

Régime indemnitaire des personnels BIATSS

Préambule

Institué par 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, le RIFSEEP est l'outil de référence pour l'attribution du régime indemnitaire de l'établissement.

La refonte du RIFSEEP répond à des exigences juridiques, techniques et stratégiques pour l'établissement, et vise notamment à :

- Assurer une mise à jour du dispositif en tenant compte des cibles plancher fixées dans le cadre des cibles 2027 de la LPR
- Assurer une harmonisation des principes de rémunérations au sein de l'UGA Grand établissement, afin de faciliter les mobilités, et la convergence des pratiques RH
- Renforcer l'attractivité de l'établissement sur les fonctions socles, notamment pour les fonctions relevant d'une expertise spécifique, dans le cadre de la stratégie de l'établissement en matière d'emploi et de recrutement
- Répondre aux enjeux du Schéma Directeur des Ressources humaines, notamment en termes d'attractivité, de fidélisation du personnel, et de développement des leviers de reconnaissance
- D'assurer la transparence et l'équité de traitement au sein de l'IEP

≡ Impact de la réforme

La révision du Rifseep permet d'aligner les montants aux cibles de la LPR, en tenant compte des enjeux d'attractivité, notamment pour les fonctions socles de catégorie C et B.

Nouvelle grille RIFSEEP IEP 2026				Analyse écart montants (fonctions usuelles)			
Corps	Mensuel	Ecart par groupe IEP	Ecart par groupe MESRI	MESRI 27	Ecart	UGA	Ecart
ATRF	300,00	140,00	146,17	287,33	12,67	290,00	10,00
TECH	440,00	90,00	88,75	433,50	6,50	400,00	40,00
ASI	530,00	100,00	103,17	522,25	7,75	450,00	80,00
IGE	630,00	320,00	316,67	625,42	4,58	518,00	112,00
IGR	950,00			942,08	7,92	716,00	234,00

Elle a pour conséquences :

- Une revalorisation de 87,95% du personnels, 100 % de catégorie C et B et 80,17 % d'agents sans encadrement
- Un gain moyen mensuels de 94,64 €, reporté à 97,22€ pour le personnel féminin (pour 90,53€ pour le personnel masculin)
- Une augmentation de 0.82 % de la masse salariale globale, ramenée à 1.91 % pour le budget établissement

I- Principes généraux et modalités de gestion

La délibération encadrant l'attribution du régime indemnitaire s'appuie sur des principes et modalités de gestion :

- **Garantie du maintien du niveau de rémunération :**

Le niveau de rémunération des agents peut varier sur sa partie indemnitaire au cours de sa carrière. Le principe du maintien du niveau de rémunération est garanti dès lors que la diminution constatée ne relève pas d'un choix de l'agent, dans les conditions suivantes :

- Révision des montants ou critères de la grille de rémunération
- Changement de poste dans le cadre d'une mobilité subie ou d'une réorganisation de service

- **Assiette des agents concernés par le RIFSEEP :**

Ouvrent droit à l'attribution du régime indemnitaire :

- Les agents titulaires
- Les agents contractuels recrutés sur emploi permanent, sans conditions d'ancienneté.
- Les agents contractuels recrutés sur emploi non-permanents, à compter de 6 mois d'ancienneté consécutives.

Les personnels recrutés dans le cadre d'un projet de recherche restent soumis aux grilles spécifiques communes aux établissements composantes de l'UGA.

- **La définition de majorations spécifiques :**

Des majorations particulières tenant compte des spécificités du poste sont établies comme suit :

Majorations applicables		
Groupe	Conditions	Montant (IFSE/IAT)
Fonctions informatiques	Occuper un emploi autrefois éligible à la Prime de fonction informatique	250 €
Encadrement de plus de 5 agents	Encadrement d'une unité de service d'au moins 5 emplois permanents.	100 €
Assistant de prévention	Avoir un arrêté de nomination sur la fonction d'assistant de prévention	60 €
Décalage corps/Fonction	Être titulaire et affecté sur un poste du corps immédiatement supérieur	Selon l'écart constaté
Prime de continuité managériale	Assurer la continuité managériale d'un projet ou d'un service pour une période d'au moins trois mois, formalisée par lettre de mission	Selon l'écart constaté
Prime de continuité de service	Assurer une charge de mission supplémentaires en compensation d'une absence, sur une période au moins égale à 3 mois et après validation de la direction générale.	Selon la complexité des missions, plafond à 50% du régime indemnitaire perçu par l'agent

II- Définition des fonctions et montants

Catégorie C – ATRF				
Groupe	Intitulé	Définition	Métiers	Montant (IFSE/IAT)
Groupe 1	Fonction usuelle	Fonctions de gestion de procédures usuelles, fonctions à technicité usuelle	Agent d'entretien, d'accueil, de maintenance, Gestionnaire administratif, financier, comptable, de scolarité	300 €
Groupe 2	Technicité particulière	Gestion nécessitant une forte technicité dans un domaine spécifique, coordination de proximité	Gestionnaire administratif à forte technicité, technicité particulière en matière d'intervention technique et coordination de proximité	350 €

Catégorie B – TECHNICIEN				
Groupe	Intitulé	Définition	Métiers	Montant (IFSE/IAT)
Groupe 1	Fonction usuelle	Fonctions de gestion de procédures usuelles, fonctions à technicité usuelle	Gestionnaire administratif, financier, comptable, de scolarité	440 €
Groupe 2	Technicité particulière	Gestion nécessitant une forte technicité dans un domaine spécifique, coordination d'acteurs ou conduite de projet transversaux	Gestionnaire administratif à forte technicité, assistant de direction coordinateur, chargé de mission, chargé de projet	490 €
Groupe 3	Responsable de service	Encadrement d'une unité de service avec lien hiérarchique	Responsable de service	590 €

Catégorie A - ASI				
Groupe	Intitulé	Définition	Métiers	Montant (IFSE/IAT)
Groupe 1	Fonction usuelle	Fonctions de gestion de procédures usuelles, fonctions à technicité usuelle	Assistant en gestion administrative, assistant projets	530 €
Groupe 2	Technicité particulière	Gestion nécessitant une forte technicité dans un domaine spécifique, coordination d'acteurs ou conduite de projet transversaux	Assistant de direction, coordinateur, chargé de mission, chargé de projet	570 €
Groupe 3	Responsable de service	Encadrement d'une unité de service avec lien hiérarchique	Responsable de service	610 €
Groupe 4	Directeur	Encadrement d'une direction de service avec lien hiérarchique	Directeur de service	800 €

Catégorie A - IGE				
Groupe	Intitulé	Définition	Métiers	Montant (IFSE/IAT)
Groupe 1	Fonction usuelle	Fonctions de gestion de procédures usuelles, fonctions à technicité usuelle	Chargé de gestion administrative, chargé d'appui aux projets	630 €
Groupe 2	Technicité particulière	Gestion nécessitant une forte technicité dans un domaine spécifique, coordination d'acteurs ou conduite de projet transversaux	Chargé de mission, chargé de projet	700 €
Groupe 3	Responsable de service	Encadrement d'une unité de service avec lien hiérarchique	Responsable de service	740 €
Groupe 4	Directeur	Encadrement d'une direction de service avec lien hiérarchique	Directeur de service	900 €
Groupe 5	Directeur général ou directeur général adjoint	Encadrement d'un ensemble de direction	Directeur général ou directeur général adjoint	De 1160 € à 1700 €

Catégorie A - IGR				
Groupe	Intitulé	Définition	Métiers	Montant (IFSE/IAT)
Groupe 1	Fonction usuelle	Fonctions de gestion de procédures usuelles, fonctions à technicité usuelle	Chargé de gestion administrative, chargé d'appui aux projets	950 €
Groupe 2	Technicité particulière	Gestion nécessitant une forte technicité dans un domaine spécifique, coordination d'acteurs ou conduite de projet transversaux	Chargé de mission, chargé de projet	1 000 €
Groupe 3	Responsable de service	Encadrement d'une unité de service avec lien hiérarchique	Responsable de service	1 050 €
Groupe 4	Directeur	Encadrement d'une direction de service avec lien hiérarchique	Directeur de service	1 150 €
Groupe 5	Directeur général ou directeur général adjoint	Encadrement d'un ensemble de direction	Directeur général ou directeur général adjoint	De 1160 à 1700 €

Tableau récapitulatif		ATRF	TECH	ASI	IGE	IGR
SOCLE	Fonction usuelle	300 €	450 €	540 €	650 €	950 €
SOCLE MAJORE	Technicité particulière	350 €	510 €	580 €	710 €	1000 €
FONCTION	Responsable de service		590 €	610 €	750 €	1050 €
	Directeur			800 €	900 €	1150 €
	Directeur général adjoint				De 1160 € à 1700 €	
	Directeur général des services					

III- Grille de rémunérations contractuels de recherche

PRISE EN COMPTE EXPERIENCE A L'EMBAUCHE	MONTANT SALAIRE MENSUEL BRUT (€)	MONTANT CHARGE	MONTANT NET AVANT PAS*
CHERCHEUR CONFIRME >= 10 ANS	4540	6351	3666
	4170	5854	3358
JEUNE CHERCHEUR NIVEAU 3 >= 8 ANS ET <= 10ANS	4070	5719	3275
	3940	5544	3167
	3840	5404	3086
JEUNE CHERCHEUR NIVEAU 2 >= 4 ANS ET <= 7 ANS	3740	5264	3006
	3640	5123	2925
	3530	4968	2837
	3430	4827	2757
JEUNE CHERCHEUR NIVEAU 1 <=3 ANS	3330	4687	2676
	3130	4405	2516
	3020	4250	2427
	2900	4081	2331
UNE MAJORATION DU PLAFOND DE REMUNERATION EST AUTORISEE DANS LA LIMITE DE : - 15% POUR LES JEUNES CHERCHEURS - 30 % POUR LES CHERCHEURS CONFIRMES LES DEMANDES DEVONT FAIRE L'OBJET D'UN ARGUMENTAIRE DE LA DIRECTION DU LABORATOIRE			

* PAS : PRELEVEMENT A LA SOURCE