

**Note à l'intention des membres des trois comités techniques des Universités de Lille  
Droit et Santé, Sciences et Technologies, Sciences Humaines et Sociales**

**Objet : Orientations indemnitaires BIATSS**

Ref : 2016/DGSdeleg/PS120

**Documents joints :**

- Tableau des montants indemnitaires par catégories et groupes AENES – ITRF
- Tableau des montants indemnitaires par catégories et groupes Bibliothèques

**1. Une convergence indemnitaire déjà bien engagée**

La convergence des politiques indemnitaires des trois universités a été lancée par anticipation par les universités, qui ont pris des décisions significatives pour améliorer les régimes applicables à leurs agents et s'adapter au nouveau cadre réglementaire. C'est globalement plus de 1M € qui ont déjà été consacrés à cette convergence par le haut, pour la mettre en œuvre au bénéfice des agents avec effet à janvier 2016.

Cette anticipation conduit à un double constat concernant le travail de convergence indemnitaire :

- o Le travail sur les montants de référence ne peut désormais conduire qu'à des ajustements entre les montants des trois universités, compte tenu des efforts budgétaires déjà consentis.
- o Il faut désormais aménager et harmoniser les conditions de mise en œuvre des dispositifs indemnitaires des trois universités. L'université s'est engagée sur une convergence progressive. Celle-ci, compte tenu des étapes déjà franchies, sera effective au 1/01/2018.

**2. La cartographie des fonctions constitue le socle du dispositif**

Chacune des trois universités a réalisé un important travail de cartographie des fonctions. Le travail d'analyse et de rapprochement de ces cartographies permet de présenter un référentiel commun qui constitue le socle du dispositif indemnitaire.

Le schéma de principe est le suivant : les fonctions de chaque agent de l'université sont décrites dans une fiche de la cartographie, qualifiant ainsi un métier. Chaque métier au sein de chaque catégorie A, B et C est associé à un groupe indemnitaire.

Pour l'ITRF, les textes nationaux d'application sont en attente de publication concernant l'utilisation des fonctions plutôt que la référence aux corps/grades (application du RIFSEEP à l'ITRF). Cette note fait l'hypothèse que cette publication sera effective avant la fin de l'année 2017. En l'absence de publication de ces textes, des dispositions seront soumises aux CA, visant à assurer l'alignement des montants de la filière ITRF sur les montants des fonctions équivalentes de la filière AENES.

Il reste à définir la cartographie des fonctions d'encadrement (cadres de direction, chefs de service, de bureau ou d'équipe et leurs adjoints) et les valeurs indemnitaires qui leur seront rattachées. Cette définition interviendra dans une seconde phase, après la définition complète des organigrammes.

### 3. Les orientations

#### Le respect des engagements déjà pris

Plusieurs dispositions ont été présentées et retenues à l'occasion des réunions des instances depuis novembre 2015.

En ce qui concerne l'indemnitaire BIATSS, ces dispositions sont les suivantes (extrait des documents du CT de juin et juillet 2016) :

« L'effet « cliquet »

#### **5. La pérennité de l'environnement social actuel de l'agent**

*Les instances de l'Université de Lille auront à arrêter un ensemble de dispositifs sociaux relatifs aux conditions de travail des agents, dans le respect des "Principes et engagements" qui ont été définis pour l'Université (novembre 2015) :*

« L'harmonisation des dispositifs de gestion et de rémunération des personnels repose sur une convergence progressive et positive, assurant l'équité, le respect des acquis sociaux et l'objectif d'amélioration des conditions de travail. Elle s'inscrit dans l'objectif de résorption de la précarité. »

*Dans l'attente de la définition de ces dispositifs sociaux, la garantie est apportée du maintien de l'ensemble des dispositions constituant l'environnement social du poste de travail actuel de l'agent.*

*Cette garantie s'applique en particulier :*

*Au régime indemnitaire par la mise en place d'un « effet cliquet ».*

*Garantie apportée : chaque agent, quel que soit son poste actuel et futur dans le cadre du processus d'intégration puis de fusion des services, a l'assurance du maintien du niveau indemnitaire mensuel moyen\* qu'il aura atteint en 2017.»*

\* Le niveau indemnitaire mensuel moyen est celui perçu par les agents hors rappels exceptionnels.

#### **Catégorie C**

Un seul groupe indemnitaire est mis en place, permettant d'aligner tous les agents sur le montant de référence (230€).

Les exceptions en nombre limité, sur la base de la cartographie, d'agents de catégorie C exerçant des fonctions de catégorie B, auront une prime correspondant à leurs fonctions.

#### **Catégorie B**

Les fonctions sont réparties en 3 groupes indemnitaires.

Les fonctions de même niveau font l'objet d'une unification sur le groupe indemnitaire le plus favorable au sein de la catégorie.

Les exceptions en nombre limité, sur la base de la cartographie, d'agents de catégorie B exerçant des fonctions de catégorie A, auront une prime correspondant à leurs fonctions.

#### **Catégorie A**

La diversité de situations est très importante entre les trois établissements, en raison des écarts de traitement sur les fonctions et surtout de la diversité des situations individuelles.

La proposition consiste à rapporter les métiers exercés à 4 groupes principaux, selon la cartographie.

#### Ne sont pas concernés par cette classification

- Les personnels sur emplois fonctionnels
- Les personnels sur fonctions de direction
- Tous les personnels bénéficiant d'un régime supérieur au montant correspondant à leur groupe fonctions, qui conservent leur régime à titre personnel.

#### Restent en attente de classification

Les responsabilités hiérarchiques type adjoint au cadre de direction, chefs de service, adjoints, chefs de bureau ou d'équipe. Pour ces responsabilités, le groupe indemnitaire attaché à la responsabilité sera défini dans un deuxième temps, après finalisation des organigrammes et évaluation du périmètre des responsabilités.

#### Toutes catégories

Les grilles de référence qui seront utilisées pour faire converger les situations ne conduiront à une augmentation que dans le cas où, pour un agent donné, le nouveau montant est supérieur à l'ancien tous les éléments indemnitaires étant pris en considération (compensations diverses, compléments éventuels, NBI pour l'Université de Lille Droit et Santé) sauf complément lié directement à l'exercice d'une responsabilité particulière pour les assistants de prévention.

En cas de contestation par un agent de son groupe indemnitaire de référence, ce dernier pourra en référer à son n+1 et si cela n'est pas suffisant, saisir les Présidents.

#### 4. Les informaticiens / la NBI

##### Les informaticiens

Jusqu'à présent, les informaticiens bénéficient d'une prime spécifique, la prime de fonction informatique (PFI). Cette prime est supprimée par la nouvelle réglementation en tant que telle, à charge pour chaque établissement de définir pour les fonctions informatiques une prime unique différenciée ou pas de celles des autres agents non informaticiens de niveau de fonctions équivalent.

##### *Le maintien d'une différenciation indemnitaire spécifique*

Plusieurs arguments justifient cette prise en compte :

- Les tensions du marché de l'emploi dans ce domaine professionnel particulier. Les trois DSI sont unanimes pour disposer d'un montant adapté au marché.
- L'histoire : les informaticiens ont toujours bénéficié de cette prime qui les distingue professionnellement, en dehors de tout aspect de montant.
- L'effet cliquet : tous les informaticiens en place garderont leur montant indemnitaire à titre personnel. La question se pose pour les nouveaux recrutements.

##### Proposition

- Maintien des montants actuels à titre individuel en unifiant PPRS + PFI pour les agents en poste
- Calage des fonctions informatiques sur une grille spécifique intégrant une plus-value liée à la fonction informatique.

##### La NBI

Compte tenu de l'évolution des organigrammes et des attributions de fonctions qui seront officialisées avec la création de l'université, il n'est pas possible de revenir sur le dossier NBI pour l'instant.

La situation reste au statu quo jusqu'en 2018.