

PROPOSITIONS RELATIVES A LA POLITIQUE INDEMNITAIRE DE L'UNIVERSITE FEDERALE TOULOUSE MIDI-PYRENEES AU 1^{er} SEPTEMBRE 2019

Comme convenu lors de la réunion du comité technique du 11 février 2019, un groupe de travail a été constitué pour bâtir des propositions d'évolution du Régime indemnitaire adopté en 2017 pour les agents titulaires de l'établissement (RIFSEEP) et pour réfléchir à la mise en place d'un dispositif de primes pour les agents non-titulaires.

Ce GT s'est réuni les 26 février, 22 mars et 18 avril 2019, d'abord pour partager des éléments d'état des lieux (situation des établissements du site, évolution nationale, cadrage financier...) et adopter quelques principes directeurs, puis pour arrêter des propositions concrètes. Les éléments qui suivent sont issus de ces échanges.

1 – EVOLUTION DU DISPOSITIF RIFSEEP

- *Loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20,*
- *Décret n°2014-513 du 20 Mai 2014 créant un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,*
- *Circulaire du 5 Décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),*
- *Arrêté du 27 Août 2015 d'application du décret créant le RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat,*
- *Arrêté du 27 Décembre 2016 d'application du décret créant le RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat,*
- *Arrêté ministériel fixant les montants de référence de l'IFSE,*
- *Délibération du Conseil d'Administration en date du 20 Octobre 2017 décidant l'instauration du RIFSEEP*

L'engagement avait été pris de revenir sur le dispositif RIFSEEP adopté en 2017 après le passage de l'établissement aux Responsabilités et Compétences Elargies, passage effectif depuis le 1^{er} janvier 2019 (à l'issue d'échanges avec les services du Ministère qui ont permis de calibrer l'enveloppe budgétaire accordée à la ComUE au titre de la masse salariale de ses agents titulaires).

Il était convenu de porter l'attention sur la filière numérique (en considérant que le dispositif qui prévalait avant le RIFSEEP était plus favorable, prévoyant en particulier des augmentations de primes dans le temps).

En outre, il s'agit aussi d'adopter un cadre pour de nouveaux « métiers » de la ComUE, ceux exercés par certains agents du SIMPPS dont les postes sont transférés à l'UFT à compter du 1^{er} septembre 2019 (infirmières, assistantes sociales).

Enfin, il est également proposé d'intégrer les emplois de catégorie C à la grille « RIFSEEP » administrative.

Au final, les propositions soumises figurent dans les annexes 1, 2 et 3.

88% des agents titulaires en poste verront leur régime indemnitaire augmenté à compter du 1^{er} septembre 2019.

2 – DISPOSITIF « NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE » (NBI)

Dans le cadre du calibrage de la masse salariale transférée à la ComUE par le MESRI à l'occasion du passage de l'UFT aux RCE, l'attribution de « points NBI » est prévue sur un nombre limité de fonctions à haut niveau de responsabilité.

Une délibération du Conseil d'Administration de la ComUE est nécessaire pour mettre en œuvre cette disposition.

Il est proposé d'attribuer :

- 50 points de NBI pour le poste de DGS
- 40 points de NBI pour les fonctions de DGSA et de Directeur opérationnel

3 – DISPOSITIF DE PRIMES D'INTERESSEMENT POUR LES AGENTS NON TITULAIRES

Les établissements ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies peuvent mettre en place des « primes d'intéressement » au bénéfice des agents non-titulaires (Art. L954-2 du code de l'éducation).

Cette possibilité reste encore très peu mise en œuvre, mais, compte tenu de la structure d'emplois de l'UFT (majorité d'agents contractuels) et de la qualité reconnue des actions menées par l'établissement, une discussion a été ouverte pour envisager la mise en place d'un tel « régime indemnitaire » pour les ANT.

Ainsi, il est proposé d'instaurer un dispositif de primes en faveur des agents non titulaires de la ComUE ayant un an d'ancienneté au sein de l'établissement ; cette « prime » serait versée tous les 6 mois (juin et décembre) à hauteur des montants qui figurent en annexe 4.

Ce dispositif s'appliquera aux agents bénéficiant d'un contrat de droit public (excluant les apprentis) et sera proratisé, comme cela est le cas pour les agents titulaires, en fonction de la quotité de travail.

Conclusion – calendrier

Au regard du calendrier d'intégration des agents du SIMPPS, il est proposé que l'ensemble des dispositions présentées ci-dessus entre en application à compter du 1^{er} septembre 2019.

Les propositions suivantes ont été adoptées à l'unanimité lors du comité technique du 17 juin 2019.

Ceci doit faire l'objet de décisions du Conseil d'Administration de l'UFTMiP à l'occasion de sa réunion du 28 juin.