

# Agenda social de l'ESR

## GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

### PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

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

### *1/ S'agissant du RIFSEEP*

#### **1- Economie générale du RIFSEEP**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) s'inscrit dans un processus de simplification et d'harmonisation des régimes indemnitaires initié par le ministère chargé de la fonction publique.

Il a été créé 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 dans la fonction publique de l'Etat. Ce décret a été complété par la circulaire DGAFP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

Il s'agit d'un dispositif indemnitaire unique qui a vocation à se substituer, au plus tard au 1er janvier 2017, à toutes les primes fonctionnelles actuellement versées pour l'ensemble des agents relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP est articulé autour de deux indemnités :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui se base sur la nature des fonctions exercées par l'agent, versée mensuellement.

Un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé pour chaque corps. La répartition des fonctions-types entre les groupes de fonctions s'effectue sur la base de trois séries de critères professionnels :

- l'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception ;

- la technicité, l'expertise, l'expérience et la qualification ;

- les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le montant de l'IFSE tient également compte de l'expérience professionnelle acquise grâce au réexamen de son montant à l'occasion d'un changement de grade, d'une mobilité ou selon une périodicité de quatre ans.

- le complément indemnitaire annuel (CIA) qui est facultatif et permet de reconnaître l'engagement professionnel de l'agent et sa manière de servir, appréciés au regard de l'entretien professionnel. Il peut être versé en une ou deux fractions chaque année.

# Agenda social de l'ESR

## GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

Dans le cadre du passage au RIFSEEP, chaque agent bénéficiera au titre de l'IFSE de la garantie du maintien de son attribution indemnitaire, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

### 2- Périmètre du RIFSEEP au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche

#### a) les corps concernés :

Certains corps sont exemptés de ce nouveau dispositif indemnitaire compte tenu de leurs spécificités : il s'agit notamment des personnels enseignants-chercheurs et des chercheurs.

En revanche, les corps des filières administrative, sociale, de santé, ITRF et ITA, et des bibliothèques adhéreront à ce dispositif, ainsi que les statuts d'emploi.

#### b) les indemnités :

Certaines indemnités restent cumulables avec ce nouveau régime.

Il s'agit notamment :

- des indemnités destinées à compenser les sujétions et astreintes liées à la durée du travail ;
- des dispositifs d'intéressement prévus par l'article L. 954-2 du code de l'éducation ;
- des rémunérations issues des activités de formation continue.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est cumulable avec le RIFSEEP.

Les primes fonctionnelles sont quant à elles intégrées dans ce nouveau régime (PFR, PPRS, PFI...).

#### c) le calendrier :

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 1er juillet 2015.
- Les corps de la filière administrative (attachés d'administration, SAENES, ADJAENES) ont adhéré au 1er septembre 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) adhèrent au RIFSEEP au 1er janvier 2016.

Plusieurs filières doivent adhérer dans le courant de l'année 2016 :

- la filière ITRF au cours du premier semestre 2016,
- la filière paramédicale au cours du premier semestre 2016 également,
- la filière ITA en deux temps : l'arrêté d'adhésion des corps des personnels ITA relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques sera présenté au Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) en vue d'une adhésion cadre au 1er avril 2016 ; chaque EPST devra ensuite procéder à la consultation de son comité technique de proximité pour faire adhérer ses corps propres d'établissement au plus tard le 1er janvier 2017.

Enfin, les personnels de la filière des bibliothèques adhéreront au RIFSEEP au 1er janvier 2017.

# **Agenda social de l'ESR**

## **GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES**

### **3-Les adhésions ayant déjà eu lieu :**

#### a) la filière administrative :

Un travail sur la cartographie ainsi qu'un cadrage des voies de modulation de ce nouveau régime a été conduit dans le cadre d'un groupe de travail avec des représentants de l'association des DGS. Une circulaire a été concertée avec les organisations syndicales au niveau ministériel.

La filière administrative a adhéré au 1er septembre 2015. Trois arrêtés du 27 août 2015 ont ainsi été publiés au JORF du 1er septembre 2015 portant adhésion au RIFSEEP pour chacun des corps concernés (ADJAENES, SAENES, attachés d'administration de l'Etat relevant du MENESR).

La circulaire du 5 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière administrative a précisé les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire.

#### b) la filière sociale :

Un travail sur la cartographie ainsi qu'un cadrage des voies de modulation de ce nouveau régime a été conduit dans le cadre d'un groupe de travail avec des représentants de l'association des DGS. Une circulaire a été concertée avec les organisations syndicales au niveau ministériel.

La filière sociale adhère au 1er janvier 2016. Deux arrêtés du 18 décembre 2015 ont ainsi été publiés au JORF du 26 décembre 2015 portant adhésion au RIFSEEP pour les deux corps concernés (ASS et CTSS).

### **4- Les travaux concernant les filières ITRF et ITA :**

#### a) la filière ITRF

Différents groupes de travail ont été mis en place associant DRH académiques et des établissements publics nationaux, DGS d'universités, l'association des DSI, pour élaborer une cartographie commune des groupes de fonctions qui permettra de classer les agents et les postes de travail. Le document est en cours de finalisation pour les personnels ITRF cf annexe). Un travail est mené en parallèle pour la cartographie des ITA.

Un arrêté-cadre définissant un barème indemnitaire (plafonds afférents à chaque groupe de fonctions et planchers réglementaires par grade) sera soumis à l'avis du Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) dans le cadre de la concertation nationale relative au processus d'adhésion.

Le projet sera transmis au groupe de travail lors de la prochaine réunion prévue dans ce cadre.

#### b) la filière ITA

Un groupe de travail a été mis en place associant les DRH de l'ensemble des EPST afin d'élaborer une cartographie cohérente avec la filière ITRF et commune à tous les EPST. Un arrêté-cadre définissant un barème indemnitaire (plafonds afférents à chaque groupe de fonctions et planchers réglementaires par grade) sera soumis à l'avis du Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) dans le cadre de la concertation nationale relative au processus d'adhésion. Cet arrêté-cadre est en cours d'élaboration et sera soumis au groupe de travail dans le cadre de la prochaine réunion.

Ce même arrêté prévoira également que l'adhésion au RIFSEEP des corps d'ITA propres à chaque établissement s'effectuera au moyen d'un arrêté spécifique à chaque établissement. Chaque établissement indiquera la date de l'année 2016 qu'il retient pour procéder à l'adhésion de ses corps propres. Cette adhésion s'effectuera par inscription des corps concernés sur la liste figurant en annexe de l'arrêté-cadre.

# Agenda social de l'ESR

## GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

### 2/ S'agissant de la PEDR des chercheurs

La Cour des comptes, dans son rapport public annuel 2015, observe que les modalités d'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche dans les établissements publics scientifiques et technologiques n'apparaissent pas pleinement satisfaisantes. Elle préconise de réformer ce dispositif en l'articulant davantage avec l'évaluation individuelle. Le régime indemnitaire des chercheurs est constitué des primes suivantes. Seule la prime de recherche est versée à tous les chercheurs indépendamment de leurs attributions.

- La prime de recherche

Cette prime est prévue par le décret n° 57-759 du 6 juillet 1957 modifié instituant un fonds de participation à la recherche scientifique et l'arrêté du 30 novembre 1990 fixant le montant annuel des attributions individuelles de la prime de recherche instituée par le décret du 6 juillet 1957 susmentionné.

Elle est destinée à encourager et à récompenser les travaux de recherche scientifique qui concourent à l'avancement de la science. Le taux annuel moyen est fixé à 942,58 € et varie selon les établissements publics scientifiques et technologiques et en fonction des corps et grades des chercheurs.

Taux de la prime de recherche selon le grade et l'établissement

Corps et grades Etablissements	CR2	CR1	DR2	DR1	DRCE
CNRS	687,20	901,20	1 100,70	1341,10	687,90
INRA	987,00	987,00	796,00	796,00	796,00
INSERM	742,02	901,16	1 100,66	1 341,42	687,92
IRD	665,30	907,40	1 134,50	1 058,80	1 058,80
INRIA					
INED	1 016,00	1 016,00	1 016,00	1 016,00	1 016,00
IRSTEA					

Source : bilans sociaux des EPST (2011-2013-2014)

- L'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC)

Cette prime est prévue par le décret n° 2006-491 du 26 avril 2006 instituant une indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique.

Elle est attribuée aux personnels assumant des fonctions comportant l'exercice de responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation. Elle ne peut être attribuée à plus de 10 % des personnels de catégorie A rémunérés par l'établissement. Le

# Agenda social de l'ESR

## GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

taux annuel maximum est de 12 000 €. Ce taux peut être majoré de 50 % pour 10 % au plus des bénéficiaires.

- La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Cette prime est prévue par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche et ses modalités sont précisées par l'arrêté du 30 novembre 2009 fixant les taux de la prime d'excellence scientifique et l'arrêté du 20 janvier 2010 fixant la liste des distinctions scientifiques ouvrant droit à la prime d'excellence scientifique attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche

Elle est attribuée aux chercheurs qui remplissent l'une des trois conditions suivantes : lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national ; personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ; personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation et s'engageant à accomplir un service annuel d'enseignement équivalent à 64 heures de travaux dirigés.

Les taux minimum et maximum sont respectivement de 3 500 € et 15 000€ annuels. Le taux maximum pour les lauréats d'une distinction scientifique est de 25 000€ annuels. Le taux maximum pour les membres de l'institut universitaire de France (IUF) est de 15 000€ annuels et avec un taux minimum pour les membres juniors de 6 000€ annuels et un taux minimum de 10 000€ annuels pour les membres seniors.

Il est proposé :

- ① De faire un bilan de l'attribution de la PEDR dans les différents EPST en le mettant en perspective avec les autres composantes du régime indemnitaire.

Cette étude portera notamment sur les effectifs concernés par corps et grade, le montant moyen annuel attribué, la répartition homme/femme, le nombre de dossiers déposés, la procédure d'attribution, les critères d'attribution spécifiques mis en œuvre et l'articulation de la PEDR avec les autres régimes indemnitaires.

- ② D'évaluer dans un second temps la nécessité de faire évoluer le régime de la PEDR pour les EPST et/ou d'envisager une réforme de la structure du régime indemnitaire des chercheurs.

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

La loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a créé un chapitre IV nouveau au titre V du livre IX du code de l'éducation intitulé « *Dispositions applicables aux universités bénéficiant de responsabilités et de compétences élargies* », qui comprend l'article L. 954-2.

# Agenda social de l'ESR

## GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

Ce dernier confie au président de l'université la responsabilité de l'attribution des primes et au conseil d'administration le soin de créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.

**I/ L'article L954-2 du Code de l'éducation est ainsi libellé :**

*«Le président est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration. La prime d'encadrement doctoral et de recherche est accordée après avis du conseil scientifique.*

*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. »*

L'intention du législateur était notamment de :

- Concrétiser l'autonomie donnée aux universités
- Mobiliser les personnels enseignants et administratifs dans la réalisation des objectifs fixés par le contrat d'établissement

En l'absence de décret d'application tel que prévu par l'article L954-2 et de circulaire d'orientation générale, les établissements disposaient d'une certaine latitude pour créer un dispositif d'intéressement et fixer les modalités d'attribution.

Sur cette base, les établissements publics d'enseignement supérieur ont développé des dispositifs indemnitaires diversifiés.

Il s'agissait par exemple de :

- Créer un dispositif ayant le même objectif que le décret n°2010-619 du 7 juin 2010 mais dont les modalités de mise en œuvre diffèrent de celle du décret susvisé
- Créer une indemnité spécifique pour les enseignants participant à la labellisation TICE des formations
- Créer des primes relatives à la qualité de la recherche, de la pédagogie
- Créer des dispositifs pour les personnels BIATSS ou les contractuels

La Cour des comptes a relevé à plusieurs reprises des usages contestables de ces dispositifs d'intéressement à l'occasion de contrôles de la gestion des établissements d'enseignement supérieur. Elle a notamment appelé l'attention des établissements sur :

- L'imprécision des règles de cadrage des dispositifs indemnitaires
- La mise en place de dispositifs liés au statut ou à la fonction et non à l'activité
- L'absence de prise en compte de la soutenabilité budgétaire
- Les dispositifs visant uniquement à augmenter la rémunération des agents qui ont atteint le plafond de leur régime indemnitaire
- Une hausse généralisée des rémunérations et une faible différenciation des régimes

D'une façon générale, la Cour met en exergue la nécessité de préciser le cadre d'intervention des établissements dans ce domaine.

# Agenda social de l'ESR

## GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

### II/ Propositions

Il est envisagé d'adresser aux établissements une note prenant en compte les différentes observations de la Cour des comptes afin de préciser le cadre d'intervention des dispositions de l'article L. 954-2.

Cette note portera notamment sur les points suivants.

#### La notion d'intéressement :

Il peut s'agir d'intéressement individuel ou collectif.

La création d'un régime d'intéressement procède de la volonté d'associer les personnels aux objectifs de la politique de l'établissement. Les systèmes indemnitaires ainsi créés ont pour objet de reconnaître l'investissement des personnels dans la mise en œuvre des objectifs fixés par l'établissement.

Ces objectifs peuvent prendre en compte des politiques générales de l'établissement :

- développement de la formation continue,
- développement des partenariats liés aux contrats de recherche,
- engagement en matière de pédagogie,
- qualité de l'accueil des étudiants,
- optimisation des procédures de gestion mais aussi s'appuyer sur des événements plus circonstanciés d'une ampleur particulière (participation aux élections, implication dans une évolution institutionnelle ou dans des projets de service (création d'une structure, fusion d'établissements),
- participation à des objectifs de sécurisation des sites (ex : investissement des conseillers en prévention des risques professionnels).

#### Les bénéficiaires :

Tous les personnels enseignants et BIATSS sont concernés y compris les agents non titulaires. Des régimes peuvent être mis en place pour concerner uniquement certains services ou certaines catégories de personnels.

#### La mise en place du dispositif :

Il appartient aux établissements de définir leur régime d'intéressement par délibération de leur conseil d'administration. Cette délibération doit préciser :

- la politique générale associée au régime
- les catégories de personnels concernés
- les critères et les modalités d'attribution
- le montant maximal d'intéressement par bénéficiaire

Les modalités de versement

La délibération devra déterminer l'enveloppe budgétaire globale.

## **Agenda social de l'ESR**

### **GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES**

Le dispositif doit être soumis, avant la délibération des conseils d'administration, à l'avis du comité technique de l'établissement.

La mise en œuvre du dispositif d'intéressement pourrait donner lieu à l'établissement d'un rapport annuel du président ou directeur de l'établissement, présenté au comité technique et au conseil d'administration.

Le cumul :

Les nouveaux dispositifs créés n'ont pas vocation à se substituer aux régimes réglementaires existants. Il s'agit de les compléter en fonction des objectifs de la politique de l'établissement.

La prime d'intéressement peut être cumulée avec toute autre régime indemnitaire en vigueur.