

Décision n°2025-21 du 9 décembre 2025 relative à l'adoption des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des personnels BIATSS de SUPMICROTECH

LE DIRECTEUR

Vu la délibération n° 24 du 19 octobre 2023 du conseil d'administration de SUPMICROTECH portant délégation de pouvoir au directeur de SUPMICROTECH ;
Vu l'avis favorable du CSA du 9 décembre 2025 ;

DECIDE

Article 1 –

Le directeur adopte les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des personnels BIATSS de SUPMICROTECH, modifiées et annexées à la présente décision.

Article 2 - Exécution

Le directeur général des services est chargé de l'exécution de la présente décision ainsi que de sa publication sur le site internet de SUPMICROTECH et de sa transmission à la rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, rectrice de l'académie de Besançon, chancelière des universités.

A Besançon, 9 décembre 2025

Pour le directeur et par délégation,
Le directeur général des services
de SUPMICROTECH



David MAUPIN

Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation de SUPMICROTECH

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 (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat (FPE) ;

Vu cinq arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs et des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la FPE ;

Vu la circulaire n°0170 du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière ITRF ;

Vu la délibération du Conseil d'administration n°24 en date du 19 octobre 2023 relative à la délégation de pouvoir du CA au Directeur ;

Vu l'avis favorable du comité social d'administration du 9 décembre 2025.

Préambule

La loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les administrations et établissements publics élaborent des lignes directrices de gestion (LDG) qui déterminent leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et fixent les orientations générales en matière de mobilité et en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

La politique de promotion et de valorisation des parcours de l'établissement contribue à mettre en œuvre le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les règles fixées par les présentes LDG s'inscrivent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ces LDG sont adoptées par le conseil d'administration (CA) pour une durée de 5 ans et après avis du comité social d'administration (CSA). Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure. Toutefois, et conformément aux dispositions stipulées dans la délibération n°24 du CA en date du 19 octobre 2023 relative à la délégation de pouvoir du CA au Directeur, ce dernier adopte les présentes LDG sous réserve d'avis favorable du CSA et en rend compte au CA dans les meilleurs délais.

Les présentes LDG ont pour objectif de définir les principes généraux régissant la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF).

1 - Architecture du RIFSEEP

Le RIFSEEP s'adresse aux personnels ITRF de l'établissement et s'articule autour de deux indemnités : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

L'IFSE représente l'indemnité principale assise sur les fonctions de l'agent et le CIA permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Le CIA revêt un caractère facultatif.

2 - IFSE

2.1 - Modalités d'attribution de l'IFSE

La détermination de l'IFSE repose sur le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Pour chaque corps le nombre de groupes de fonctions est fixé par les arrêtés du 24 mars 2017 :

Corps	Nombre de groupes
IGR	3
IGE	3
ASI	2
TRF	3
ATRF	2

Chaque poste de travail est rattaché à un groupe de fonctions, **déconnecté du grade**. Ainsi une fonction peut être occupée par des agents d'un même corps titulaires d'un grade différent.

2.1.1 - Cartographie de critérisation des fonctions

corps groupe	IGR	IGE	ASI	TRF	ATRF
1	- Fonctions à très haute responsabilité et/ou stratégiques - Fonctions d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique - Fonctions de haute expertise et/ou hautement spécialisées	- Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal et/ou complexe - Fonctions d'encadrement élevé - Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	- Fonctions d'études et/ou de conception - Fonctions d'encadrement ou de coordination - Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière	- Fonctions de mise en oeuvre de procédures complexes - Fonctions d'encadrement ou de coordination - Fonctions à technicité élevée	- Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière
2	- Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal et/ou complexe - Fonctions d'encadrement élevé - Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	- Fonctions d'élaboration, de mise en oeuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou programme complexe - Fonctions d'encadrement intermédiaire - Fonctions de conception et de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation	- Fonctions de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles - Fonctions de coordination - Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques - Fonctions de mise en oeuvre de protocoles expérimentaux	- Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées - Fonctions à technicité particulière	- Fonctions d'exécution d'activités usuelles
3	- Fonctions d'élaboration, de conception ou de développement de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe - Fonctions d'encadrement intermédiaire - Fonctions de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation	- Fonctions d'études et/ou de conception - Fonctions d'encadrement ou de coordination - Fonctions de préparation et de mise en oeuvre de protocoles scientifiques et/ou techniques d'expérimentation - Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière		- Fonctions de gestion de procédures usuelles - Fonctions à technicité usuelle	

2.1.2 - Rattachement des postes aux groupes de fonction

corps groupe	IGR	IGE	ASI	TRF	ATRF
1	- Responsable SATER - Responsable Mifhysto - Expert Electronicien - Responsable Mimento/Cosyma. SATER-TF	- Directrice PPDD - Directrice RH - Directeur SI - Responsable SVE & CI - Responsable SCARPE	- Assistante RH - Assistant ing. réalisation méca SATER		- Adjoint Gest-Admin SFI-AgC - Opérateur Maint-Elec PPDD - Opérateur logistique-gardien PPDD - Opérateur Maint-Bât. PPDD / Electro SATER
2	- Ingénieur Métrologie - Coordinateur LNE/LTFB. SATER-TF	- Responsable SAP - Responsable SCOM - Cheffe de cabinet - Adjoint responsable SFI-AgC - Administrateur systèmes d'information SI - Ingénieur Coordo.Méto LNE-LTFB. SATER-TF - Ingénieur Techniques Experim Electro. SATER-TF - Ingénieur Tech. Expérimentales SATER-TF - Ingénieur Conception Instrumentale SATER-MN2S	- Gestionnaire bases de données SI - Gestionnaire Infrastructure SI	- Gestionnaire RH - Gestionnaire admin. SVE (itii) - Gestionnaire admin. SVE (stages) - Gestionnaire admin. SCARPE - Technicien fabrication méca SATER	- Agent d'entretien PPDD
3	- Responsable projets transformation digitale - Expert Electronicien SATER-AS2M - Expert Electronicien-Contrôle commande SATER-AS2M - Expert Electronicien, concep&dév./Mifhysto SATER-DMA	- Chargé de ressources documentaires - Chargé de coopération internationale - Ingénieur Techniques Experim SATER-TF - Ingénieur Techniques Experim Matériaux SATER-TF		- Gestionnaire admin. SVE (Inscr.) - Gestionnaire admin. SRE - Technicien Image Son SI	

2.2 - Modalités de réexamen de l'IFSE

Les montants de l'IFSE font l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de corps à la suite d'une promotion (un tel changement au sein d'un même établissement ne peut avoir en aucun cas pour conséquence une baisse de l'IFSE précédemment perçue) ;
- Au moins tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas d'évolution des crédits alloués, susceptible d'impacter le CIA au regard de son plafond ;
- En cas de réorganisation des services et/ou modification du périmètre fonctionnel de l'un ou plusieurs d'entre eux, ou en cas d'évolution des différents éléments servant de base au RIFSEEP (cartographie de critérisation des fonctions, rattachement des postes aux groupes de fonctions).

Trois situations peuvent en découler :

- Le classement de la fonction n'évolue pas : le montant de l'IFSE de l'agent ne change pas ;
- Le classement de la fonction évolue vers un groupe supérieur à celui d'origine : le montant de l'IFSE correspondant au nouveau groupe, plus favorable, est appliqué ;
- Le classement de la fonction évolue vers un groupe inférieur à celui d'origine : le montant de l'IFSE correspondant au nouveau groupe est appliqué ; une garantie individuelle de maintien du niveau indemnitaire précédemment perçu est toutefois mise en place, sans possibilité de réévaluation, tant que le montant de l'IFSE correspondant au nouveau groupe n'est pas plus favorable.

2.3 - Règles de cumul de l'IFSE

L'IFSE est exclusive de toute autre indemnité fonctionnelle, hormis les indemnités spécifiques susceptibles d'être allouées notamment au titre des dispositifs d'intéressement collectif, des dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, des dispositifs accompagnant la mobilité géographique, des remboursements de frais et dépenses engagés dans l'exercice des fonctions, ainsi qu'au titre des activités de formation ou de recrutement et des vacations exercées par cumul d'activités.

L'attribution du nouvelle bonification indiciaire (NBI) est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est cumulable avec l'IFSE dans le respect des dispositions des décrets n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat et n°94-1067 du 8 décembre 1994 instituant la nouvelle bonification indiciaire dans les établissements relevant du ministre de l'enseignement supérieur. L'arrêté du 30 avril 1997 fixe les conditions d'attribution dans la limite de l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet. La NBI cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

3 – CIA

3.1 - Principes généraux d'application du CIA

Dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP pour le personnel ITRF de SUPMICROTECH, est adopté le principe d'une application du CIA comme suit :

- La part maximale des crédits mobilisables au titre du CIA est plafonnée à 10% dans l'attribution indemnitaire globale du RIFSEEP au bénéfice des personnels ITRF, toutes catégories confondues, en tenant compte si possible des équivalents temps plein non rémunérés ;
- Pour 1/3 des crédits disponibles : une répartition égalitaire à tout le personnel par défaut, sauf avis contraire expressément motivé et justifié par le responsable direct dans le cadre de l'entretien professionnel et de formation ; cette répartition dite égalitaire revêt néanmoins une attention particulière à l'égard des personnels des catégories B et C en étant respectivement réhaussée à 115% et 130% ;
- Pour 2/3 des crédits disponibles : une répartition individuelle ponctuelle à certains personnels, à l'appréciation et discrétion de l'autorité hiérarchique compétente sur proposition expressément motivée et justifiée par le responsable direct dans le cadre de l'entretien professionnel et de formation ;
- Dans l'attribution indemnitaire globale d'un agent, le CIA de référence est contingenté à :
 - 15% pour les corps de catégorie A ;
 - 12% pour les corps de catégorie B ;
 - 10% pour les corps de catégorie C.
- Le montant de la part égalitaire du CIA et le montant du CIA de référence sont proratisés au temps de présence et/ou à la quotité de travail de l'agent sur l'année civile.

3.2 – Modalités d'attribution du CIA

Les propositions annuelles de CIA par les responsables directs s'effectuent via un formulaire dédié, annexé au compte rendu d'entretien professionnel et de formation.

La proposition de suppression (--) ou de minoration à 50% (-) de la part égalitaire du CIA est susceptible de s'appliquer dès lors qu'il est constaté une défaillance de savoir-être (attitude ou comportement non professionnel). Elle n'est en revanche pas applicable s'il est constaté un simple défaut de savoirs et/ou de savoir-faire, sauf si l'ampleur de ce défaut est une source évidente de perturbations dysfonctionnelles importantes impactant le service, et qu'il est la conséquence d'un non engagement notable de l'agent dans l'exercice de ses missions.

La proposition d'attribution d'une part supplémentaire (+) de CIA, voire d'une part supplémentaire majorée (++), vise à reconnaître un engagement remarquable de l'agent dans l'exercice de ses missions, voire un investissement personnel d'autant plus conséquent qu'il s'est inscrit dans le cadre exceptionnel de contraintes ou circonstances particulières ou dégradées.

Le seul fait d'occuper des fonctions ou responsabilités ne peut, en tant que tel, justifier ni motiver l'attribution d'un CIA discrétionnaire. Toutefois si l'exercice effectif de ces mêmes fonctions et responsabilités mérite particulièrement d'être distingué, il peut être pris en compte dans l'appréciation de l'engagement professionnel, l'investissement personnel et la manière de servir de l'agent.

Hors proposition correspondant à l'un des 4 cas ci-dessus énumérés nécessitant un avis argumenté à l'appui de sa proposition, le responsable direct opte pour une proposition d'attribution de la seule part égalitaire (=) du CIA, **sans avoir à la justifier et/ou la motiver.**

--	-	=	+	++
<i>Non attribution du CIA égalitaire</i>	<i>Attribution du CIA égalitaire minorée à 50%</i>	<i>Attribution du CIA égalitaire</i>	<i>Attribution du CIA égalitaire augmenté d'un CIA discrétionnaire</i>	<i>Attribution du CIA égalitaire augmenté d'un CIA discrétionnaire majoré</i>

Il appartient donc au responsable direct de faire une proposition d'attribution d'un CIA (1 case à cocher sur les 5) et de porter, le cas échéant, un avis argumenté à l'appui de sa proposition. Cette proposition formulée ne prévalant pas sur la décision de l'autorité hiérarchique, le responsable direct à l'origine de celle-ci n'a aucune obligation de communiquer sa proposition à l'agent. Cette proposition est directement portée à la connaissance de l'autorité hiérarchique compétente.

Il convient que l'appréciation générale du compte rendu d'entretien professionnel et de formation soit cohérente avec la proposition.

A noter que les fonctionnaires stagiaires, non soumis à l'entretien professionnel et de formation, se voient automatiquement attribuer la part égalitaire (=) du CIA.

A noter également que les agents quittant l'établissement en cours d'année peuvent ne pas faire l'objet d'un entretien professionnel et de formation, mais qu'il appartient néanmoins au responsable direct d'établir une proposition de CIA potentiellement modulable à la baisse (-- ou -) ou à la hausse (+ ou ++).

En cas d'absence de proposition par le responsable direct, celle-ci est réputée rendue et seule l'autorité hiérarchique compétente apprécie la demande éventuelle de l'agent.

En tenant compte des avis des responsables, dans le respect des principes de répartition définis, l'autorité hiérarchique compétente, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, arrête les décisions d'attribution individuelle, comportant le montant du CIA attribué.

Au plus un tiers des agents ouvrant droit au bénéfice du CIA peut se voir attribuer une part supplémentaire (+) et au plus un tiers une part supplémentaire majorée (++). Les responsables et l'autorité hiérarchique veillent, chacun à leur niveau et autant que possible, au respect de ces quotas.

Compte tenu de la part maximale des crédits mobilisables, telle que définie au § 3.1 des présentes LDG :

- Tous les personnels de catégorie A se voyant attribuer une part supplémentaire (+) bénéficient d'un montant global de CIA (part égalitaire incluse) correspondant à un pourcentage compris entre 25% et 75% inclus et identique pour tous, de leur CIA de référence. S'agissant des personnels des catégories B et C, ce pourcentage s'applique à la différence entre le CIA de référence et la part égalitaire, le montant en résultant s'ajoutant dès lors à cette dernière.
- Tous les personnels se voyant attribuer une part supplémentaire majorée (++) bénéficient d'un montant global de CIA (part égalitaire incluse) correspondant à un pourcentage compris entre 50% et 100% inclus et identique pour tous, de leur CIA de référence.
- Par ailleurs, à titre tout à fait exceptionnel et pour un nombre de bénéficiaires ne pouvant excéder 10% des personnels ITRF ouvrant droit au bénéfice du CIA, l'autorité hiérarchique compétente peut attribuer un montant global de CIA (part égalitaire incluse) correspondant au plus égal à 125% du CIA de référence et dans la limite du plafond réglementaire du CIA.
- Une attention particulière est par ailleurs portée à l'égard des personnels exerçant des missions d'assistant de prévention distinctes de leur fonction principale, à l'exception de l'agent logé pour lequel l'IFSE n'est exceptionnellement pas minorée de 35% au regard des contraintes et missions spécifiques attachées à son poste, dont celle d'assistant de prévention. La part égalitaire du CIA de ces personnels est ainsi majorée de 240 €. Cette majoration, qui s'inscrit dans le plafond de crédits disponibles réservés pour 1/3 à la part égalitaire, est versée aux agents concernés, le cas échéant en sus de la part supplémentaire (+) ou de la part supplémentaire majorée (++).

Le CIA est versé au terme de l'année N, à due proportion du temps de présence et de la quotité de travail de l'agent sur l'année civile.

Le CIA revêt un caractère facultatif et non pérenne. L'attribution éventuelle d'un CIA ne vaut que pour une et une seule année et ne saurait, en aucun cas, ouvrir un quelconque droit automatique ou systématique de reconduction au bénéfice d'un CIA, équivalent ou non, les années suivantes.

4 - Montants indemnitaires

4.1 - Cadre réglementaire

Les arrêtés du 24 mars 2017 fixent les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maximaux applicables aux agents logés par nécessité de service.

Plafonds réglementaires IFSE – agents non logés					
Groupe \ Corps	IGR	IGE	ASI	TRF	ATRF
Groupe 1	35 700 €	29 750 €	20 400 €	16 720 €	11 700 €
Groupe 2	32 300 €	27 200 €	17 850 €	14 960 €	10 800 €
Groupe 3	29 750 €	23 800 €		13 200 €	

Plafonds réglementaires IFSE – agents logés par NAS (-35%)					
Groupe \ Corps	IGR	IGE	ASI	TRF	ATRF
Groupe 1	23 205 €	19 335 €	13 260 €	10 870 €	7 605 €
Groupe 2	20 995 €	17 680 €	11 600 €	9 725 €	7 020 €
Groupe 3	19 335 €	15 470 €		8 580 €	

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps de catégorie A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les corps de catégorie B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les corps de catégorie C.

Plafonds réglementaires CIA					
Groupe \ Corps	IGR	IGE	ASI	TRF	ATRF
Groupe 1	6 300 €	5 850 €	3 600 €	2 280 €	1 300 €
Groupe 2	5 700 €	4 800 €	3 150 €	2 040 €	1 200 €
Groupe 3	5 250 €	4 200 €		1 800 €	

Par ailleurs, afin de consolider la progression de la convergence indemnitaire entre les 3 filières ministérielles (ITRF, Bibliothèques, AENES) et avec pour objectif à terme une harmonisation interministérielle, le MESR procède au relèvement régulier des montants socles ministériels de gestion fixés par la circulaire de mise en œuvre du RIFSEEP.

Socles IFSE MESR (à/c du 01/01/2023)					
Groupe \ Corps	IGR	IGE	ASI	TRF	ATRF
Groupe 1	9 150 €	6 050 €	4 450 €	4 070 €	2 960 €
Groupe 2	7 950 €	5 210 €	4 250 €	3 950 €	2 910 €
Groupe 3	6 750 €	4 630 €		3 770 €	

4.2 - Montants indemnitaires des groupes de fonctions à SUPMICROTECH

Base IFSE annuelle SUPMICROTECH (à/c du 01/01/2026)					
Groupe \ Corps	IGR	IGE	ASI	TRF	ATRF
Groupe 1	13 320 €	10 380 €	7 140 €	6 060 €	4 380 €
Groupe 2	11 820 €	8 520 €	6 780 €	5 700 €	4 380 €
Groupe 3	10 500 €	7 500 €		5 700 €	

Considérant le 2^{ème} alinéa du paragraphe III-2 de la circulaire n°0170 du 15 septembre 2017 visée en référence qui stipule que le montant d'IFSE des agents exerçant des fonctions informatiques (BAP E) doit être déterminé de manière spécifique au regard de leur régime indemnitaire antérieur (prime de fonction informatique) auquel ils ouvriraient droit d'une part, considérant le 2^{ème} alinéa du paragraphe II-4 de ladite circulaire qui stipule que la situation des nouveaux agents provenant d'un autre établissement ou d'un autre service pour la fixation de leur attribution indemnitaire doit être prise en considération au regard du montant servi aux agents en poste exerçant des fonctions de niveau équivalent d'autre part, tous les agents exerçant des fonctions informatiques (BAP E) bénéficient d'une majoration d'IFSE arrêtée comme suit :

Majoration BAP E SUPMICROTECH (à/c du 01/01/2023)					
Groupe \ Corps	IGR	IGE	ASI	TRF	ATRF
Groupe 1	3 900 €	3 900 €	3 000 €		
Groupe 2	3 900 €	3 000 €	3 000 €		
Groupe 3	3 900 €	3 000 €			

Le CIA de référence des personnels exerçant des fonctions informatiques n'est assis que sur la seule part de l'IFSE relevant du groupe de fonctions correspondant, hors majoration informatique.

5 - Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement, au prorata de la quotité de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel.

Le CIA fait l'objet d'un versement unique en fin d'année civile, et ce, quand bien même un agent ouvrant droit à son bénéfice quitterait définitivement l'établissement beaucoup plus tôt dans l'année.

Conformément au Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés et à la circulaire du 22 mars 2011 relative à son application, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT), en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), en cas de congé annuel (CA-RC), en cas de congé de maladie (CM) et en cas de congé maternité ou lié aux charges parentales.

L'IFSE est maintenue à hauteur de 33% la 1^{ère} année et 60% les 2 années suivantes en cas de congé longue maladie (CLM). Lorsqu'un agent est rétroactivement placé en CLM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé maladie (CM) antérieurement accordé, l'IFSE qui lui a été versée durant son CM lui demeure acquise.

L'IFSE ne peut en revanche être maintenue en cas de congé longue durée (CLD). Toutefois, lorsqu'un agent est rétroactivement placé en CLD à la suite d'une demande présentée au cours d'un CLM antérieurement accordé, l'IFSE qui lui a été versée durant son CLM lui demeure acquise.

Le CIA demeure quant à lui applicable.

Le RIFSEEP est imposable au titre de l'impôt sur le revenu. Il est soumis aux cotisations sociales, à celles du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) mais pas à celles du régime des pensions.

6 – Dispositions finales

Conformément aux dispositions stipulées dans sa délibération n°24 en date du 19 octobre 2023, le conseil d'administration donne délégation de pouvoir au Directeur pour adopter les lignes directrices de gestion, sous réserve d'avis favorable du comité social d'administration. Il en rend compte au conseil d'administration dans les meilleurs délais.

Les présentes lignes directrices de gestion modifient celles qui ont été adoptées le 13 décembre 2023 pour une période de 5 ans par le Directeur, après avis favorable du comité social d'administration.

Elles peuvent faire l'objet d'un réexamen infra-quinquennal au besoin.

Les présentes lignes directrices de gestion peuvent faire l'objet d'un réexamen infra-quinquennal, notamment pour modifier le rattachement des postes aux groupes de fonction et/ou les montants d'attribution correspondant, le cas échéant.