

Dispositifs indemnitaires des personnels administratifs titulaires et contractuels

Vu le code de l'éducation et notamment l'article L. 954-2

Vu le code général de la fonction publique

Vu le décret consolidé n°2012-715 du 7 mai 2012 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Ecole normale supérieure de Lyon,

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

Vu le décret 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 le décret du 24 mai 2023 portant nomination d'Emmanuel Trizac dans les fonctions de président de l'École normale supérieure de Lyon,

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 ;

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 ;

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 ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 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 membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant, pour le recrutement et la gestion, du ministre chargé de l'éducation nationale ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP 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 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'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'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 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 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 de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du Centre national de la recherche scientifique ;

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 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 corps des conservateurs généraux des

bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

Vu la circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du Rifseep (NOR : RDFF 1427139C) ;

Vu la circulaire n°2017-0170 du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du Rifseep au bénéfice des corps ITRF,

Vu la circulaire n° 2018- 0126 du 6 septembre 2018 relative à la mise en œuvre du Rifseep au bénéfice des corps de la filière bibliothèque,

Vu la circulaire DGRH C1-2 n°2015-0163 du 5 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière administrative,

Vu la circulaire DGRH C1-2 n°2017-0170 du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière recherche et formation (ITRF),

Vu la circulaire DGRH C1-2 n°2018-0128 du 6 septembre 2018 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière bibliothèque,

Vu le règlement intérieur de l'École normale supérieure de Lyon,

Vu la délibération 1.1 du conseil d'administration du 8 novembre 2018 relative à la mise en place du RIFSEEP,

Vu la délibération du conseil d'administration du 12 mai 2022 relative à la révision triennale du RIFSEEP,

Vu la délibération 1.3 du conseil d'administration du 15 octobre 2024 relative à révision triennale du RIFSEEP

Vu la délibération 1.8 du conseil d'administration du 14 mars 2024 relative à la refonte politique de rémunération et de recrutements des contractuels BIATSS

Vu l'avis du Comité social d'administration du XXX,

Vu la délibération XXX du conseil d'administration du XXX.

Article 1. Bénéficiaires

Les dispositifs mentionnés ci-dessous sont applicables aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public employés en contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

Sont toutefois exclus du dispositif :

- les apprentis ;
- les agents vacataires rétribués à l'heure ou à la tâche ;
- les agents recrutés dans le cadre d'un contrat étudiant.

Article 2. Mise en œuvre

Les différents dispositifs seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2027.

Le RIFSEEP pour les personnels BIATSS titulaires

Article 3. Dispositif du RIFSEEP

Le dispositif du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), outil indemnitaire pour les BIATSS fonctionnaires, a été mis en place au sein de l'établissement le 8 novembre 2018 par délibération du conseil d'administration.

Créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, il a pour objet de :

- rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire,
- redonner du sens à la rémunération indemnitaire,
- valoriser l'exercice des fonctions,
- favoriser les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions publiques.

Il comprend deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui repose sur les fonctions et la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

La présente délibération vise à réviser l'IFSE qui repose sur les fonctions et la prise en compte de l'expérience professionnelle au titre de la troisième révision triennale qui prend effet au 1^{er} janvier 2027.

Les principes de cette révision triennale sont les suivants :

- La mise en place d'une cartographie des fonctions sur la base de critères révisés.
- Une revalorisation assurant un gain mensuel brut plancher de 20 € et un gain mensuel brut plafond de 210 €.
- Une revalorisation permettant d'atteindre les valeurs cibles de référence du ministère pour l'année 2027.
- La mise en œuvre d'une convergence totale entre les filières pour les agents de catégorie B et C et un rapprochement partiel complémentaire entre les filières pour les agents de catégorie A.

Article 4. Public éligible

Le RIFSEEP est applicable à l'ensemble des agents BIATSS de catégorie A, B, C, titulaires ou stagiaires, dans un corps ou détachés dans un corps relevant des filières administratives, techniques, sanitaire et social et des bibliothèques.

La revalorisation du montant de l'IFSE concerne tous les personnels titulaires ou stagiaires concernés par le RIFSEEP et affectés à l'ENS de Lyon au 1 janvier 2027.

Article 5. Cartographie des fonctions et montant de IFSE

Le montant de l'IFSE versé à chaque agent selon son grade est déterminé par la cartographie disponible en **annexe 1**.

Le niveau d'attribution est déterminé selon une cotation des postes, dont le classement est réalisé sur la base de la formalisation des critères professionnels liés aux fonctions.

La réglementation propose un nombre de groupes de fonctions par catégorie A, B et C que l'établissement a adopté dans les conditions suivantes :

- 2 à 4 groupes de fonctions pour les agents relevant de la catégorie A avec la mise en place de niveaux intermédiaires ;
- 2 à 3 groupes de fonctions pour les agents relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les agents relevant de la catégorie C.

Ce classement permet également de tenir compte d'un éventuel décalage entre le corps de l'agent et les fonctions exercées. Ainsi, un agent occupant des fonctions relevant d'un corps de niveau supérieur au sien se voit appliquer, par décision individuelle, le montant socle de l'IFSE correspondant au corps supérieur concerné.

Le maintien indemnitaire est garanti aux agents percevant un régime indemnitaire plus favorable avant cette révision triennale, soit au 1er janvier 2027.

Définition des critères

Conformément aux critères généraux fixés par la réglementation, une grille de lecture des emplois est élaborée sur la base de trois grands critères : encadrement, technicité et exposition. Cette grille a permis l'élaboration de la cartographie des fonctions précisée en annexe 1.

Cette cartographie est mise à jour par la direction des ressources humaines en concertation avec les directeurs/trices des services de l'établissement s'il y a lieu.

ENCADREMENT

Fonction transversale visant, selon le niveau d'encadrement, à structurer, organiser et piloter l'activité d'un collectif de travail, en assurant la continuité du service, l'atteinte des objectifs opérationnels, ainsi que le respect du cadre réglementaire, des règles de sécurité et des principes de qualité de vie au travail.

DIRECTION

Les activités de management de direction concourent à la mise en œuvre des **orientations stratégiques** de l'Ecole. Elles visent à superviser, arbitrer, organiser les moyens et ressources, à piloter et adapter les projets de l'établissement en déclinant les objectifs par services. Le cas échéant, à encadrer plusieurs responsables de services.

A B C**X****SERVICE (N-DIRECTION)**

Les activités de management de service concourent à l'organisation et au pilotage d'un **périmètre fonctionnel identifié**. Elles concourent à décliner les orientations en planifiant les différentes ressources allouées, en pilotant des projets et opérations. Elles visent à optimiser les procédures, à contrôler et évaluer l'emploi des ressources, à mobiliser et à faire évoluer sur un plan collectif les compétences professionnelles des agents et à garantir la continuité et la qualité du service rendu.

X**EQUIPE (N-SERVICE)**

Les activités de management d'équipe concourent à la **coordination opérationnelle de proximité**. Elles consistent à conduire et à contrôler conformément à une demande, des prescriptions ou réglementation techniques/administratives, aux règles de santé et sécurité, la réalisation d'un processus opérationnel. Elles visent à organiser le travail quotidien, répartir les activités entre les agents, assurer le suivi de l'exécution des missions, accompagner les agents dans la réalisation de leurs tâches et contribuer à l'atteinte des objectifs opérationnels.

X**X****TECHNICITE**

La technicité désigne l'ensemble des compétences mobilisées dans l'exercice d'une activité, incluant les savoirs, savoir-faire et savoir-être. Elle s'apprécie au regard de la complexité des missions confiées et du niveau de spécialisation nécessaire à leur maîtrise.

A B C**EXPERTISE DE HAUT NIVEAU**

Mobilisation d'une **expertise rare ou fortement spécialisée** impliquant la maîtrise de domaines complexes. Forte capacité à innover, anticiper les évolutions et résoudre des problèmes critiques ou inédits. Tâches extrêmement complexes, impliquant des décisions stratégiques ou une innovation constante.

X**EXPERTISE**

Maîtrise approfondie d'un domaine ou groupe d'activité permettant de concevoir, optimiser ou piloter des tâches, des procédures, processus, méthodologies. Tâches très complexes, nécessitant une analyse approfondie et une résolution de problèmes techniques

X**X****X****TECHNICITE PARTICULIERE**

Maîtrise de techniques ou de procédures spécifiques nécessitant des compétences spécialisées, acquises par formation ou expérience, dans un champ professionnel identifié. Gestion de situations non standard ou utilisation d'outils ou méthodes spécialisées. Tâches, procédures, méthodes variées à complexes nécessitant de l'adaptation.

X**X****TECHNICITE COURANTE**

Mise en œuvre de techniques et procédures standardisées dans le cadre de l'activité quotidienne, nécessitant une maîtrise professionnelle du poste. Application de règles, procédures ou outils ou méthodologie courants, sans nécessité d'interprétation complexe.

X**X****X**

EXPOSITION Désigne le niveau de responsabilité associé au poste et l'impact des activités professionnelles exercées sur l'organisation, les usagers, les ressources ou l'école.

		A	B	C
NIVEAU STRATEGIQUE	Activité consistant à contribuer à l'élaboration des orientations stratégiques de l'établissement en lien direct avec les instances de décision, et à assurer leur déclinaison en plans d'actions et projets structurants.	X		
NIVEAU A FORTS ENJEUX	Activités présentant des enjeux importants ayant un impact direct sur des processus, projets ou relations clés, et susceptibles d'entraîner des conséquences significatives et mesurables en cas de dysfonctionnement ou d'échec.	X	X	

Les montants sont fixés par la cartographie des fonctions **en annexe 1** et déclinés également dans la grille IFSE en **annexe 2**.

Ces montants sont applicables à compter du 1er janvier 2027.

Article 6. Modalités particulières

a. Fonctions informatiques

Il est maintenu, pour les personnels exerçant dans les métiers informatiques (BAP E), l'attribution d'un montant forfaitaire d'IFSE supplémentaire à celui du corps et du groupe de fonction.

A2	420 €
A3	380 €
A4	300 €
B1/B2/B3	300 €
C1/C2	280 €

b. Fonctions administratives particulières

Certaines fonctions à responsabilités particulières bénéficient d'un montant d'IFSE complémentaire telles que listées dans la cartographie en annexe 1.

Ce montant complémentaire ne pourra pas excéder le plafond fixé. Il n'est pas possible de cumuler les indemnités associées à deux fonctions listées.

Le conseil d'administration autorise le Président à fixer ce montant. Tous les ans, l'enveloppe consacrée au dispositif sera présentée au conseil d'administration.

c. Intérim de fonctions

Les personnels assurant l'intérim de fonctions supérieures, acté par une lettre de mission, perçoivent l'IFSE afférente à la cotation du poste faisant l'objet dudit intérim pendant la période concernée.

d. Suppléance de fonctions

Les personnels assurant un surcroît temporaire de travail dû à la suppléance de collègues momentanément absents et dont l'absence met en cause la continuité de service, peuvent bénéficier d'un complément de rémunération.

Cette situation de suppléance peut être prise en compte dans la détermination du CIA dans une limite correspondant à 150 euros par mois de suppléance

Les motifs d'absence sont notamment : congés maladie (CMO, CLM, CLD), congé de proche aidant, congé parental, vacance de poste en cours de recrutement, ...

Un délai de carence d'un mois est appliqué. La demande doit être formulée et motivée à partir de l'organisation mise en place par le ou la responsable hiérarchique auprès de la direction des ressources humaines pour arbitrage. Une lettre de suppléance cadrant l'activité sera mise en place.

e. Réévaluation en cas de changement de grade ou de fonction

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade suite à une promotion ou une nomination suite à un concours ou à un examen professionnel (conformément à la grille annexée).

Article 7. Modalités d'attribution du complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Conformément aux dispositions du RIFSEEP, l'ENS de Lyon met en place le CIA afin de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, en particulier dans les cas suivants :

- une initiative particulière, un travail de contribution au collectif de travail,
- une surcharge ou une qualité de travail particulière,
- des fonctions à responsabilité ou des missions particulières assumées pendant l'année sur des projets ou autres événements spécifiques,
- suppléance.

Le CIA ne peut être versé que dans le respect des plafonds ministériels donnés par catégories et par groupe, fixé par arrêté.

Le montant global consacré au CIA est approuvé annuellement par le conseil d'administration. En année courante, le montant consacré au CIA est contraint par la soutenabilité financière de l'établissement.

Cas des Assistants de prévention

Les fonctions d'assistant de prévention et personnes compétentes en radio protection font l'objet d'une indemnité sous forme de CIA (un rapport d'activités sera demandé en contrepartie) d'un montant annuel de :

Assitant.es de prévention

- Quotité inférieure ou égale à 10 % : 600 €
- Quotité supérieure à 10 % : 1000 €

Personne compétente en radio protection

- Activité soumise à déclaration : 600 €
- Activité soumise à autorisation : 1000 €

Article 8. Modalités de versement

Les montants liés au RIFSEEP seront versés mensuellement pour l'IFSE (au prorata du temps de travail effectif de l'agent) et annuellement pour le CIA (au prorata du temps de présence), pour les agents en position d'activité. Ils seront proratisés en fonction de la présence de l'agent et son temps de travail.

La prime de fonction pour les personnels BIATSS contractuels

Préambule : Ce dispositif vient modifier partiellement la délibération 1.8 du conseil d'administration du 14 mars 2024 relative à la refonte de la politique de rémunération et de recrutements des contractuels BIATSS. Est précisé ci-dessous la révision du dispositif indemnitaire dont notamment le montant de la prime de fonction.

Les dispositions relatives à la grille de recrutement et aux mesures de réévaluation de la rémunération demeurent en vigueur.

Article 9. Bénéficiaires

Les dispositifs mentionnés ci-dessous sont applicables aux agents administratifs contractuels de droit public employés en contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

Sont toutefois exclus du bénéfice de ces dispositifs :

- les apprentis ;
- les agents vacataires rétribués à l'heure ou à la tâche ;
- les agents recrutés dans le cadre d'un contrat étudiant.

Article 10. Prime de fonction

La grille de rémunération adoptée par le conseil d'administration en date du 14 mars 2024 est modifiée partiellement dans l'annexe 3 par une révision du montant de la prime de fonction.

Afin de réduire les écarts indemnitaires entre les agents titulaires et les agents contractuels, le montant de la prime de fonction des agents contractuels correspond à un pourcentage de l'IFSE. Ce pourcentage est adossé à la cotation du poste occupé sur la base du 1^{er} grade du corps ITRF concerné.

Pourcentages :

- **Catégorie C** : 60 %
- **Catégorie B** : 50 %
- **Catégorie A**
 - ASI : 60 %
 - IGE : 68 %
 - IGR : 64%

Ce dispositif a pour objectif de mettre en cohérence l'indemnitaire des contractuels avec la fonction occupée. Il vise à réduire le différentiel indemnitaire entre titulaires et contractuels, tout en s'assurant d'une augmentation indemnitaire homogène entre les catégories.

Les principes de détermination de la prime de fonction sont fixés par la cartographie des fonctions en **annexe 1** et déclinés dans la grille de rémunération modifiée **en annexe 3**.

Article 11. Modalités particulières

a. Montants complémentaires

Certaines fonctions à responsabilités particulières, ou fortement exposées et /ou nécessitant technicité particulière peuvent bénéficier d'un montant complémentaire mensuel tel que défini dans la cartographie en annexe 1.

Ce montant complémentaire ne pourra pas excéder le plafond fixé. Il n'est pas possible de cumuler les montants associés à deux fonctions listées.

Le conseil d'administration autorise le Président à fixer ce montant.

b. Intérim de fonctions

Les personnels assurant l'intérim de fonctions supérieures, acté par une lettre de mission, perçoivent le montant de la prime de fonction adossée à l'IFSE afférente à la cotation du poste faisant l'objet dudit intérim pendant la période concernée.

c. Suppléance de fonctions

Les personnels assurant un surcroît temporaire de travail dû à la suppléance de collègues momentanément absents et dont l'absence met en cause la continuité de service, peuvent bénéficier d'un complément de rémunération.

Cette situation de suppléance peut être prise en compte dans la détermination du complément annuel de rémunération dans une limite correspondant à 150 euros par mois de suppléance

Les motifs d'absence sont notamment : congés maladie (CMO, CLM, CLD), congé de proche aidant, congé parental, vacance de poste en cours de recrutement, ...

Un délai de carence d'un mois est appliqué. La demande doit être formulée et motivée à partir de l'organisation mise en place par le ou la responsable hiérarchique auprès de la direction des ressources humaines pour arbitrage. Une lettre de suppléance cadrant l'activité sera mise en place.

Article 12. Mise en œuvre

La nouvelle grille de rémunération modifiée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2027.

Un document de gestion indiquant les montants de la rémunération totale sera élaboré sur cette base.

Annexe 1 – Cartographie des fonctions

CARTOGRAPHIE DES FONCTIONS

Hors emplois fonctionnels

Applicable au 1er janvier 2027

* Possibilité d'appliquer un montant complémentaire pour l'exercice de certaines fonctions particulières dans la limite du plafond mentionné

CAT.	CORPS / CONTRAT	GRPE FONCTION	NIVEAUX	CRITERES MINISTERIELS	DECLINAISON DES CRITERES A L'ENS	FONCTIONS	LISTE INDICATIVES DES METIERS	NBI	GRADES	INDEMNITAIRE AGENTS TITULAIRES - IFSE	INDEMNITAIRE AGENTS TITULAIRES - POSSIBILITE D'APPLIQUER UN MONTANT COMPLEMENTAIRE *	INDEMNITAIRE AGENTS CONTRACTUELS - PRIME DE FONCTION	INDEMNITAIRE AGENTS CONTRACTUELS - POSSIBILITE D'APPLIQUER UN MONTANT COMPLEMENTAIRE *
A	IGR APAE AAE CONSERVATEUR GL CONSERVATEUR CDI Cat.A / CDD Cat.A	1	A1a	Fonctions à très hautes responsabilités / forts enjeux stratégiques	Encadrement multi-directions à enjeux stratégiques	DGSA	DGS-A recherche et simplification DGS-A RH et QVCT	40	IGR HC IGR APAE AAE CONSERVATEUR GL CONSERVATEUR C CONSERVATEUR	1 199 € 1 022 € 1 022 € 824 € 1 175 € 989 € 974 €	Plafond 2000 €	64 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGR	Montant brut mensuel complémentaire Direction de service (stratégique, fort enjeu, classique) : Fourchette de 300 € à 800 €
	IGR APAE AAE CONSERVATEUR GL CONSERVATEUR CDI Cat.A / CDD Cat.A		A1b	Fonctions d'encadrement supérieur et/ ou de management stratégique	Encadrement de direction à enjeux stratégiques	Directeur.rice de direction à enjeux stratégiques	Notamment : Directeur.rice de la Comptabilité Directeur.rice Bibliothèque Universitaire Directeur.rice DNUM Directeur.rice du Patrimoine Directeur.rice des Achats et des Finances Directeur.rice des Ressources Humaines Directeur.rice des Services aux Etudes	40	IGR HC IGR APAE AAE CONSERVATEUR GL CONSERVATEUR C CONSERVATEUR	1 199 € 1 022 € 1 022 € 824 € 1 175 € 989 € 974 €	Plafond 1200 €	64 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGR	Montant brut mensuel complémentaire Direction de service (stratégique, fort enjeu, classique) : Fourchette de 300 € à 800 €

A	IGR IGE APAE AAE CONSERVATEUR GL CONSERVATEUR CDI Cat.A / CDD Cat.A	2	A2a	Fonctions d'encadrement élevée	Encadrement de direction à forts enjeux Experts métiers de haut niveau (laboratoires)	Directeur.rice adjoint.e de direction à Enjeux stratégique Directeur.rice de direction ou de service à forts enjeux Experts métiers de haut niveau	Notamment : Directeur.rice Affaires Juridiques et Institutionnelles Directeur.rice ou Responsables : Relations internationales, Moyens généralistes, Relations internationales, Persé, Communication, Accueil- badges-sécurité, Innovation et Partenariats Sociaux Economiques, Appui au Doctorat et à la Recherche, Scolarité, Appui aux appels à projets, Vie Étudiante et Alumni, prévention des risques professionnels Adjoint.e responsable : Bibliothèque Universitaire Adjoint.e directeur.rice DNUM Responsable de la CAPIL Expert métier de haut niveau : pas d'effectif à ce jour	40 30 10 0 0 0	IGR HC IGR APAE IGE HC IGE AAE CONSERVATEUR GL CONSERVATEUR C CONSERVATEUR	1 179 € 1 002 € 1 002 € 833 € 804 € 804 € 1 172 € 986 € 971 €	Plafond de 800 €	64 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGR	Montant brut mensuel complémentaire Direction de service (stratégique, fort enjeux, classique) : Fourchette de 300 € à 800 €
	IGR IGE APAE AAE CONSERVATEUR GL CONSERVATEUR CDI Cat.A / CDD Cat.A	A2b	Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise Fonctions de définition et de pilottage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe	Encadrement de direction Encadrement adjoint de directions à enjeux stratégiques Encadrement de services à enjeux stratégiques Experts métiers Médecin de prévention, CSE	Directeur.rice adjoint.e de direction à enjeux stratégique Responsable de service à forts enjeux Ingénieur.e d'appui à la recherche expert Ingénieur.e numérique expert Ingénieur.e d'appui à la recherche expert : labo de chimie etc. Chef.fe de cabinet	20 10 0 0 0 0 0 0	IGR HC IGR APAE IGE HC IGE AAE CONSERVATEUR GL CONSERVATEUR C CONSERVATEUR	1 159 € 982 € 982 € 813 € 784 € 784 € 1 152 € 966 € 951 €		64 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGR	Montant brut mensuel complémentaire Responsabilité de service Fourchette de 100 € à 300 €		

A	IGR IGE APAE AAE CONSERVATEUR BIBLIOTHECAIRE ASI CDI Cat.A / CDD Cat.A	3	A3a	Fonctions d'encadrement intermédiaire Fonctions d'élaboration, de conception ou de développement de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe	Encadrement adjoint de direction Encadrement de services Encadrement d'équipe Métier à technicité particulière Chargé.e de mission	Encadrement : Responsables : création graphique, audiovisuel et traitement de l'image, médiation DNUM BSF, mobilité internationale, diffusion et commercialisation, bureaux scolaires, PBES etc. Adjoint.e DIPSE formation continue et taxe d'apprentissage Responsables service reprographie, équipe maintenance second œuvre, équipe espace verts etc. Responsable archives etc. Directeur.trice adjoint.e de service Responsable de service Responsable d'équipe RAF avec encadrement Ingénieur.e d'appui à la recherche à technicité particulière Ingénieur.e d'appui à l'enseignement à technicité particulière Ingénieur.e d'appui administratif, financier, comptable à technicité particulière Ingénieur.e numérique à technicité particulière Ingénieur.e statistique à technicité particulière Ingénieur.e maintenance et travaux à technicité particulière Chargé.e de mission Chargé.e de projets à technicité particulière Adjoint.e DAAP, Adjoint.e DIPSE valorisation, adjoint.e dpt BDL etc. Responsables : services BDL, équipes DNUM, coopération, partenariats et projets internationaux, équipe accueil des scientifiques internationaux, bureau des activités transversales, masse salariales, recrutement, équipes Pensée, équipes IFE, RAF, dépenses, recettes et immobilisations (DAF), HDR etc. Technique : Fonctions à responsabilités techniques laboratoires Fonctions à responsabilités techniques départements Ingénieur.e d'appui à la recherche à technicité particulière : PLATIM, IGFL, Labo de physique, Pensée, IUP, CBPsm, LARHRA, LBMC, Labo de chimie, RDP, IHRIM etc Ingénieur.e d'appui à l'enseignement à technicité particulière : dpt physique etc Ingénieur.e d'appui administratif, financier et comptable à technicité particulière : Compta etc Ingénieur.e statistique à technicité particulière : CBPsm, DNUM etc Ingénieur.e numérique à technicité particulière : CBPsm, DNUM etc Ingénieur.e maintenance et travaux à technicité particulière : DIRPAT etc. Chargé.e de projets à technicité particulière : pas d'effectif à ce jour Chargé.e de mission : égalité, handicap, Transition écologique, numérique, recherche et création etc	20 15 10 0 20	IGR HC IGR APAE IGE HC IGE AAE CONSERVATEUR C CONSERVATEUR BIBLIOTHECAIRE HC BIBLIOTHECAIRE ASI	1 119 € 942 € 942 € 773 € 744 € 744 € 029 € 014 € 845 € 830 € 688 €	64 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGR 68 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGE 60 % de la cotation IFSE du poste appliquée du corps des ASI	 <
---	--	---	-----	--	--	--	---	---	---	--	---

B	TECH SAENES BIBAS CDI Cat.B / CDD Cat.B	1	B1	Fonctions d'encadrement ou de coordination Fonctions de mise en œuvre de procédures complexes Fonctions à technicité élevée	Encadrement d'équipe Expertise métier Forts enjeux	Responsable d'équipe Bibliothécaire Assistant spécialisé expert (formation) Gestionnaire administratif,ve, financier,e, comptable expert Technicien-ne expert Technicien-ne numérique expert Technicien-ne prévention des risques	Encadrement : Responsables de sites sécurité, équipe maintenance électricité etc. Responsable d'équipe manifestation IFE etc. Responsable d'équipes DMG, SAR, DDR, équipe BDL etc. Bibliothécaire Assistant spécialisé expert (formation): Tous les bibliothécaires assistants spécialisés avec activité de formation Technicien-ne expert : DIRPAT, DNUM, Editions etc. Gestionnaire administratif,ve, financier,e, comptable expert: DRH, DAF, admission concours, compa, scolarité, DRI etc. Technicien-ne prévention des risques : SPRP	15 10 0	TECH CE TECH CS TECH CN SAENES CE SAENES CS SAENES CN BIBAS CE BIBAS CS BIBAS CN	677 € 662 € 647 € 677 € 662 € 647 € 677 € 662 € 647 €	50 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des TECH	Montant brut mensuel complémentaire Exposition / technicité Fourchette de 50 € à 150 €
	TECH SAENES BIBAS CDI Cat.B / CDD Cat.B	2	B2	Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées Fonctions à technicité particulières Fonctions usuelles : BIB	Fonctions à technicité particulière	Bibliothécaire Assistant spécialisé à fonction particulière Gestionnaire administratif,ve, financier,e, comptable à fonction particulière Technicien-ne à fonction particulière Technicien-ne numérique à fonction à fonction particulière Assistant.e de direction à fonction particulière	Bibliothécaire Assistant spécialisé à fonction particulière : tous les BIBAS qui ne font pas de la formation Gestionnaire administratif,ve, financier,e, comptable à fonction particulière : DDR, DAF, DMG, DRI, DIPSE, SAR, vie étudiante et Alumni, scolarité, labo, DRH, ENS Edition, RSF, BDL, DIRPAT, IFE etc. Technicien-ne à fonction particulière : BDL COM, DIRPAT, labo, SPRP, DNUM, KANTOR etc. Technicien-ne numérique à fonction à fonction particulière: DNUM, labo etc. Assistant.e de direction à fonction particulière : DGS etc.		TECH CE TECH CS TECH CN SAENES CE SAENES CS SAENES CN BIBAS CE BIBAS CS BIBAS CN	656 € 641 € 626 € 656 € 641 € 626 € 656 € 641 € 626 €	50 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des TECH	
	TECH SAENES CDI Cat.B / CDD Cat.B	3	B3	Fonctions de gestion de procédures usuelles Fonctions à technicité usuelle	Fonctions métier courantes	Gestionnaire administratif,ve, financier,e Technicien-ne Technicien-ne numérique Assistant.e de direction	Gestionnaire administratif,ve, financier,e: BDL, DRH, Cabinet, labo etc. Technicien-ne : DIRPAT, Dpt chimie, Dpt Physique, Dpt Chimie, DUNES, LBMC, DMG, Editions, labo etc. Assistant.e de direction Secrétaire médicale		TECH CE TECH CS TECH CN SAENES CE SAENES CS SAENES CN	595 € 580 € 565 € 595 € 580 € 565 €	50 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des TECH	

C	ADT ADJAENES	1	C1	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière	Expertise métier	Agent.e administratif,ve, financier,e, comptable expert Agent.e de sécurité Agent.e technique expert Magasinier.ère des bibliothèques expert	Agent.e administratif,ve, financier,e, comptable expert: DAF, DRH, RSF, DIPSE, DRI, IFE, compa, labo, scolarité, DNUM Agent.e de sécurité SIAP Agent.e technique expert : DMG, DIRPAT Opérateur.ice de Maintenance - organigramme des clés (DIRPAT) Magasinier.ère des bibliothèques expert	10	ATRF P1C ATRF P2C ATRF ADT P1C ADT P2C ADT MAG P1C MAG P2C MAG	512 € 497 € 482 € 512 € 497 € 482 € 512 € 497 € 482 €	60 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des ATRF	Montant brut mensuel complémentaire Exposition / technicité Fourchette de 50 € à 150 €
	ADT ADJAENS MAGASINIER CDI Cat.C / CDD Cat.C	2	C2	Fonctions d'exécution usuelles	Fonctions métier courantes	Agent.e administratif,ve Agent.e technique Magasinier.ère des bibliothèques	Agent.e administratif,ve : DAF, BDL, DMG, DIRPAT, IFE etc. Agent.e technique : Sécurité, DMG, DIRPAT, DNUM, département, labo etc. Opérateur.ice d'assistance technique grand amphithéâtre Magasinier.ère des bibliothèques	10	ATRF P1C ATRF P2C ATRF ADT P1C ADT P2C ADT MAG P1C MAG P2C MAG	500 € 485 € 470 € 500 € 485 € 470 € 500 € 485 € 470 €	60 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des ATRF	

Annexe 2 – Grille IFSE 2027 (Montant brut mensuel)

CAT.	CORPS	GRADE	C1	C2
C	ATRF	ATRF P1C	512 €	500 €
C	ATRF	ATRF P2C	497 €	485 €
C	ATRF	ATRF	482 €	470 €
C	ADJENES	ADT P1C	512 €	500 €
C	ADJENES	ADT P2C	497 €	485 €
C	ADJENES	ADT	482 €	470 €
C	MAGASINIER	MAG P1C	512 €	500 €
C	MAGASINIER	MAG P2C	497 €	485 €
C	MAGASINIER	MAG	482 €	470 €

CAT.	CORPS	GRADE	B1	B2	B3
B	TECH	TECH CE	677 €	656 €	595 €
B	TECH	TECH CS	662 €	641 €	580 €
B	TECH	TECH CN	647 €	626 €	565 €
B	SAENES	SAENES CE	677 €	656 €	595 €
B	SAENES	SAENES CS	662 €	641 €	580 €
B	SAENES	SAENES CN	647 €	626 €	565 €
B	BIBAS	BIBAS CE	677 €	656 €	
B	BIBAS	BIBAS CS	662 €	641 €	
B	BIBAS	BIBAS CN	647 €	626 €	

CAT.	CORPS	GRADE	A1a	A1b	A2a	A2b	A3a	A3b	A4
A	IGR	IGR HC	1 199 €	1 199 €	1 179 €	1 159 €	1 119 €		
A	IGR	IGR	1 022 €	1 022 €	1 002 €	982 €	942 €		
A	IGE	IGE HC			833 €	813 €	773 €		743 €
A	IGE	IGE CN			804 €	784 €	744 €		714 €
A	ASI	ASI					698 €	687 €	677 €
A	Attaché	APAE	1 022 €	1 022 €	1 002 €	982 €	942 €		874 €
A	Attaché	AAE	824 €	824 €	804 €	784 €	744 €		714 €
A	Conservateur général	Conserv. GI	1 175 €	1 175 €	1 172 €	1 152 €			
A	Conservateur	Conserv. en chef	989 €	989 €	986 €	966 €	929 €		
A	Conservateur	Conserv.	974 €	974 €	971 €	951 €	914 €		
A	Bibliothécaire	Bibliothécaire HC					845 €	825 €	791 €
A	Bibliothécaire	Bibliothécaire					830 €	810 €	776 €
A	Infirmier	Infirmier HC							687 €
A	Infirmier	Infirmier CN							677 €

Annexe 3 – Grille de rémunération des agents contractuels

Annexe 3 : Grille de rémunération des agents contractuels

Grille venant modifier partiellement (sur la partie prime de fonction) la grille en vigueur.

Niveau de rémunération initial au moment du recrutement					Eléments de rémunération*		
Catégorie	Niveau	Niveau de technicité au moment du recrutement (compétences techniques ou managériales)	Indications d'expérience dans le métier au moment du recrutement	Niveau de diplôme	INM	Prime de fonction	Réévaluation
C	C1	Débutant	0 à 2 ans	3	370	60 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des ATRF	
	C2	Expérimenté / tranche 1	3 à 6 ans	3	377		3 ans
	C3	Expérimenté / tranche 2	7 à 9 ans	3	385		3 ans
	C4	Expérimenté / tranche 3	10 à 12 ans	3	395		3 ans
	C5	Expert / tranche 1	13 à 15 ans	3	405		3 ans
	C6	Expert / tranche 2	16 à 18 ans	3	415		3 ans
	C7	Expert / tranche 3	19 à 21 ans	3	430		3 ans
	...	Senior	> 21 ans	3	+ 8 POINTS		tous les 3 ans
B	B1	Débutant	0 à 2 ans	4	372	50 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des TECH	
	B2	Expérimenté / tranche 1	3 à 6 ans	4	380		3 ans
	B3	Expérimenté / tranche 2	7 à 9 ans	4	390		3 ans
	B4	Expérimenté / tranche 3	10 à 12 ans	4	410		3 ans
	B5	Expert / tranche 1	13 à 15 ans	4	430		3 ans
	B6	Expert / tranche 2	16 à 18 ans	4	450		3 ans
	B7	Expert / tranche 3	19 à 21 ans	4	475		3 ans
	...	Senior	> 21 ans	4	+10 POINTS		tous les 3 ans
A	ASI 1	Débutant	0 à 2 ans	5	375	60 % de la cotation IFSE du poste appliquée au corps des ASI	
	ASI 2	Expérimenté / tranche 1	3 à 6 ans	5	393		3 ans
	ASI 3	Expérimenté / tranche 2	7 à 9 ans	5	408		3 ans
	ASI 4	Expérimenté / tranche 3	10 à 12 ans	5	428		3 ans
	ASI 5	Expert / tranche 1	13 à 15 ans	5	450		3 ans
	ASI 6	Expert / tranche 2	16 à 18 ans	5	475		3 ans
	ASI 7	Expert / tranche 3	19 à 21 ans	5	500		3 ans
	...	Senior	> 21 ans	5	+15 POINTS		tous les 3 ans
	IGE 1	Débutant	0 à 2 ans	6	390	68 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGE	
	IGE 2	Expérimenté / tranche 1	3 à 6 ans	6	420		3 ans
	IGE 3	Expérimenté / tranche 2	7 à 9 ans	6	442		3 ans
	IGE 4	Expérimenté / tranche 3	10 à 12 ans	6	485		3 ans
	IGE 5	Expert / tranche 1	13 à 15 ans	6	505		3 ans
	IGE 6	Expert / tranche 2	16 à 18 ans	6	540		3 ans
	IGE 7	Expert / tranche 3	19 à 21 ans	6	575		3 ans
	...	Senior	> 21 ans	6	+20 POINTS		tous les 3 ans
	IGR0	Débutant	0 à 2 ans	7	460	64 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGR	
	IGR1	Expérimenté / tranche 1	3 à 6 ans	7/8	508		3 ans
	IGR2	Expérimenté / tranche 2	7 à 9 ans	7/8	564		3 ans
	IGR3	Expérimenté / tranche 3	10 à 12 ans	7/8	600		3 ans
	IGR4	Expert / tranche 1	13 à 15 ans	7/8	633		3 ans
	IGR5	Expert / tranche 2	16 à 18 ans	7/8	675		3 ans
	IGR6	Expert / tranche 3	19 à 21 ans	7/8	720		3 ans
	IGR7	Expert / tranche 4	22 à 25 ans	7/8	750		3 ans
	IGR8	Senior / tranche 1	> à 25 ans	7/8	800		3 ans
	IGR9	Senior / tranche 2	> à 25 ans	7/8	835		3 ans
	IGR10	Senior / tranche 3	> à 25 ans	7/8	875		3 ans
	IGR11	Senior / tranche 4	> à 25 ans	7/8	925		3 ans
	...	Senior / tranche 5	> à 25 ans		+ 30 POINTS		tous les 3 ans

*Un document de gestion précisant les montants de la rémunération totale sera élaboré sur cette base.