

Délibération n°2021-0013 du Conseil d'administration du 22 juin 2021 relative à la politique indemnitaires des agents titulaires du Campus Condorcet

Membres du Conseil d'administration : 36

Membres présents et représentés au début de la séance : 29

Vu le décret n°2017-1831 du 28 décembre 2017 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public Campus Condorcet,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat ;

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 dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 relatif à la liste des primes et indemnités cumulables par exception avec le RIFSEEP, pris en application de l'article 5 du décret du 20 mai 2014 précité ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

-

Vu les cinq arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps de la filière ITRF 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 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 la circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (NOR : RDFF 1427139C) ;

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 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 les arrêtés du 27 août 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 relatif au Rifseep aux attachés des administrations de l'Etat, aux secrétaires administratifs et aux adjoints administratifs relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;

Vu les dispositions légales et réglementaires applicables,

Vu la proposition de politique indemnitaire des agents titulaires du Campus Condorcet annexé à la présente délibération,

Vu l'avis du comité technique en date du 1er juin 2021,

Sur proposition du Président,

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré,

Décide

Article 1 :

Que la politique indemnitaire des agents titulaires du Campus Condorcet est approuvée et adoptée selon les principes et dans les conditions fixées en annexe à la présente délibération.

Article 2 :

Que la politique indemnitaire des agents titulaires du Campus Condorcet est applicable lors du passage à l'autonomie de l'établissement public et au plus tôt le 1^{er} janvier 2022 pour tous les nouveaux recrutements.

Le montant indemnitaire mensuel (IFSE) garanti pour les agents précédemment mis à disposition auprès de l'EPCC au moment de la mise en œuvre correspond au niveau indemnitaire le plus favorable entre les deux régimes avant intégration.

Abstention : 5

Votes contre : 0

Votes pour : 24



Affichage le 22 juin 2021
Publication au registre des actes de l'Établissement le 22 juin
2021 Transmission au contrôle de légalité le 22 juin 2021
Délibération certifiée exécutoire le 7 juillet 2021
Le Président du conseil d'administration

Jean-François Balaudé



Politique Indemnitaires des agents Titulaires du Campus Condorcet

Avis du Comité Technique recueilli le 1^{er} juin 2021

Onze membres pour un campus

Centre national
de la recherche
scientifique

École des hautes
études en sciences
sociales

École nationale
des chartes

École Pratique
des Hautes Études

Fondation
maison des sciences
de l'homme

Institut national
d'études
démographiques

Université Paris 1
Panthéon - Sorbonne

Université
Sorbonne Nouvelle

Université Paris 8
Vincennes Saint-Denis

Université
Paris Nanterre

Université
Sorbonne Paris Nord

Table des matières

Préambule.....	4
Titre 1 - Le RIFSEEP : Qu'est-ce que c'est.....	4
Article 1. Pourquoi mettre en œuvre le RIFSEEP ?	4
Article 2. Quelle est la structure du RIFSEEP ?.....	4
Article 2.1 L'IFSE	5
Article 2.2 Le CIA.....	6
Article 3. Y a-t-il une Garantie indemnitaire ?.....	7
Article 4. Les impacts de la maladie sur le régime indemnitaire ?	8
Titre 2 – Les barèmes applicables.....	9
Article 5. IFSE.....	9
Les Principes :	9
Article 5.1 Filière ITRF	10
A) IGR – catégorie A	10
B) IGE – catégorie A.....	11
C) ASI – catégorie A.....	12
D) TRF– catégorie B	12
E) ATRF– catégorie C.....	13
Article 5.2 Filière AENES	13
A) ADA– catégorie A.....	13
B) SAENES– catégorie B.....	14
C) ADJAENES– catégorie C	14
Article 5.3 Filière Bibliothèque	15
A) CONSERVATEUR GENERAL– catégorie A	15
B) CONSERVATEUR– catégorie A	15
C) BIBLIOTHECAIRES– catégorie A.....	16
D) BIBLIOTHECAIRES ASSISTANTS SPECIALISES– catégorie B.....	16
E) MAGASINIERS– catégorie C	16
Article 6. CIA	17
Les Principes :	17
Article 6.1 Filière ITRF	18
A) IGR	18
B) IGE.....	18
C) ASI	18
D) TRF	19
E) ATRF	19
Article 6.2 Filière AENES	19
A) ADA	19

B) SAENES.....	19
C) ADJAENES.....	20
Article 6.3 Filière Bibliothèque	20
A) Conservateurs généraux.....	20
B) Conservateurs.....	20
C) Bibliothécaires	20
D) Bibliothécaires Assistants spécialisés	21
E) Magasiniers.....	21
Annexe 1	22
Filière recherche	22
Filière administrative	23
Filière Bibliothèque.....	24
Annexe 2	26
Filière recherche	26
Filière administrative	26
Filière Bibliothèque.....	26
Annexe 3	27
Filière recherche	27
Filière administrative	27
Filière Bibliothèque.....	27

Préambule

Le présent cadre est applicable à l'ensemble des agents Titulaires recrutés au sein du Campus Condorcet.

Titre 1 - Le RIFSEEP : Qu'est-ce que c'est.

Article 1. Pourquoi mettre en œuvre le RIFSEEP ?

Il est rappelé en liminaire que le RIFSEEP répond à une obligation réglementaire issue d'une réforme décidée au niveau national par le ministère de la Fonction publique, dans le cadre d'un dialogue avec les organisations syndicales.

C'est le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 qui a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat.

Les objectifs poursuivis sont :

- > d'afficher une plus grande lisibilité du régime indemnitaire attribué aux agents ;
- > de prendre en compte et valoriser les responsabilités exercées ;
- > de favoriser l'équité dans l'attribution du régime indemnitaire.

La mise en œuvre du régime fait apparaître de façon très claire la logique de fonction et d'engagement professionnel.

Article 2. Quelle est la structure du RIFSEEP ?

Le RIFSEEP, fondé sur la nature des fonctions exercées et pas uniquement sur le grade détenu, repose sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

Le groupe de fonctions reflète les différentes missions confiées aux membres d'un corps. Il constitue la donnée de référence du dispositif et représente l'espace professionnel au sein duquel l'agent évolue.

Chaque corps comporte un nombre limité de groupes de fonctions (1,2,3 ou 4 selon les corps). Le poste occupé au sein du corps détermine l'appartenance à un groupe de fonctions (1, 2, 3 ou 4), le groupe 1 est dédié aux fonctions dont le niveau de responsabilité est le plus élevé.

Chaque groupe de fonctions comprend un certain nombre de fonctions-types. La répartition, au sein des différents groupes de fonctions, des fonctions-types exercées par les agents, se fait au regard de 3 critères fonctionnels.

- ✓ Le critère d'encadrement, coordination, pilotage et conception fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien de conduite de projet.
- ✓ Le critère de technicité, d'expertise, d'expérience ou de qualification nécessaire à l'exercice des fonctions valorise l'acquisition et la mobilisation de compétences, l'enrichissement du bagage fonctionnel.
- ✓ Le critère lié aux sujétions particulières ou au degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité correspondent à des contraintes particulières liées à l'exercice de fonctions itinérantes, à une mise en responsabilité prononcée de l'agent dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes.

Le RIFSEEP est articulé autour de deux indemnités :

- > L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) assise sur les fonctions réellement exercées par l'agent, qui constitue l'indemnité principale du nouveau régime et dont le versement est mensualisé ;
- > Le complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, dont la mise en œuvre est facultative et dont le versement surviendra une fois par an (en décembre).

Article 2.1 L'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Il est donc principalement dépendant du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (élargissement des compétences, approfondissement des savoirs et consolidation des connaissances pratiques acquises sur un poste).

C'est donc la cotation du poste, et notamment le groupe fonctionnel du poste occupé, qui détermine le montant d'IFSE, pour chaque grade.

L'IFSE est donc garantie pour tout agent, en fonction de son grade et du poste occupé ; il est proratisé en fonction de la quotité de travail et du temps de présence ou de certaines positions ou situations administratives.

L'évolution de la situation individuelle de l'agent entraîne un réexamen de l'IFSE. Le réexamen n'implique pas, dans son principe, une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire. Ce réexamen s'effectuera, dans les cas prévus par le décret du 20 mai 2014.

Réexamen de l'IFSE en cas de changement de fonctions :

Trois situations différentes peuvent se présenter :

- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions supérieur, le réexamen se traduira par une augmentation de l'IFSE.
- En cas de changement de fonctions vers un poste sans changement de groupe, le réexamen de l'attribution de l'IFSE pourra se traduire par une augmentation. Il conviendra d'apprécier à la fois l'opportunité de celle-ci et son montant en tenant compte de l'évolution que constitue ce changement de fonctions dans le parcours de l'agent.
- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions inférieur, il sera procédé à un réexamen de l'attribution de l'IFSE de l'agent en veillant à prendre en compte sa situation particulière.

Réexamen de l'IFSE en cas de changement de grade suite à une promotion :

Le réexamen de l'IFSE, consécutif au changement de grade suite à une promotion, donnera lieu à une augmentation.

Lorsque l'agent connaît concomitamment (ou dans un délai rapproché) à la fois un changement de grade et une mobilité fonctionnelle, il bénéficiera des augmentations prévues pour chacun de ces deux cas de réexamen de l'IFSE.

Il convient de préciser qu'en cas de changement de corps, l'agent doit être classé dans la cartographie établie pour le corps auquel il accède et change ainsi de plage indemnitaire. Ce changement de plage ne doit en aucun cas se traduire par une baisse de l'IFSE.

Réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent

Dans ce cas de figure, un réexamen au minimum tous les trois ans sera mis en œuvre. Celui-ci conduira à une augmentation lors de la première échéance du réexamen, sauf cas dans lesquels les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants au regard des entretiens professionnels.

Article 2.2 Le CIA

Un complément indemnitaire annuel est attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, dans le cadre d'une fourchette définie par groupe de fonctions, en tenant compte éventuellement de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce dans le respect du plafond réglementaire fixé par arrêté (Annexe 3).

Ainsi, seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.

Le versement de ce complément indemnitaire est facultatif.

Les modalités de son éventuelle mise en œuvre seront donc fonction de la politique de gestion des ressources humaines portée par le Président et des crédits alloués.

Le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée du régime indemnitaire global.

Ainsi, il n'excédera pas :

- * 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- * 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B ;
- * 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Par ailleurs, le montant des attributions individuelles pourra varier de 0% à 100% du plafond maximal fixé pour chaque groupe de fonctions, il est en tout état de cause proratisé en fonction de la quotité de travail et du temps de présence sur l'année considérée.

Les attributions individuelles ne doivent pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire personnel de l'agent.

Le montant proposé pourra être déterminé par un système de cotation du poste reposant sur trois critères (encadrement/expertise/sujétions) :

Niveau 0 : pas d'attente pour le poste

Niveau 1 : maîtrise de base = 10 points

Niveau 2 : maîtrise intermédiaire = 20 points

Niveau 3 : maîtrise experte = 30 points

Enfin, les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement de la prime sera effectué en une fois, en fin d'année (décembre).

Les attributions se feront dans le cadre d'enveloppes attribuées à chaque direction.

Les propositions d'attribution devront être cohérentes avec les comptes rendus d'entretiens professionnels annuels.

Il appartient au responsable d'élaborer une proposition motivée de répartition entre les agents et de signaler les situations exceptionnelles.

Les propositions d'utilisation de l'enveloppe devront tenir compte des objectifs définis infra à savoir :

- Accroître l'attractivité financière globale de l'établissement lors des recrutements
- Reconnaître la montée en expertise de certaines fonctions pour lesquelles le vivier de candidats à la mobilité/recrutement est faible
- Prendre en compte la capacité à travailler en équipe et à contribuer au collectif de travail
- Rattraper des situations/parcours individuels
- Récompenser l'investissement dans les projets portés par l'établissement, reconnaître la qualité du travail et l'investissement dans l'exercice des fonctions
- Fidéliser les agents...

Le Président examinera les propositions en assurant un traitement homogène des demandes et en s'assurant que les critères d'attribution fixés par l'établissement ont bien été respectés.

Article 3. Y a-t-il une Garantie indemnitaire ?

Le RIFSEEP se substituant à l'ensemble des primes existantes, il est prévu par les dispositions réglementaires que les agents bénéficieront du maintien individuel de leur niveau de prime lors de la bascule vers le nouveau dispositif 'Campus Condorcet' pour les agents mis à disposition auprès de l'EPCC avant leur intégration au sein de l'établissement. Le montant garanti comprend les primes et indemnités versées au fonctionnaire au titre de son grade, des fonctions qu'il exerce, ainsi que de sa manière de servir.

Le montant indemnitaire mensuel garanti correspond au douzième du montant perçu durant la période des 12 mois précédant la bascule au RIFSEEP en paie. Ce montant comprend toutes les régularisations de gestion, à l'exception des montants à caractère exceptionnel non reconductibles.

Néanmoins, dans le cas d'un avancement de grade ou d'un changement de corps intervenu au cours des 12 mois de référence, le montant garanti sera celui observé dans le nouveau grade ou le nouveau corps d'origine à l'issue d'un détachement sur emploi, dont la situation sera observée au regard du corps ; ou encore pour un agent ayant changé d'affectation au cours des 12 derniers mois, dont la situation observée sera celle de la dernière affectation.

Primes concernées par la garantie indemnitaire (indemnités intégrées)

La garantie indemnitaire porte sur les éléments de primes fonctionnelles pérennes déjà versées, à savoir :

- La prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)
- Indemnité d'administration et de technicité (IAT) et indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS)
- Prime de fonctions informatiques et indemnité horaire pour traitement de l'information
- Indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires des conducteurs automobiles et chefs de garage (part fixe)
- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- Indemnité de panier
- Indemnité de chaussures et petit équipement
- Indemnité spéciale de risques des soigneurs
- Prime de sujétions spéciales (personnels de surveillance et de gardiennage + personnels de magasinage spécialisé des bibliothèques)

- Indemnité pour service de nuit
- Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- Prime de rendement allouée aux conservateurs généraux des bibliothèques
- Indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques
- Prime de technicité forfaitaire (PTF)
- Indemnité pour difficultés administratives Alsace-Moselle
- Prime de fonctions et de résultats
- Indemnité de gestion (agents comptables et gestionnaires)
- Prime de participation aux personnels administratifs assurant des activités d'accueil dans le CROUS

Primes non concernées par la garantie indemnitaire

Les primes non pérennes ne sont pas concernées par la garantie indemnitaire.

Ainsi, sont exclus de la détermination du montant garanti, les indemnités et compléments de rémunération suivants, cumulables avec l'IFSE : la garantie individuelle du pouvoir d'achat ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ; les compléments de rémunérations mentionnés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (indemnités de résidence et supplément familial de traitement) ; les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury ; les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail ; les primes d'intéressement versées sur le fondement de l'article L.954.2 du code de l'éducation nationale.

Indemnité cumulables par nature avec l'IFSE

- Dispositifs d'intéressement collectif
- Majorations de traitement
- Dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex GIPA, indemnité compensatrice ou différentielle, indemnité compensatoire de transport)
- Remboursements de frais et dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité forfaitaire pour frais de représentation...)
- Sujétions ponctuelles, directement liées à la durée du travail (Heures supplémentaires indemnisées à l'heure, indemnité pour travail dominical permanent, collaborations diverses, indemnité pour travaux de nature exceptionnelle, sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels, collaborations diverses pour le compte du ministre, indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail, indemnité pour service à la mer..)
- Activités de formation ou de recrutement (Ex rémunérations des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement, indemnité de participation à la formation continue des adultes [Greta], indemnité de formation continue allouée aux personnels qui participent à la conclusion et à la réalisation des contrats de formation professionnelle...)
- Au titre de dispositifs accompagnant la mobilité géographique ou l'attractivité territoriale (prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire)
- Au titre d'affectations géographiques spécifiques (indemnité pour sujétions géographiques Guyane, St martin, indemnités pour éloignement Terres australes, indemnité pour certains postes isolés en Guyane, indemnité spéciale Andorre, indemnité spéciale REP-REP+, indemnité spécifique ECLAIR)
- Indemnités pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels
- Collaborations diverses pour le compte du ministre
- Indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.
- Indemnité pour service à la mer en faveur des personnels enseignants, chercheurs et techniques de certains établissements relevant des ministres de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Article 4. Les impacts de la maladie sur le régime indemnitaire ?

Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, les règles relatives à l'impact de la maladie sur le régime indemnitaire sont les suivantes :

- En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle : maintien du régime indemnitaire
- En cas de congé de longue durée : suspension du régime indemnitaire
- En cas de congé de maladie ordinaire, longue maladie, ou grave maladie : Versement dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire

Titre 2 – Les barèmes applicables

Article 5. IFSE

Les Principes :

Les barèmes de l'IFSE sont fixés par voie d'arrêté interministériel pour chaque corps adhérent au RIFSEEP. Ils comportent un montant minimum, attaché aux corps et grade et un montant plafond attaché aux corps et groupe de fonctions (Annexe 1).

Ces montants, forfaitaires, ne sont pas indexés sur l'évolution de la valeur du point de la fonction publique. Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a déterminé des socles indemnitaires de référence spécifiques par groupe de fonctions, supérieurs aux minimum réglementaires (socles indemnitaires de gestion – Annexe 2).

Les montants applicables au Campus Condorcet au sein de chaque corps sont indiqués infra, ils sont calculés sur la base d'un temps complet.

Afin de prendre en considération l'expertise, la technicité ou la qualification de certaines fonctions et leur rareté, l'établissement souhaite maintenir une attractivité en ayant la possibilité de majorer les montants définis de 30% au maximum.

Cette majoration s'appliquera aux fonctions à technicité très élevée dans un domaine stratégique, aux compétences de haut niveau dans un domaine d'expertise, de savoir spécifique ou stratégique pour l'établissement, et aux compétences rares pour lesquelles l'établissement éprouve des difficultés de recrutement.

Article 5.1 Filière ITRF

A) IGR1 – catégorie A

Groupe de fonctions /Ingénieurs de recherche	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 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 Exemples de postes : Directeur fonctionnel, Directeur d'une structure territoriale, Directeur de projet stratégique, Responsable scientifique ou expert de très haut niveau.	9 600€	12480€
Groupe 2	Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe Fonctions d'encadrement élevé Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise Exemples de postes : Adjoint à un directeur fonctionnel, Adjoint à un directeur d'une structure territoriale, Responsable administratif ou financier avec fonctions de contrôle de gestion et de pilotage à forte technicité, chef de projet stratégique, Chef d'un service ou responsable d'une structure, cadre transversal rattaché à la direction, à forte expertise ou sujétions particulières, Responsable scientifique ou expert de haut niveau.	9 400€	12 220€
Groupe 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 Exemples de postes : Chef de projet à forte complexité, chargé de fonctions spécifiques, chargé de mission ou d'études complexes	9 200€	11 960€

¹ Ingénieur de Recherche

B) IGE² – catégorie A

Groupe de fonctions /Ingénieurs d'études	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	<p>Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe Fonctions d'encadrement élevé Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise</p> <p>Exemples de postes : Directeur fonctionnel, Directeur d'une structure territoriale, chef de projet à forte technicité, Responsable d'un service à forte technicité ou à forte responsabilité, chargé de développement, chargé d'exploitation, chargé de pilotage ou chargé d'études d'un domaine (ou secteur) scientifique ou fonctionnel à fortes responsabilités.</p>	9 400€	12 220€
Groupe 2	<p>Fonctions d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou de programme complexe Fonctions d'encadrement intermédiaire Fonctions de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation</p> <p>Exemples de postes : Responsable de service ou de structure, adjoint à un directeur fonctionnel, adjoint à un directeur d'une structure territoriale, adjoint à un responsable de service à forte technicité ou à forte responsabilité, chef de projet, chargé de développement, chargé d'exploitation, chargé de pilotage ou chargé d'études d'un domaine (ou secteur) scientifique ou fonctionnel – fonctions complexes</p>	9 200€	11 960€
Groupe 3	<p>Fonctions d'études et/ou de conception Fonctions de préparation et de mise en œuvre de protocoles scientifiques et/ou techniques</p> <p>Exemples de postes : chargé de fonctions spécifiques, chargé de développement, chargé d'exploitation, chargé de pilotage ou chargé d'études d'un domaine (ou secteur) scientifique ou fonctionnel non classé en groupe 2</p>	9 000€	11 700€

C) ASI³ – catégorie A

Groupe de fonctions / Assistants ingénieurs	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	<p>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</p> <p>Exemples de postes : Responsable de service ou de structure, Adjoint à un responsable de service à forte technicité ou à fortes responsabilités, Assistant de développement, d'exploitation, de pilotage ou d'études – fonctions exposées et/ou complexes, fonctions complexes et/ou d'expertise, Chargé de gestion ou d'études à forte technicité</p>	9 000€	11 700€
Groupe 2	<p>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 œuvre de protocoles expérimentaux</p> <p>Exemples de postes : Assistant de développement, d'exploitation, de pilotage ou d'études, chargé de gestion et/ou d'études</p>	8 800€	11 440€

D) TRF⁴ – catégorie B

Groupe de fonctions / Techniciens de recherche et de formation	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	<p>Fonctions de mise en œuvre de procédures complexes Fonctions d'encadrement ou de coordination Fonctions à technicité élevée</p> <p>Exemples de postes : Responsable de service ou fonction de coordination, fonctions complexes et/ou d'expertise, technicien dans un domaine scientifique ou fonctionnel à forte responsabilité ou à sujétions particulières ;</p>	8 600€	11 180€
Groupe 2	<p>Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées Fonctions à technicité particulière</p> <p>Exemples de postes : Adjoint à l'une des fonctions exercées en groupe 1, encadrement d'équipes, assistant /secrétaire de direction, technicien d'exploitation dans un domaine scientifique ou fonctionnel, fonctions administratives ou techniques complexes.</p>	8 400€	10 920€
Groupe 3	<p>Fonctions de gestion de procédures usuelles Fonction à technicité usuelle</p> <p>Exemples de postes : secrétaire, fonction technique, chargé de gestion</p>	8 200€	10 660€

³ Assistant d'ingénieur

⁴ Technicien de recherche et de formation

E) ATRF⁵- catégorie C

Groupe de fonctions /Adjoints techniques de recherche et de formation	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière Exemples de postes : Assistant de direction, gestionnaire à forte technicité, fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence ou d'une formation spécifique non habituellement requise pour l'exercice des fonctions, fonctions à sujétions particulières, opérateur dans un domaine scientifique ou fonctionnel à fortes responsabilités ou sujétions particulières	8 200€	10 660€
Groupe 2	Fonctions d'exécution d'activités usuelles Exemples de postes : Secrétaire/assistant, Chargé d'exploitation/opérateur technique, fonctions d'accueil du public et de service intérieur, Gestionnaire	8 000€	10 400€

Article 5.2 Filière AENES

A) ADA⁶- catégorie A

Groupe de fonctions /Secrétaires administratifs	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	Fonctions d'encadrement supérieur Exemples de postes : Directeur fonctionnel, Adjoint DGS, Responsable de composantes placé dans les conditions de positionnement hiérarchique prévu par l'arrêté du 16 mai 2014 fixant la liste des fonctions du MENESR éligibles au GRAF	9 400€	12 220€
Groupe 2	Fonctions d'encadrement à responsabilités et/ou technicité importantes Exemples de postes : Chef d'un service ou responsable d'une structure à fortes responsabilités, Responsable de composantes ou de sites en CROUS à fortes responsabilités, Directeur d'unité de gestion en CROUS, Responsable administratif ou financier avec fonctions de contrôle de gestion et de pilotage à forte technicité	9 200€	11 960€
Groupe 3	Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulière Exemples de postes : Adjoint au chef de service, au responsable de structure ou au responsable administratif ou financier classés en groupe 2, chef d'un service, responsable d'une structure ou responsable de composante ou de site.	9 000€	11700€
Groupe 4	Fonctions usuelles Exemples de postes : Chargé de gestion	8 800€	11 400€

⁵ Adjoint technique de recherche et de formation

⁶ Attaché d'administration

B) SAENES⁷– catégorie B

Groupe de fonctions /Secrétaires administratifs	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités particulières Exemples de postes : Chef de bureau, Responsable d'une structure, d'un secteur ou d'un site, directeur d'unité de gestion en CROUS	8 600€	11 180€
Groupe 2	Fonctions d'encadrement ou à technicité particulière Exemples de postes : Adjoint à l'une des fonctions classées en groupe 1, Chef de pôle, fonctions administratives complexes .	8 400€	10 920€
Groupe 3	Fonctions usuelles Exemples de postes : Chargé de gestion, Assistant/secrétaire	8 200€	10 660€

C) ADJAENES⁸– catégorie C

Groupe de fonctions /Adjoint administratifs	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	Coordination – Responsabilités particulières Exemples de postes : Chef d'équipe/coordonnateur d'une équipe, Régisseur d'avances et de recettes, Assistant de direction auprès de l'encadrement supérieur, Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence ou d'une formation spécifique non habituellement requise pour l'exercice des fonctions.	8 200€	10 660€
Groupe 2	Fonctions usuelles Exemples de postes : Secrétaire/assistant, Chargé de gestion, Fonctions d'accueil du public .	8 000€	10 400€

7 Secrétaire administratif

8 Adjoint administratif

Article 5.3 Filière Bibliothèque

A) CONSERVATEUR GENERAL– catégorie A

Groupe de fonctions /Conservateurs généraux des bibliothèques	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	Fonction d'encadrement supérieur, expertise de haut niveau Exemples de postes : Directeur d'établissement, directeur de service inter-établissements de coopération documentaire ou directeur de bibliothèque, Directeur adjoint de la BPI, Directeur de département à la BNF ou à la BPI, Responsable de structure à forte responsabilité reconnues au niveau national ou international, Responsable de centre régional de formation aux carrières des bibliothèques ou d'unité régionale de formation à l'information scientifique et technique, expert de très haut niveau	15 500€	20 150€
Groupe 2	Fonctions d'encadrement à responsabilités et/ou technicité importantes Exemples de postes : Directeur adjoint d'établissement ou directeur adjoint de service inter-établissements de coopération documentaire ou directeur adjoint de bibliothèque, Responsable d'un service ou d'une mission, Expert de haut niveau, Chargé de fonctions spécifiques	13 500€	17 550€

B) CONSERVATEUR– catégorie A

Groupe de fonctions /Conservateurs des bibliothèques	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	Fonction d'encadrement supérieur, expertise de haut niveau Exemples de postes : Directeur d'établissement, directeur de service inter-établissements de coopération documentaire ou directeur de bibliothèque, Directeur adjoint de la BPI, Directeur de département à la BNF ou à la BPI, Responsable de structure à forte responsabilité reconnues au niveau national ou international, Responsable de centre régional de formation aux carrières des bibliothèques ou d'unité régionale de formation à l'information scientifique et technique, expert de très haut niveau	13 500€	17 550€
Groupe 2	Fonctions d'encadrement à responsabilités et/ou technicité importantes/fonctions techniques complexes Exemples de postes : Directeur adjoint d'établissement ou directeur adjoint de service inter-établissements de coopération documentaire ou directeur adjoint de bibliothèque, Responsable d'un service ou d'une mission, Expert de haut niveau, Chargé de fonctions spécifiques	9 600€	12 480€
Groupe 3	Fonctions usuelles dont encadrement intermédiaire Exemples de postes : Chargé de fonds documentaire, chargé de coordination, chargé d'études	9 400€	12 220€

C) BIBLIOTHECAIRES– catégorie A

Groupe de fonctions /Bibliothécaires	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	Fonction d'encadrement à responsabilités ou forte technicité Exemples de postes : Chef de service, Responsable d'une unité documentaire, d'une mission ou d'un service transversal, fonctions d'adjoint à fortes responsabilités et encadrement d'une équipe importante, Responsable d'une fonction technique spécialisée avec encadrements d'agents de catégorie B et C, chargé de programmation et de coordination au sein d'une mission ou d'un service transversal, Chargé de formation	9 200€	11 960€
Groupe 2	Fonctions usuelles Exemples de postes : Chargé de collection thématique, Chargé de médiation ou d'animation, Chargé de systèmes d'information documentaire	9 000€	11 700€

D) BIBLIOTHECAIRES ASSISTANTS SPECIALISES– catégorie B

Groupe de fonctions /Bibliothécaires assistants spécialisés	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	Fonction d'encadrement intermédiaire et/ou à responsabilités ou technicité particulières Exemples de postes : Responsable d'une unité documentaire délocalisée, Responsable d'un service ou d'une mission transversale d'expertise et de coordination pour l'ensemble de l'établissement, Chargé de formation	8 600€	11 180€
Groupe 2	Fonction usuelles dont encadrement intermédiaire Exemples de postes : Chargé de gestion, Chargé de fonds documentaires, Chargé de traitement documentaire, chargé de tâches spécialisées dans le traitement, la conservation et la gestion documentaire, chargé d'accueil et d'information au public	8 400€	10 920€

E) MAGASINIERS– catégorie C

Groupe de fonctions /Magasiniers	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant annuel EPCC	Majoration Max de 30 % pour attractivité/rareté du Vivier EPCC
Groupe 1	Fonction d'encadrement intermédiaire et/ou à responsabilités particulières Exemples de postes : Chef de pôle ou d'unité, Chef d'équipe/coordonnateur d'une équipe, Chargé d'une mission transversale ou de coordination, Chargé de formation, Fonctions à technicité élevée	8 200€	10 660€
Groupe 2	Fonction usuelles Exemples de postes : Chargé de gestion, Chargé de fonds documentaires, Chargé de traitement documentaire, chargé de tâches techniques et d'accueil du public	8 000€	10 400€

Article 6. CIA

Les Principes :

Les montants relatifs au complément indemnitaire annuel sont indiqués sur la base d'un temps complet, ces derniers respectent le plafond réglementaire déterminé par arrêté (Annexe 3) et les modalités définies à l'article 2.2 du présent document.

Le montant des attributions individuelles pourra varier de 0% à 100% d'un plafond maximal fixé pour chaque groupe de fonctions, il est en tout état de cause proratisé en fonction de la quotité de travail et du temps de présence sur l'année considérée.

Les attributions individuelles ne doivent pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire personnel de l'agent.

Le montant proposé pourra être déterminé par un système de cotation du poste reposant sur trois critères (encadrement/expertise/sujétions) :

Niveau 0 : pas d'attente pour le poste

Niveau 1 : maîtrise de base = 10 points

Niveau 2 : maîtrise intermédiaire = 20 points

Niveau 3 : maîtrise experte = 30 points

Ainsi pour exemple : Si l'on détermine que la prime maximale d'un responsable de service est de 1300€

CRITERES	0	10	20	30	Total poste	Total maxi
Encadrement		X			10	30
Expertise				x	30	30
Sujétions		x			10	30

Le poste aura une cotation de 50 sur 90, la prime sera donc de $50 \times 1300 / 90$ soit 722.22€

Article 6.1 Filière ITRF

A) IGR

Groupe de fonctions /Ingénieurs de recherche	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 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	1 600€	5 700€
Groupe 2	Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe Fonctions d'encadrement élevé Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	1 400€	5 100€
Groupe 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	1 200€	4 650€

B) IGE

Groupe de fonctions /Ingénieurs d'études	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe Fonctions d'encadrement élevé Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	1 400€	4 800€
Groupe 2	Fonctions d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou de programme complexe Fonctions d'encadrement intermédiaire Fonctions de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation	1 200€	4 350€
Groupe 3	Fonctions d'études et/ou de conception Fonctions de préparation et de mise en œuvre de protocoles scientifiques et/ou techniques	1 000€	3 750€

C) ASI

Groupe de fonctions /Assistants ingénieurs	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	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	1 000€	3 150€
Groupe 2	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 œuvre de protocoles expérimentaux	800€	2 700€

D) TRF

Groupe de fonctions /Techniciens de recherche et de formation	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Fonctions de mise en œuvre de procédures complexes Fonctions d'encadrement ou de coordination Fonctions à technicité élevée	800€	2 040€
Groupe 2	Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées Fonctions à technicité particulière	700€	1 800€
Groupe 3	Fonctions de gestion de procédures usuelles Fonction à technicité usuelle	600€	1 560€

E) ATRF

Groupe de fonctions /Adjoints techniques de recherche et de formation	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière	600€	1 200€
Groupe 2	Fonctions d'exécution d'activités usuelles	500€	1 100€

Article 6.2 Filière AENES

A) ADA

Groupe de fonctions /Secrétaires administratifs	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Fonctions d'encadrement supérieur	1 400€	5 670€
Groupe 2	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités particulières	1 200€	4 950€
Groupe 3	Fonctions d'encadrement ou à technicité particulière	1 000€	4 230€
Groupe 4	Fonctions usuelles	800€	3 510€

B) SAENES

Groupe de fonctions /Secrétaires administratifs	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités particulières	800€	2 185€
Groupe 2	Fonctions d'encadrement ou à technicité particulière	700€	1 995€
Groupe 3	Fonctions usuelles	600€	1 805€

C) ADJAENES

Groupe de fonctions /Adjoints administratifs	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Coordination – Responsabilités particulières	600€	1 200€
Groupe 2	Fonctions usuelles	500€	1 140€

Article 6.3 Filière Bibliothèque

A) Conservateurs généraux

Groupe de fonctions /Conservateurs généraux des bibliothèques	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Fonction d'encadrement supérieur, expertise de haut niveau	2 000€	6 880€
Groupe 2	Fonctions d'encadrement à responsabilités et/ou technicité importantes	1 800€	6 290€

B) Conservateurs

Groupe de fonctions /Conservateurs des bibliothèques	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Fonction d'encadrement supérieur, expertise de haut niveau	1 600€	5 550€
Groupe 2	Fonctions d'encadrement à responsabilités et/ou technicité importantes/fonctions techniques complexes	1 400€	5 250€
Groupe 3	Fonctions usuelles dont encadrement intermédiaire	1 200€	4 950€

C) Bibliothécaires

Groupe de fonctions /Bibliothécaires	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Fonction d'encadrement à responsabilités ou forte technicité	1 400€	4 800€
Groupe 2	Fonctions usuelles	1 200€	4 350€

D) Bibliothécaires Assistants spécialisés

Groupe de fonctions /Bibliothécaires assistants sépcialisés	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Fonction d'encadrement intermédiaire et/ou à responsabilités ou technicité particulières	800€	2 040€
Groupe 2	Fonction usuelles dont encadrement intermédiaire	700€	1 800€

E) Magasiniers

Groupe de fonctions /Magasiniers	Fonctions types retenues par le MESRI pour les EPN	Montant Plancher annuel EPCC	Montant Plafond annuel EPCC
Groupe 1	Fonction d'encadrement intermédiaire et/ou à responsabilités particulières	600€	1200€
Groupe 2	Fonction usuelles	500€	1100€

Annexe 1

Plafonds et Minima Réglementaires IFSE à l'année

Filière recherche

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires			
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
IGR	IGR HC	3 500€	35 700€	32 300€	29 750€	
	IGR 1C	3 200€				
	IGR 2C	3 000€				

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires			
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
IGE	IGE HC	3 000€	29 750€	27 200€	23 800€	
	IGE	2 600€				

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires			
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
ASI	ASI	2 200€	20 400€	17 850€		

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires			
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
TRF	TRF CE	1 850€	16 720€	14 960€	13 200€	
	TRF CS	1 750€				
	TRF CN	1 650€				

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires			
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
ATRF	ATRF P et 2	1 600€	11 700€	10 800€		
	ATRF	1 350€				

Filière administrative

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires			
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
AAE	A HC	2 900€	36 210€	32 130€	25 500€	20400€
	APA	2 500€				
	AA	1 750€				

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires			
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
SAENES	Saenes CE	1 550€	17 480€	16 015€	14 650€	
	Saenes cs	1 450€				
	Saenes cn	1 350€				

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires			
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
ADJAENES	Adjaenes P1	1 350 €	11 340€	10 800€		
	Adjaenes p2					
	Adjaenes 1 c	1 200€				
	Adjaenes 2 c					

Filière Bibliothèque

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires		
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
	Conservateurs généraux	4 150€	42 330€	39 000€	

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires		
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
	Conservateur en chef	3 400€	34 000€	31 450€	29 750€
	Conservateurs	3 000€			

Corps- Emplois	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires		
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
	Bibliothécaire HC	2 900€	29 750€	27 200€	
	Bibliothécaire	2 600€			

	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires		
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Corps- Emplois	Bibliothécaire Assistants spécialisées classe excep	1 850€	16 720€	14 960€	
	Bibliothécaire Assistants spécialisées classe sup	1 750			
	Bibliothécaire Assistants spécialisées classe norm	1 650€			

	Montant minimum réglementaire fonction		Plafonds réglementaires		
			Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Corps- Emplois	Magasinier principal 1c et 2c	1 600€	11 700€	10 800€	
	Magasinier des bibliothèques	1 350€			

Annexe 2

Socle Indemnitaire Minimum de référence IFSE à l'année

Filière recherche

Corps Emplois	Socle ministériels de gestion		
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
IGR	8 400€	7 200€	6 000€
IGE	5 300€	4 460€	3 880€
ASI	3 700€	3 500€	
TRF	3 320€	3 200€	3 020€
ATRF	2 210€	2 160€	

Filière administrative

Corps Emplois	Socle ministériels de gestion			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
AAE	5 600€	5 300€	4 460€	3 880€
SAENES	3 320€	3 200€	3 020€	
ADJAENES	2 210€	2 160€		

Filière Bibliothèque

Corps Emplois	Socle ministériels de gestion		
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Conservateurs généraux	10 000€	7 800€	
Conservateurs	7 500€	6 600€	5 700€
Bibliothécaires	5 300€	4 460€	
Bibliothécaires assistants spécialisés	3 320€	3 200€	
Magasiniers	2 210€	2 160€	

Annexe 3

Montants Plafonds réglementaires CIA à l'année

Filière recherche

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

Filière administrative

Corps Emplois	Plafonds réglementaires			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
AAE	6 390€	5 670€	4 500€	3 600€
SAENES	2 380€	2 185€	1 995€	
ADJAENES	1 260€	1 200€		

Filière Bibliothèque

Corps Emplois	Plafonds réglementaires		
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Conservateurs généraux	7 470€	6 880€	
Conservateurs	6 000€	5 550€	5 250€
Bibliothécaires	5 250€	4 800€	
Bibliothécaires assistants spécialisés	2 280€	2 040€	
Magasiniers	1 300€	1 200€	