

Décision du 13 décembre 2023 portant 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 ingénieurs et techniciens de recherche et de formation 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 13 décembre 2023

DECIDE

Article 1 – Adoption des lignes directrices de gestion

Le directeur adopte les lignes directrices de gestion relatives au RIFSEEP 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, 13 décembre 2023

Le Directeur de SUPMICROTECH



Pascal VAIRAC

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 13 décembre 2023.

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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Fonctions de mise en oeuvre de procédures complexes - Fonctions d'encadrement ou de coordination - Fonctions à technicité élevée 	<ul style="list-style-type: none"> - Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière
2	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées - Fonctions à technicité particulière 	<ul style="list-style-type: none"> - Fonctions d'exécution d'activités usuelles
3	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 		<ul style="list-style-type: none"> - 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 SATE-Mifhysto - Expert Electro, Coordo, Cosyma TF-SATE	- Directrice PPDD - Directrice RH - Directeur SI - Responsable SCARPE - Responsable SVE	- Cheffe de cabinet		- Adjoint Gest-Adm&FI Fi-AgC - Adjoint Gest-Admin SVE (itii) - Opérateur Maint-Elec PPDD - Op. Bât & Esp.Verts-Electro PPDD-SATE - Opérateur Logist-Gardien PPDD
2	- Responsable SCRIPT - Ingénieur Coordo, Métro, LNE-LTFB TF-SATE	- Responsable SAP - Administrateur systèmes d'information SI - Adjt Responsable service financier Fi-AgC - Ingénieur Coordo, Métro, LNE-LTFB, TF-SATE - Ingénieur Techn, Experim, Electro TF-SATE - Ingénieur Conception instrumentale MN25-SATE - Ingénieur Tech, Expérimentales TF-SATE	- Gestionnaire Infrastructure SI - Gestionnaire bases de données SI - Assistant ing. Réal. MecAtelier SATE	- Gest, Admin RH - Gest, Admin RH - Gest, Admin SVE (mobil, Inter) - Gest, Admin SVE (stages) - Gest, Admin RE - Gest, Adm&FI SCARPE - Gest, Adm&FI SCARPE - Tech, Fabri, Réal, MecAtelier SATE	- Agent d'entretien PPDD - Agent d'entretien PPDD
3	- Expert Electro, AS2M-SATE - Expert Electro -Contr. commande AS2M-SATE - Expert Electro, concep&dév. Mifhysto DMA-SATE	- Chargé de ressources documentaires SCRIPT - Chargé de gestion administrative /Coop. inter - Chargé de communication SCRIPT - Ingénieur Techniques Experim TF-SATE - Ingénieur Techniques Experim Matér TF-SATE		- Gest, Admin SVE (Inscr.) - Tech. Image Son SCRIPT	

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 :
 - o Le classement de la fonction n'évolue pas : le montant de l'IFSE de l'agent ne change pas ;
 - o 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 ;
 - o 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 perçue 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 vacances 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 ;
- 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.

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'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.

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

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.

Une attention particulière est par ailleurs portée par l'autorité hiérarchique à l'égard des personnels exerçant notamment des missions spécifiques d'assistant de prévention ou de référent, distinctes de leur fonction principale.

A noter que les fonctionnaires stagiaires, non soumis à l'entretien professionnel et de formation, se voient automatiquement attribuer la part égalitaire (=) du CIA le cas échéant proratisée au temps de présence dans l'année et/ou à la quotité de travail de l'agent.

A noter également que les agents faisant valoir leur droit à retraite en cours d'année ne font pas l'objet d'un entretien professionnel et de formation la dernière année et qu'il appartient néanmoins au responsable direct d'établir une proposition de CIA potentiellement modulable à la baisse (-- ou -) ou à la hausse (+ ou ++).

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 01/01/2024)					
Groupe \ Corps	IGR	IGE	ASI	TRF	ATRF
Groupe 1	10 020 €	8 340 €	6 060 €	5 460 €	4 320 €
Groupe 2	9 060 €	6 720 €	5 640 €	5 220 €	4 140 €
Groupe 3	8 040 €	6 240 €		4 920 €	

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 ouvraient 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. Le montant de la part égalitaire du CIA et le montant du CIA de référence sont proratisés au temps de présence dans l'année et/ou à la quotité de travail de l'agent.

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

Besançon, le 13 décembre 2023

Pascal VAIRAC

Directeur de SUPMICROTECH



