



#### CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 3 octobre 2017

#### Délibération n° CA 031017-01

# APPROUVANT LES DISPOSITIONS DE MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL ET LES MODALITES D'ENCADREMENT DES PRIMES DE FIN D'ANNEE

- Vu le décret n° 92-33 du 9 janvier 1992 fixant le taux de la prime de rendement allouée aux conservateurs généraux des bibliothèques
- Vu le décret n°98-40 du 13 janvier 1998 instituant une indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques ;
- Vu le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 modifié relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;
  - Vu le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 modifié relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés
- Vu 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'État :
- Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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
- Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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
- Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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
- Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche des dispositions du 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
- Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs d'études des dispositions du 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
- Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'assistants ingénieurs des dispositions du 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
- Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de la recherche et de techniciens de recherche et de formation des dispositions du 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
- Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de la

recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation des dispositions du 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

- Vu l'arrête du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du 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 aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur
- Vu la circulaire du 15 septembre 2017 sur la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice de la filière recherche et formation

Vu l'avis exprimé par le comité technique en date du 20 septembre 2017 ;

## Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

# Article 1- Exposé des motifs

Par délibération du conseil d'administration du 15 décembre 2016 l'Université Toulouse Capitole a engagé les premiers éléments visant à mettre en œuvre le RIFSEEP : la part IFSE a donc fait l'objet d'un travail conjoint qui a abouti à un avis favorable presque unanime (la grille de fonctions a fait l'objet de 3 abstentions) en Comité technique et un vote favorable à l'unanimité du conseil d'administration

Par délibération du 27 juin 2017 le conseil d'administration a adopté une délibération concernant les conditions d'évolution de l'IFSE suite à un avis favorable du Comité technique du 1<sup>er</sup> juin 2017.

Il est rappelé que les arrêtés RIFSEEP n'ayant pas été encore publiés pour la filière bibliothèques, il s'agit pour cette filière de mettre en place des modalités d'encadrement des systèmes indemnitaires actuels. Ces modalités, soit seront intégrées telles quelles dès la mise en place du RIFSEEP pour la filière concernée, soit pourront le cas échéant faire l'objet de modifications si les futurs arrêtés venaient à entrer en contradiction avec le système.

Le présent document vise à établir le cadre d'application du CIA : complément indemnitaire annuel. Les textes de référence sont joints en annexe 1.

# Article 2 - Définition des objectifs associés au régime

Le système proposé vise à préciser le cadre d'application de la mise en œuvre d'un système de primes de fin d'année qui vient en complément de l'encadrement des primes mensuelles mises en place dans le cadre du RIFSEEP ou des régimes de primes spécifiques dans l'attente de la mise en place du RIFSEEP pour toutes les filières.

Il vise – dans un contexte budgétaire maîtrisé – à permettre de valoriser et de récompenser l'engagement professionnel des agents dans un processus associant les chefs de service alliant transparence, responsabilisation de la hiérarchie et prise en compte de la manière de servir.

Le dispositif retenu fera l'objet d'une évaluation annuelle en conseil d'administration, après présentation au Comité Technique.

# Article 3 - Les catégories de personnels concernés

Les personnels titulaires et stagiaires BIATSS à temps complet, à temps non complet et temps partiel en fonction au mois d'octobre de l'année N ;

Pourront également prétendre au versement de ce complément les agents en fonction en début d'année N dans l'établissement : une condition de présence effective dans la direction ou le service (période d'activité à l'exclusion des périodes pendant lesquelles l'intéressé a été arrêté pour maladie, accident, ou pour des congés exceptionnels), à compter de janvier de l'année d'une durée minimale d'au moins six mois est requise. Le complément sera versé au prorata de la présence sur l'année considérée

## Article 4 - Les critères et les modalités d'attribution

- Une fois par an, affectation à chaque direction ou service (quand il n'y a pas de niveau direction) d'une enveloppe calculée sur la base d'un forfait par catégorie multiplié par le nombre de postes de titulaires affectés à chaque service à la date du calcul (octobre de l'année N). Le rapport entre la valorisation des catégories A, B, C sera de 1 à 3. L'enveloppe globale sera fonction des disponibilités budgétaires évaluées en fin d'année.
- Cette enveloppe est attribuée à chaque direction ou service de plus de 5 personnes (hors Directeur ou chef de service).
- Pour les directions ou services de moins de 5 personnes (hors chef de service), l'enveloppe sera globalisée et gérée au niveau de la DRH.

Tous les Directeurs ou chefs de service devront remplir une grille d'évaluation pour chaque agent courant octobre : celle-ci servira de base à l'attribution du CIA selon la méthodologie décrite en annexe 2. La somme des primes proposées sur la base de la grille ne devra pas dépasser l'enveloppe globale indiquée.

# **Article 5 - Communication aux agents**

Les agents auront communication de la grille d'analyse les concernant le mois suivant le paiement auprès de leur directeur ou chef de service ou, à défaut de la DRH.

## Article 6 - Les modalités de versement

Pour les agents concernés, le complément indemnitaire annuel est versé annuellement sur la paye de décembre.

résidente de l'université.

orinne MASCAL

#### Annexe 1

#### Textes de référence

Extrait de la circulaire du 5 décembre 2014 :

« L'article 4 du décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de cette dernière se fonde sur l'entretien professionnel. Plus généralement, seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service et sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte. »

Le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total désormais applicable à un corps donné, eu égard notamment aux modalités de versement : il est ainsi préconisé qu'il n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A
- 12 % pour la catégorie B
- 10 % pour la catégorie C

Par ailleurs les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

Pour information les plafonds ministériels bruts annuels du CIA arrêtés pour :

AENES (voir liste des arrêtés propres à chaque corps dans les visas) :

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Adjoints	1260	1200	
administratifs			
SA	2380	2185	1995
Attachés	6390	5670	4500

ITRF (voir liste des arrêtés propres à chaque corps dans les visas) :

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
ATRF	1300	1200	
TECH	2280	2040	1800
ASI	3600	3150	
IGE	5250	4800	4200
IGR	6300	5700	5250

### Méthodologie

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir est fondée sur l'entretien professionnel. Une grille d'évaluation est distribuée à chaque Directeur ou Chef de service : elle comporte un certain nombre de critères avec un niveau d'appréciation.

	3 (très satisfaisant)	2 (satisfaisant)	1 (sans observation)	
Nouvelles				
responsabilités ou				
nouvelles missions				
ne justifiant pas un				
changement de				
groupe				
Nouveaux projets				
(projet ponctuel				
important)				
Remplacement				
personnel absent				
pendant une durée				
significative				
Acquisition de				
nouvelles				
compétences (suivi				
de formations				
métiers)				
Participation				
comme formateur à			·	
formations internes				
Capacité à travailler				
en équipe, en				
transversalité				
Adaptabilité et				
ouverture au				
changement Force de				
proposition et esprit d'initiative				
Autonomie				
Autonomie				

Evènement		 · <del></del>	
exceptionnel (à			
justifier)			

Des montants sont attachés à chaque case de cette grille : la valeur unitaire de chaque case est la même quelque que soit le critère concerné. Cette valeur est fonction de l'enveloppe financière globale et de la catégorie de l'agent et reprend le même rapport de proportionnalité que celui retenu pour la constitution de l'enveloppe globale.

La case 1 (sans observation) est valorisée à 0. Le rapport entre les valeurs des cases 2 et 3 est de 1.5 afin de lui permettre de tenir compte de l'importance des missions et responsabilités attachées au poste occupé. Le Directeur/chef de service dispose d'une marge de + 20% – 20 % dans le respect de l'enveloppe attribuée à son service.

La ligne : évènement exceptionnel n'est pas valorisée : elle fait l'objet d'un rapport spécifique pour éventuelle attribution d'un complément au niveau central.

Le Directeur/Chef de service transmettra cette grille à la DRH courant octobre selon un calendrier qui sera notifié par note de service.

Pour les services à petits effectifs, il sera également demandé aux Directeurs/Chefs de service de remplir la grille : la DRH procédera au calcul des primes CIA. Elle veillera à la cohérence de l'ensemble par rapport aux comptes rendus d'entretien professionnel.

Il est également précisé que pour les agents dont le temps de travail se partage entre deux services, son évaluation doit faire l'objet d'un travail concerté entre les deux directeurs/chefs de service concerné, au même titre que pour l'entretien professionnel annuel.