantie indemnitaire individuelle mensuelle du montant de la différence obtenue. Ce montant disparaîtra au prochain changement de fonction de l'agent.

##### 4. Les nouveaux agents nommés

Dès lors qu'ils sont éligibles et affectés dans une catégorie, ils percevront le socle maximum UCA qui leur correspond (2). L'application de ce socle sera alors rétroactive à la date de leur prise de fonction effective dans l'établissement, ou à leur date de titularisation.

#### E. Modalités d'application

Ce nouveau dispositif est appliqué au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Les montants bruts mensuels sont proratisés en fonction de la quotité travaillée. Cette majoration n'est pas cumulable avec la NBI.

## **2ème PARTIE : LES AGENTS BIATSS EXERCANT DES FONCTIONS, SUJETIONS OU EXPERTISES SPECIFIQUES**

### **I. Les fonctions éligibles**

Certaines fonctions nécessitent une forte technicité, d'autres nécessitent d'encadrer un grand nombre d'agents. Certains métiers sont en tension en termes de recrutement.

Il est donc proposé de lister des fonctions pouvant bénéficier d'une majoration d'IFSE pour tenir compte de ces particularités.

#### **A. Pour les fonctions de responsabilité dans les directions et services centraux :**

Les différences dans la conception des organigrammes des directions et services centraux ne permettent pas toujours de comparer les responsabilités exercées, le degré d'exposition, le nombre de personnes encadrées par les responsables adjoints, les responsables de pôle ou les chefs de service. Il est donc proposé de majorer l'IFSE des agents exerçant ces responsabilités dans les directions et services qui, par les choix effectués en termes d'organigramme ou les missions et sujétions spécifiques qui sont liées à leur activité, méritent une prise en compte particulière.

Trois montants de majoration sont proposés : 50 €, 75 €, 100 €.

Ce nouveau dispositif est cumulable avec la NBI. Il sera mis en œuvre avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2017. Les montants affichés sont des montants bruts mensuels qui sont proratisés en fonction de la quotité travaillée.

#### **B. Pour les fonctions de responsabilité en composantes et / ou en laboratoires :**

Sur le même principe que le point précédent (I.A) il est proposé d'appliquer une majoration de 50€, 75€, ou 100€ pour les fonctions suivantes :

- Exercice de responsabilités en matière de logistique,
- Exercice de responsabilités en matière immobilière,
- Exercice de fonctions financières,
- Exercice d'une responsabilité d'adjoint d'un responsable administratif de composante.

Ces majorations ne sont pas cumulables avec le dispositif de compensation des points de NBI perdus tel qu'il a été voté au CA du 27 octobre 2017.

Ce nouveau dispositif est mis en œuvre avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Les montants affichés sont des montants bruts mensuels qui sont proratisés en fonction de la quotité travaillée.

Le dispositif le plus avantageux sera retenu.

**Le bilan de ces deux dispositifs, dont le montant global annuel ne devrait pas excéder 50 000€, sera présenté chaque année au CT.**

### **C. Pour les métiers à expertise spécifique et les métiers en tension**

Le Président, sur proposition de la DRH peut être amené à majorer l'IFSE du candidat pour permettre de débloquer des situations qui conduiraient à ne pas être en mesure de recruter ou d'affecter des compétences nécessaires pour le bon fonctionnement des services.

Ces fonctions feront l'objet d'un bilan annuel devant le Comité Technique, qui pourra délivrer un avis sur le renouvellement ou l'évolution du dispositif.

### **II. Les responsabilités en matière de pilotage stratégique et opérationnel**

Les fonctions éligibles dans ce cadre sont les suivantes :

- Responsable administratif de composante,
- Agent comptable,
- Administrateur,
- Directeur général des services,
- Directeur général adjoint,
- Directeur d'une direction centrale
- Chef d'un service central
- Chargé de missions stratégiques

L'appartenance à un groupe est réalisée en tenant compte du travail effectué sur la cotation des fonctions élaborées par le groupe de travail « NBI » afin de garantir une cohérence globale des dispositifs.

Ainsi, les montants de majoration du socle commun proposés sont les suivants :

Groupes de rattachement des Directions, Services et Composantes			
1	2	3	4
Majoration du socle = 300€	Majoration du socle = 500€	Majoration du socle compris entre 700 et 1000€	Majoration du socle compris entre 1000 et 1400€
Chargés de mission, responsabilités de directions, de services et de composantes	Directions et services centraux particulièrement exposés, responsables administratifs de composantes complexes et à effectifs importants	Responsables de pôles administratifs multi-composantes, directions centrales avec de forts enjeux d'encadrement et de responsabilités	Direction Générale, administrateurs, agent comptable

Les montants proposés sont des montants bruts mensuels. Ils sont proratisés en fonction de la quotité travaillée et cumulables avec la NBI (à l'exception des agents appartenant à la BAP E bénéficiant d'une majoration d'IFSE au titre de la 1<sup>ère</sup> partie).

Le cumul avec les dispositifs développés dans les points A et B de la deuxième partie de ce document n'est pas possible.

Ce nouveau dispositif est créé avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

**Cette délibération lève l'exclusion des agents de la BAP E prévue dans la délibération CA 2017-10-27-05-1 (annexe 1).**