

## CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 10 DECEMBRE 2024

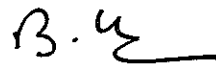
### Délibération n°2024-21 : Politique indemnitaire BIATSS

*Vu le décret du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;  
Vu les circulaires DGRH du 8 octobre 2021 et du 20 juin 2024 ;*

Le conseil d'administration approuve les modifications de la cartographie des groupes de fonction, les règles d'attribution de l'IFSE, du CIA et des primes de fin d'année ainsi que le calendrier de sa mise en œuvre tels qu'annexés.

Nombre de votants : 20  
Pour : 20  
Contre :  
Abstention :

Le vice-président du conseil d'administration de  
l'École nationale des chartes - PSL



Bruno RICARD

*Membre du campus Condorcet*

65, rue de Richelieu  
F-75002 Paris  
T +33 (0)1 55 42 75 00





École  
nationale  
des  
chartes

PSL 

## EVOLUTION DE LA POLITIQUE INDEMNITAIRE BIATSS

Le RIFSEEP a été mis en place au sein de l'ENC, avec une première cartographie des groupes de fonction, à la suite de la délibération du conseil d'administration du 10 décembre 2019, et le complément indemnitaire annuel, complété d'une prime de fin d'année pour les contractuels, a été créé par le conseil d'administration du 5 octobre 2021.

De nouvelles orientations ont été discutées lors du débat bisannuel réglementaire sur la politique indemnitaire des personnels BIATSS lors du CSA du 16 novembre 2023.

### IFSE

#### Rappel des règles actuelles

- Conformément aux orientations nationales et ministérielles en matière d'IFSE, une cartographie par corps et groupes de fonction rapprochant les niveaux de primes des différents corps a été élaborée ;
- Les niveaux de rémunérations ont été réévalués par l'établissement au 1<sup>er</sup> janvier 2022 par délibération du conseil d'administration du 11 octobre 2022.

#### Rappel des orientations discutées en 2023

- 1) Une mise à jour de la cartographie des IFSE se fondant uniquement sur les corps, et sans prise en compte des grades, en accord avec la réglementation, pour assurer une lecture transparente et équilibrée des groupes de fonctions.
- 2) Conformément à l'absorption par l'IFSE de la prime de fonction informatique, une intégration de la prise en compte des fonctions informatiques au sein même de l'IFSE, avec identification des groupes correspondants et des postes concernés, et non par un complément de prime rattaché à une BAP déterminée.

A cela s'ajoutent les lignes de gestion ministérielles (2022-2027) en matière de convergence des régimes indemnitaires entre établissements et de rattrapage par rapport aux autres ministères, avec des cibles moyennes nationales par corps (circulaire DGRH du 20 juin 2024, rappelant la circulaire DGRH du 8 octobre 2021).

#### Proposition d'évolution

- Une refonte de la cartographie des groupes, en simplifiant les catégories, en ajoutant la notion d'adjoint au chef de service et en rapprochant encore les corps, tout en respectant l'esprit de la cartographie initiale ;
- Affectation des différents postes aux groupes de fonction dans le cadre d'un échange entre la direction et les chefs de service ;
- Une mise en place progressive : catégories C et B avec 1<sup>er</sup> palier au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ; catégorie A avec 1<sup>er</sup> palier au 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- Un maintien de l'IFSE de l'établissement d'origine pour les agents arrivant au sein de l'établissement ;
- Un maintien de l'IFSE des agents qui perçoivent actuellement un IFSE supérieur à cette nouvelle cartographie ;
- Une prise en compte de cette cartographie dans la rémunération des contractuels lors des nouveaux recrutements, des renouvellements de contrats et des négociations triennales.

La mise en place du régime indemnitaire visé en 2027, conforme aux objectifs ministériels, sera discuté lors du débat bisannuel de novembre 2025 en fonction de la trajectoire budgétaire de l'établissement.

CIA

Rappel des règles actuelles

- Une prime « socle » versée à tout agent titulaire BIATSS en poste au 1er septembre de l'année n, sans proratisation à la date de prise de fonction ;
- Un dispositif équivalent de primes au bénéfice des personnels non titulaires BIATSS, recrutés sur des emplois permanents dans le cadre d'un contrat d'une durée d'au moins un an ;
- Un montant fixé en tenant compte de la catégorie de l'agent ainsi que des responsabilités liées au poste ;
- Une bonification de 20% du montant brut laissée à l'appréciation du chef de service ;
- Un versement en une fois avec la paie du mois de décembre ;
- Une décision chaque année de mettre en place ou non une bonification annuelle.

Catégorie	C	B	A	Chef de service	Directeur
Montant brut	450	500	600	850	950
Montant brut avec bonification 20%	540	600	720	1020	1140

Le constat est que les chefs de service tendent à proposer systématiquement une bonification de 20%, laquelle avait plutôt vocation à permettre la reconnaissance d'un investissement particulier.

Le coût moyen du CIA et des primes correspondantes pour les contractuels depuis 2021 est de 45 k€.

Rappel des orientations discutées en 2023

- 1) Permettre de prendre en compte l'insuffisance professionnelle comme justification possible pour le non-versement de la prime, conformément à la réglementation.

- 2) Établir une liste de critères définis pour l'attribution de la bonification, tels que la surcharge liée à une vacance de postes, l'exercice de fonctions complémentaires en plus des missions principales, la mise en œuvre d'un projet ou d'un ensemble de projets particulièrement lourds et exceptionnels, par exemple. Le nombre de bonifications annuelles devant alors être revu à la baisse, le niveau de la prime socle serait réhaussé.
- 3) Maintenir la même enveloppe budgétaire globale.

#### Proposition d'évolution

- Établir une bonification annuelle avec quatre catégories :
  - (1) Absence de bonification : insuffisance professionnelle, sur rapport circonstancié du chef de service ;
  - (2) Bonification pour nouvel agent (arrivé depuis moins d'1 an au moment de la campagne de bonification) ou agent n'ayant pas rempli les objectifs (sur rapport circonstancié du chef de service) ;
  - (3) Bonification standard ;
  - (4) Bonification exceptionnelle (sur critères objectifs et pour quelques agents seulement) : surcharge liée à une vacance de poste, exercice ponctuel de fonctions complémentaires en plus des missions principales, mise en œuvre d'un projet ou d'un ensemble de projets particulièrement lourds et exceptionnels (sur rapport circonstancié du chef de service).
- Rapprocher les groupes de fonction du CIA de ceux de la nouvelle cartographie de l'IFSE (chef de service n+2 ou équivalent ; chef de service ; adjoint / autorité fonctionnelle ; pas d'encadrement)

Catégorie	C	B	A	Adjoint	Chef de service	Chef de service n+2
Absence de bonification	0	0	0	0	0	0
Bonification nouvel agent / agent n'ayant pas rempli objectifs	350	400	500	600	750	850
Bonification standard	500	550	650	750	900	1000
Bonification exceptionnelle	650	700	800	900	1050	1150

#### IMPACTS BUDGÉTAIRES

Impact des mesures passées

- La création de l'IFSE en 2019 s'est faite avant le passage RCE et a dû être intégré dans la dotation initiale en masse salariale ;
- La création du CIA en 2021 s'est faite dans le cadre du passage RCE, d'un coût global de 45 k€, financé à l'aide d'une partie de la dotation complémentaire globale de soutien dans le cadre du passage RCE ;
- La revalorisation de l'IFSE en 2022, avec un coût de 22k€, et une compensation ministérielle (2021 et 2022) de 22 k€.

#### Impact financier des évolutions

- La dotation ministérielle reçue pour poursuivre la revalorisation IFSE est, à ce stade, de 1921 € en 2023 et 1392 € en 2024, soit 3313 € ;
- La refonte du CIA vise un équilibre financier ;
- La revalorisation de l'IFSE pour les agents C et B au 1<sup>er</sup> janvier 2025 aura un coût estimé à 6350 € en 2025 ;
- L'ajout de la revalorisation de l'IFSE pour les agents de catégorie A au 1<sup>er</sup> janvier 2026 conduira à un coût total estimé à 22 500€ en 2026 ;
- Pour information, l'atteinte de la cible ministérielle, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2027, engendrerait un surcoût total chargé annuel estimé à 40 900€ en 2027.

#### Annexe : Cartographie IFSE au 1<sup>er</sup> janvier 2025

IGR			Conseillers			Attachés			IGE			Bibliothécaire			AST		
Groupes de fonctionnaires	Fonctions	Niveau	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire	Niveau de salaire
Groupes 1	Chefs de service niveau équivalent	9 000	10 500	11 500	12 500	13 500	14 500	15 500	16 500	17 500	18 500	19 500	20 500	21 500	22 500	23 500	24 500
Groupes 2	Chefs de service	7 800	8 500	9 200	9 900	10 600	11 300	12 000	12 700	13 400	14 100	14 800	15 500	16 200	16 900	17 600	18 300
Groupes 3	Adjoints	6 600	7 000	7 400	7 800	8 200	8 600	9 000	9 400	9 800	10 200	10 600	11 000	11 400	11 800	12 200	12 600
Groupes 4	Sans encadrement	4 600	5 000	5 400	5 800	6 200	6 600	7 000	7 400	7 800	8 200	8 600	9 000	9 400	9 800	10 200	10 600
CNA moyennes nationales (pour comparaison)			12 267			11 057			9 211			7 255			4 247		

SAENES				TECH				Bifbas			
Groupes de fonctions	Fonctions à l'ENC	IFSE attribuée		Groupes de fonction	Fonctions à l'ENC	IFSE attribuées		Groupes de fonctions	Fonctions-types à l'ENC	IFSE attribuée	
		Montant actuel	Montant au 1/01/2025			Cible 2027	Montant actuel			Montant au 1/01/2025	Cible 2027
Groupe 1	Responsabilité	4 200	5 200	6 000	Groupes de fonction	Responsabilité	Groupes de fonctions	Responsabilité	4 200	5 200	6 000
	Expertise	4 000	4 750	5 500	Groupes de fonction	Expertise	Groupes de fonctions	Expertise	4 000	4 750	5 500
	Gestion	3 600	4 200	5 000	Groupes de fonction	Gestion	Groupes de fonctions	Gestion	3 600	4 200	5 000
Groupe 2	Responsabilité	4 200	5 200	6 000	Groupes de fonction	Responsabilité	Groupes de fonctions	Responsabilité	4 200	5 200	6 000
	Expertise	4 000	4 750	5 500	Groupes de fonction	Expertise	Groupes de fonctions	Expertise	4 000	4 750	5 500
	Gestion	3 600	4 200	5 000	Groupes de fonction	Gestion	Groupes de fonctions	Gestion	3 600	4 200	5 000
Groupe 3	Responsabilité	4 200	5 200	6 000	Groupes de fonction	Responsabilité	Groupes de fonctions	Responsabilité	4 200	5 200	6 000
	Expertise	4 000	4 750	5 500	Groupes de fonction	Expertise	Groupes de fonctions	Expertise	4 000	4 750	5 500
	Gestion	3 600	4 200	5 000	Groupes de fonction	Gestion	Groupes de fonctions	Gestion	3 600	4 200	5 000

Cible nationale (tous groupes / corps confondus)



ADJAENES				ADT				Magasinier			
Groupes de fonctions	Niveau de poste	IFSE attribuée		Groupes de fonction	Niveau de poste	IFSE attribuées		Groupes de fonctions	Niveau de poste	IFSE attribuée	
		Montant actuel	Montant au 1/01/2025			Cible 2017	Montant actuel			Montant au 1/01/2025	Cible 2027
Groupe 1	Responsabilité / expertise	3 150	4 000	Groupe 1	Responsabilité / expertise	3 150	4 000	Groupe 1	Responsabilité / expertise	3 150	4 000
Groupe 2	Exécution	2 850	3 200	Groupe 2	Exécution	2 850	3 200	Groupe 2	Exécution	2 850	3 200
			3 500				3 500				3 500

Cible moyenne nationale (tous groupes / corps confondus)

