

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 9 juillet 2021

XXXX. Approbation de la modification de la délibération relative aux modifications apportées au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le Conseil d'Administration approuve la modification de la délibération relative aux modifications apportées au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (cf. document en annexe).

Effectif Statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	
Membres présents :	20
Membres représentés :	7
Total :	27

Décompte des votes :

Absentions :	6
Votants :	21
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	21
Pour :	21
Contre :	-

La délibération est adoptée.

Fait à Orléans, le 20/07/21

Le Président de l'Université


Eric BLOND

Présidente CAc	DGS	Rectorat	
VPCA	DRH	SAJ	
VPCR	DAF		
VPCFVU	Agent Comptable		
VP délégué aux « Moyens »			

I – PRINCIPES REGLEMENTAIRES

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié porte création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Ce régime indemnitaire est composé de deux parties :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), indemnité principale assise sur les fonctions des agent.e.s, versée mensuellement ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), indemnité à caractère facultatif tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.e versée annuellement en une ou deux fois.

1) L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées par l'agent.e et sur l'expérience professionnelle acquise.

Trois catégories de critères permettent de répartir les fonctions occupées par les agent.e.s au sein de différents groupes de fonctions :

- Critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Critères liés à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualité nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ainsi, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité, d'expertise ou d'exposition est similaire vont appartenir au même groupe de fonction quel que soit le grade de l'agent.e.

Une cartographie nationale est destinée à garantir un classement cohérent des fonctions en groupes de fonctions dans chaque filière.

2) Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le montant du complément indemnitaire annuel est déterminé au vu de trois critères :

- La manière de servir de l'agent.e ;
- La contribution de l'agent.e au collectif de travail ;
- La capacité de l'agent.e à travailler en équipe.

Le compte rendu de l'entretien professionnel prévu par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 fera l'objet d'une adaptation pour tenir compte de ces critères.

II – MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP A L'UNIVERSITE D'ORLÉANS

Chaque établissement définit, dans le respect de la réglementation en vigueur, les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP les mieux adaptées à ses objectifs et à son organisation.

Le RIFSEEP marque le passage d'une logique de grade et de cadre d'emploi à une logique de fonction en termes d'exercice et de manière de l'exercer.

Une réflexion globale a été menée afin de garantir une cohérence et une équité entre les filières et plus particulièrement entre les filières AENES et ITRF.

Un travail de classement des fonctions a été réalisé par la DRH, en amont, pour aboutir à un pré classement. Cette analyse s'est appuyée sur les travaux menés antérieurement au sein de l'établissement dans le cadre de l'élaboration de la grille indemnitaire en vigueur, sur les fiches de poste, sur les organigrammes et sur les référentiels du ministère.

L'analyse organisationnelle de chaque structure et des structures entre elles en comparant les fonctions selon des cohérences verticale et horizontale a été préférée à la mise en place d'un panier d'indicateurs critiquable.

Ce document a été présenté en réunion RE/RSA en mars 2018 et adressé aux directeurs de composantes et services centraux pour retours, puis aux directeurs de laboratoires. Ainsi, chaque directeur a été sollicité et a pu donner un avis argumenté pour modifier le classement opéré.

Une fois le cadre posé, des réunions de travail avec les organisations syndicales ont pu être mises en place. Se sont succédé huit réunions entre mars 2018 et juin 2019. Un second envoi des tableaux de classements des fonctions a été adressé aux directeurs de composantes, directions/services centraux et laboratoires en février 2019.

ARTICLE 1 – Public éligible

Le RIFSEEP est applicable à l'ensemble des personnels BIATSS des catégories A, B et C titulaires ou stagiaires dans un corps ou détachés dans un emploi relevant des filières administratives, techniques, médico-sociales et des bibliothèques en position d'activité et ayant une affectation avec occupation au sein de l'Etablissement au moment de la mise en œuvre effective du présent dispositif.

Il ne s'applique pas aux agent.e.s titulaires en congé de longue de maladie, congé de longue durée, ni aux agent.e.s contractuel.le.s quelle que soit la nature de leur contrat.

ARTICLE 2 – Modalités d'attribution

Les montants de base de l'IFSE sont établis pour un/une agent.e exerçant à temps complet. Ces montants sont réduits, au prorata de la durée effective du travail, pour les personnels à temps partiel. L'IFSE est versée mensuellement.

ARTICLE 3 – Détermination du montant de l'IFSE

Un montant indemnitaire est associé à chaque groupe de fonctions.

L'IFSE englobe le montant de la prime exceptionnelle perçue annuellement par les agent.e.s de catégorie B et C ; La prime de fonction informatique (décret n° 71-343 du 29 avril 1971) ; Les indemnités supplémentaires telles que l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes (décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 modifié) et l'indemnité de chaussures et d'habillement (décret n° 74-720 du 14 août 1974).

N.B. : Les numéros inscrits dans les tableaux ci-dessous correspondent aux groupes de fonctions de chaque filière classés suivant la catégorie de la fonction publique (A, B ou C) et le corps d'appartenance.

1. Filières administratives et techniques

Filière AENES :

Corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur régis par décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 ;

Corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur régis par décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 ;

Corps des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur régis par décret n°2006-1760 du 23 décembre 2006.

Filière ITRF :

Corps d'Ingénieurs de recherche, d'Ingénieurs d'études, d'assistants ingénieurs, des Techniciens, des Adjoints régis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

Exemples de lecture :

-Le niveau indemnitaire des fonctions classées dans le groupe 1 de la catégorie A de la filière de l'AENES est de 1 085 euros mensuels.

-Le montant indemnitaire perçu pour les fonctions classées dans le troisième groupe de la filière ITRF de la catégorie B (corps des Techniciens) est de 345 euros par mois.

Catégorie	FILIERE AENES	FILIERE ITRF					Indemnité mensuelle brute	Indemnité annuelle brute	Niveau indemnitaire
		IGR	IGE	ASI	Tech	ATRF			
		N° groupe							
A	1	1					1 085€	13 020€	1
	2	2	1				700€	8 400€	2
	3	3	2				515€	6 180€	3
	4		3	1			460€	5 520€	4
				2			430€	5 160€	5
B	1				1		415€	4 980€	6
	2				2		390€	4 680€	7
	3				3		345€	4 140€	8
C	1					1	265€	3 180€	9

2. Filières des bibliothèques

Corps des conservateurs généraux et conservateurs des bibliothèques régis par le décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 ;

Corps des bibliothécaires régis par décret du 9 janvier 1992 ;

Corps des bibliothécaires assistants spécialisés régis par décret du 21 septembre 2011 ;

Corps des magasiniers des bibliothèques régis par le décret du 6 mai 1988.

Catégorie	FILIERE des bibliothèques						Niveau indemnitaire
	Cons.	Bibliothécaires	BIBAS	Magasiniers	Indemnité mensuelle brute	Indemnité annuelle brute	
	N° groupe						
A	1				1 085 €	13 020 €	1
	2				800 €	9 600 €	2
	3				750 €	9 000 €	3
		1			460 €	5 520 €	4
		2			430 €	5 160 €	5
B			1		415 €	4 980 €	6
C				1	265 €	3 180 €	7

3. Filière médico-sociale

Corps des infirmières de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur régi par décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant disposition statutaires communes aux corps d'infirmières de catégorie A des administrations de l'Etat.

Catégorie	FILIERE MEDICO-SOCIALE			Niveau indemnitaire
	N° groupe	Indemnité mensuelle brute	Indemnité annuelle brute	
A	1	460€	5 520€	1
	2	430€	5 160€	2

ARTICLE 4 – Détermination du montant de l'IFSE complémentaire

Un montant indemnitaire complémentaire intégré au RIFSEEP est versé :

- 1) Aux personnels BIATSS exerçant des fonctions de la BAP E (Informatique, Statistiques et Calcul scientifique)

Les personnels en activité au sein de l'établissement à la date de la bascule bénéficient du maintien de la PFI intégrée à l'IFSE.

Les personnels entrants à l'université, a posteriori, bénéficieront du supplément indemnitaire forfaitaire brut (ci-dessous) versé mensuellement à ajouter au montant de l'IFSE attribué à la fonction exercée.

Le montant brut mensuel est arrêté par catégorie :

Catégorie A : 100 euros

Catégorie B : 80 euros

Catégorie C : 50 euros

- 2) Aux personnels du Service Commun de Documentation exerçant des fonctions de magasinage

Ce complément indemnitaire correspond à l'ancienne indemnité de chaussure et d'habillement attribuée à la catégorie C (décret n° 74-720 du 14 août 1974).

Le montant brut annuel est arrêté à 33 euros et sera versé mensuellement.

- 3) Aux personnels exerçant des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes (décret n° 92-681 du 20 juillet 1992)

Le montant brut annuel est fixé compte tenu de l'importance des fonds maniés en application de l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents et sera versé annuellement.

- 4) Aux personnels effectuant des missions d'« Assistant de Prévention »

La liste des bénéficiaires au titre des missions d'Assistant de Prévention sera dressée une fois par an par le service des personnels BIATSS pour attribution, après évaluation des missions effectuées au titre de l'année considérée dans le cadre de l'entretien professionnel et au regard d'une lettre de cadrage.

Le montant brut annuel est fixé à 200 euros. Il sera versé annuellement.

- 5) Aux personnels de la BAP G de catégorie C exerçant les fonctions de jardinier (REFERENS III emploi-type G5A41) ou exerçant des missions d'entretien des espaces verts à 50% au moins de leur temps de travail, telles que taille, désherbage, tonte, plantations etc.

Le montant brut mensuel est fixé à 50 euros. Il sera versé mensuellement.

- 6) A titre transitoire, une IFSE complémentaire sera versée mensuellement aux agents bénéficiant d'un nombre de points de NBI, et qui dans le cadre du nouveau dispositif mis en place, subissent une diminution de ce nombre de points. La compensation sera effectuée sur la base du calcul suivant : écart entre la NBI actuellement perçue et la nouvelle attribution, majorée d'un coefficient de 1,2.

Exemple : Un agent qui perçoit 30 points de NBI, et qui dans le cadre de la nouvelle répartition percevra 27 points, bénéficiera d'une IFSE complémentaire de : $(3 \text{ points} \times 4,68 \text{ €}) \times 1,2 = 16,85 \text{ €}$ bruts mensuels.

- 7) Afin de tenir compte de l'intégration de l'école universitaire de kinésithérapie Centre-Val de Loire au sein de l'Université, les agents titulaires ayant intégré l'Université d'Orléans pourront percevoir une IFSE complémentaire afin de compenser, le cas échéant, l'écart entre le montant indemnitaire brut antérieurement versé dans leur structure d'origine et celui applicable au sein de l'établissement, avec effet au 1er juillet 2020.

ARTICLE 5 – Montant indemnitaire garanti au moment de la bascule

Le régime indemnitaire perçu par un/une agent.e avant l'application du nouveau régime indemnitaire prévu par la présente délibération sera conservé s'il est plus favorable pour l'agent, à l'exception des montants à caractère exceptionnel non reconductibles.

ARTICLE 6 – Conditions de réexamen de l'IFSE

Le réexamen n'implique pas une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire. Il s'effectue, de façon systématique, dans les cas prévus par le décret du 20 mai 2017 listés ci-dessous :

- En cas de changement de fonction ;
- En cas de changement de corps/catégorie ;

Il convient de préciser qu'en cas de changement de corps l'agent.e est classé.e dans la cartographie établie pour le corps auquel elle/il accède. De ce fait, il peut y avoir un changement de plage indemnitaire. Ce changement de plage ne doit pas se traduire par une baisse de l'IFSE.

- Au vu de l'expérience acquise par l'agent.e (au minimum tous les trois ans, réexamen de l'IFSE). Cela peut conduire à une augmentation, sauf cas dans lequel les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants au regard des entretiens professionnels.

ARTICLE 7 – Complément indemnitaire annuel (CIA)

L'Université d'Orléans se donne la possibilité d'attribuer un montant complémentaire versé annuellement aux agent.e.s en surcroît d'activité.

Il faut entendre par

- « Surcroît d'activité » : toutes les missions supplémentaires confiées à un service, de façon temporaire, pour remédier à l'absence d'un agent.e d'une durée équivalente ou supérieure à un mois, pour mener à bien un projet structurant pour l'établissement, pour répondre à des commandes spécifiques du ministère.

Les demandes seront formulées par le responsable hiérarchique à l'occasion des entretiens professionnels. Les motifs retenus feront l'objet d'une cotation selon l'importance de la charge de travail, des conditions de travail et de la durée de l'évènement affectant l'activité des personnels d'un service ou direction.

Ces demandes d'attributions seront étudiées au niveau de la Direction Générale des Services avant décision du Président de l'Université d'Orléans. Un bilan anonymisé sur les bénéficiaires de ce dispositif sera présenté une fois par an en Comité Technique.

Les montants versés au titre du CIA seront attribués dans la limite des crédits votés annuellement.

Le montant octroyé par agent.e et par an est plafonné à 1 200 euros et n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

ARTICLE 8 – Classement des fonctions dans les groupes de fonctions

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés et déconnectés du grade.

Le classement des fonctions occupées par les agent.e.s dans les groupes de fonctions s'effectue sur la base des critères fonctionnels de la cartographie nationale des fonctions arrêtée et s'appuie sur les fiches de poste existantes, les organigrammes des composantes et directions/services de l'établissement et les documents pris en référence par le ministère.

Les derniers groupes de chaque catégorie ou corps correspondent à l'entrée dans la fonction. Les fonctions sont classées dans les groupes supérieurs quand elles font l'objet d'une technicité, sujétions particulières ou responsabilité et selon leur degré.

Exemples de fonctions qui peuvent être classées dans un groupe supérieur du corps de la catégorie d'appartenance : fonction à responsabilité hiérarchique, fonction stratégique au sein de l'établissement, fonction demandant l'utilisation d'un outil particulier, fonction ayant des activités reconnues au niveau international.

Cf. article 13 – annexes

ARTICLE 9 – Changement de fonctions/mobilité

Tout agent amené à effectuer une mobilité au sein de l'établissement, sur une fonction appartenant à un groupe de niveau égal ou supérieur par rapport à celui sur lequel il est actuellement classé, conservera a minima son régime indemnitaire précédent et bénéficiera du différentiel indemnitaire entre son ancienne fonction et la nouvelle s'il y a lieu.

En revanche, un agent effectuant une mobilité au sein de l'établissement sur une fonction appartenant à un groupe de niveau inférieur par rapport à celui sur lequel il est actuellement classé, se verra attribuer le régime indemnitaire afférent à ce nouveau poste.

Si l'agent.e est retenu.e sur une fonction qui ne relève pas de sa catégorie ou de son corps d'appartenance, l'emploi est classé dans le groupe le plus bas de son corps si l'emploi relève d'un corps inférieur au sien. Et inversement, l'emploi sera classé au plus haut de son corps si l'emploi relève d'un corps supérieur au sien.

Exemple : Un ASI affecté sur une fonction relevant du groupe de fonctions des IGE se verra attribuer le régime indemnitaire prévu pour le groupe de fonction le plus haut de son corps d'appartenance.

ARTICLE 10 – Information des agent.e.s et voies de recours

L'Etablissement notifie par écrit à chaque agent.e le groupe de fonctions dans lequel elle/il est classé.e. Cette notification précise le montant mensuel de son IFSE qui, pour mémoire, est égal au montant mensuellement perçu au moment de l'adhésion au RIFSEEP.

Les agent.e.s doivent également être informé.e.s, par notification écrite, de la revalorisation de l'IFSE dont elles/ils bénéficient éventuellement. Elles/Ils sont informé.e.s, dans les mêmes conditions, de tout changement de leur IFSE (classement ou montant). La notification écrite mentionne les délais et voies de recours ouverts à l'agent.e.

Un/une agent.e insatisfait.e de son positionnement définitif dans un groupe fonctionnel ou d'une évolution de sa prime pourra saisir :

- La Direction des Ressources Humaines dans un délai de 2 mois maximum après la notification,
- Puis, s'il y a refus de l'administration ou silence de l'administration équivalant à un refus, la CPE de son corps qui doit se prononcer dans un délai maximal de 2 mois,
- Enfin, si la CPE rejette la demande, le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois maximum après le rejet par la CPE.

ARTICLE 11 – Evolution

Les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a vocation à évoluer.

Conformément à l'article 34 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif au comité technique dans les administrations et établissements publics de l'Etat, celui-ci sera consulté en cas de changements.

ARTICLE 12 – Date de mise en œuvre du RIFSEEP

Le nouveau régime indemnitaire sera mis en place au sein de l'Etablissement après délibération du Conseil Administration avec effet au 1^{er} septembre 2018.

Modification de l'ARTICLE 13 – Annexe 1 – Modification de la liste des fonctions

Annexe 1 modifiée : Classement des fonctions des filières AENES et ITRF

Annexe 2 : Classement des fonctions de la filière des bibliothèques

Annexe 3 : Classement des fonctions de la filière médico-sociale

Annexe 1 - Filières AENES et ITRF

a) Catégorie A

Niveau	Codification	Critères retenus	Fonctions
1	AENES A G1 ITRF IGR G1	<p>→ Directeur d'une structure à forte exposition et équipe importante (≥ 20 collaborateurs)</p> <p>→ Chef de projet stratégique rattaché à la Présidence de l'établissement</p> <p>→ Experts de très haut niveau, associé à des projets de recherche majeurs mettant en œuvre une collaboration internationale.</p>	<p>-Directeur de la Recherche et du Partenariat</p> <p>-Directeur des Affaires Financières</p> <p>-Directeur des Ressources Humaines</p> <p>-Directeur des Systèmes d'Information</p> <p>-Directeur du Patrimoine</p> <p>-Directeur du Cabinet</p> <p>-Directeur de la Commande Publique et de la Dépense (création au 1^{er} mars 2020)</p> <p>- Médecin-Directeur du SSU</p> <p>- Directeur du Service Pilotage Prospective Amélioration continue (ajout - DPPA CT du 11 mai 2021 avec date d'effet au 01/09/2021)</p>
2	AENES A G2 ITRF IGR G2 ITRF IGE G1	<p>→ Fonction de direction non classée dans le groupe ci-dessus, responsable d'une structure à forte responsabilité ou équipe importante (encadrement élevé)</p> <p>→ Adjoint au directeur dont la fonction est classée au niveau 1</p> <p>→ Fonction à forte technicité ou expertise, reconnue au niveau national ou à haut risque</p>	<p>-Adjoint de l'agent comptable, DAF, DRH, DSI</p> <p>-Développeur expert à la DSI</p> <p>-Directeur adjoint (SEFCO)</p> <p>-Directeur de l'orientation et de l'Insertion Professionnelle (DOIP)</p> <p>-Directeur de la communication de l'UO</p> <p>-Directeur des Etudes et de la Formation Initiale (DEFI)</p> <p>-Directeur des Relations Internationales (DRI)</p> <p>-Directeur du Pôle Vie Etudiante (DVE)</p> <p>-Ingénieur en expérimentation haute température, haute pression (ISTO)</p> <p>-Responsable des Services Administratifs et financiers (RSA)</p> <p>-Responsable du Pôle financier (DRP)</p> <p>-Responsable du Service des Affaires Juridiques (SAJ)</p> <p>-Responsable du service facturier (AC)</p> <p>-Responsable du Service Hygiène et Sécurité (SHS)</p> <p>-Responsable du Service Pilotage, Prospective et Amélioration continue (supprimé - DPPA CT du 11 mai 2021 avec date d'effet au 01/09/2021)</p> <p>-RSA adjoint</p> <p>- Chargé de mission Programmation et suivi des projets immobiliers</p> <p>-Chargé de valorisation (supprimé)</p>

3	AENES A G3 ITRF IGR G3 ITRF IGE G2	<p>→ Fonctions usuelles au sens de REFERENS et de la nomenclature ministérielle du corps des IGR</p> <p>→ Fonctions d'encadrement d'une antenne sous la responsabilité d'un RSA</p> <p>→ Adjoint au directeur classé niveau 2</p> <p>→ RSA d'une petite structure</p> <p>→ Responsable d'un service (≥ 5 agents) d'une direction de niveau 1</p> <p>→ Fonction avec technicité particulière et stratégique pour l'établissement que seul(s) un ou deux agents détiennent à l'université</p>	<p>-Chargé d'études juridiques (SAJ)</p> <p>-Chargé d'entrepreneuriat étudiant (DOIP - supprimé)</p> <p>- Chargé de mission relations entreprises/entrepreneuriat (modification/ajout - IUT 18 / DOIP/ Polytech)</p> <p>-Chargé d'information et d'orientation (DOIP)</p> <p>-Chargé de GPEEC (DRH)</p> <p>-Chargé de projet-Chargé des relations internationales</p> <p>-Chargé du suivi des emplois et de la masse salariale (DRH/PPQM)</p> <p>-Chef de projet SIRH (DRH)</p> <p>-Chef de service (vie culturelle et vie associative et citoyenneté étudiante) de la DVE</p> <p>-Chef des services de la DSI</p> <p>-Chef des services de la DRH (SPB, SPEEC, Développement des compétences et recrutement, SMR)</p> <p>-Chef du service OVE</p>
---	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> -Chef du service Recettes-Recouvrement (AC) -Contrôleur de gestion (DAF) -Ingénieur de recherche et de développement en instrumentation scientifique et techniques expérimentales (PRISME) -Ingénieur de recherche informatique (LIFO) - Ingénieur informatique, statistiques et calcul scientifique, expert en ingénierie logicielle (ajout - LPC2E : repyramidage poste campagne d'emploi 2021) -Ingénieur en mécanique (IUT28) -Ingénieur en techniques d'analyses chimiques (ICOA, ISTO) -Ingénieur pédagogique (DOIP) -Ingénieur plateforme expérimentale (ISTO) -Responsable administratifs des sites de l'ESPE -Responsable des affaires budgétaires (DAF) -Responsable financier chargé des opérations pluriannuelles (DAF) -Responsable des services administratifs de l'IDF -Responsable du contrôle interne (PPQM) -Responsable du Learning Lab UO -Responsable du service des affaires générales -Responsable du service développement et partenariat (DRI) -Responsable du service informatique documentaire SCD, réseau CRD de l'ESPE -Responsable financier (DRP) -Responsable Pôle Capteurs (DRP) -Responsable Recettes/conventions (DAF) -Responsable sécurité des SI (DSI) -Responsable sécurité informatique (ICOA) -Responsable technique des installations expérimentales (PRISME) -Responsable technique Microscope Electronique à balayage ou à transmission (modification - MEB à l'ICMN/ MET au GREMI) -Responsable Urbanisation gouvernance des SI (DSI) -Responsable/chef du service de la scolarité -Responsable/chef du service financier - Adjoint au directeur Responsable du SAIP (DOIP création au CT du 04/06/2020) - Chargé de projet EDIFICE (à compter du 1^{er} octobre 2019) -Ingénieur verrier (reclassement du niveau 4 au niveau 3) -Archiviste (création de poste) -Référént sureté (création de poste) -Chargé d'appui au projet de recherche (DRP) - Chargé d'étude et d'aide au pilotage (ajout - DPPA création campagne d'emploi 2021 date d'effet au 01/09/2021)
--	--	--	--

4	AENES A G4 IRTF IGE G3 IRTF ASI G1	<p>→ Fonctions usuelles au sens de REFERENS et de la nomenclature ministérielle du corps des IGE</p> <p>→ Fonctions usuelles au sens de la nomenclature ministérielle du corps des attachés</p> <p>→ Responsable d'un service non classé ci-dessus</p> <p>→ Adjoint au responsable classé au niveau 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Administrateur réseau/ingénieur informatique -Animateur de prévention des risques (SHS) -Assistant d'un personnel en situation de handicap (IUT45, LLSH) -Chargé d'aide au pilotage -Chargé d'apprentissage -Chargé d'enquêtes OVE, indicateurs -Chargé d'information et d'orientation -Chargé d'insertion professionnelle -Chargé de communication -Chargé de gestion administrative et pilotage -Chargé de mission formation continue
			<ul style="list-style-type: none"> -Chargé de valorisation -Concepteur, rédacteur web -Correspondant fonctionnel SIFAC - DAF -Responsable technique du MEB (GREMI) (supprimé) -Assistant électronique, assistant en fabrication mécanique (GREMI) -Ingénieur en techniques expérimentales (GREMI) -Responsable du parc informatique (IDP) -Ingénieur en technique biologie (LBLGC) -Ingénieur en contrôle commande en instrumentation (PRISME) -Qualiticien -Référénts outils -Régisseur Général (PVE) -Responsable de la coordination des rémunérations -Responsable du service de la communication, relations extérieures -Responsable service immobilier, logistique -Responsable technique de pôle -Gestionnaire financier - Référent FEDER et EUROPE (changement de fonction et de catégorie) (à compter du 1^{er} septembre 2019) -Responsable Bibliothèque Bourges (réorganisation du service) (à compter du 1^{er} décembre 2019) -Assistant suivi des emplois et de la masse salariale (création de poste) - Chargé de la maintenance et de l'exploitation du patrimoine immobilier (ajout - DP création campagne d'emploi 2021)
5	ITRF ASI G2	<p>→ Fonctions usuelles au sens de REFERENS et de la nomenclature ministérielle du corps des ASI</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Conducteurs de travaux -Assistant en instrumentation scientifique et technique expérimentale (PRISME) -Assistant électronicien (ICOA) -Technicien en chimie analytique (ICOA) -Assistant qualité -Gestionnaire administratif -Gestionnaire parc informatique/applications/Infrastructures -Régisseur adjoint (PVE) -Sécurité incendie

b) Catégorie B

Niveau	Codification	Critères retenus	Fonctions
6	AENES B G1 ITRF B G1	<ul style="list-style-type: none"> → Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilité particulière → Fonction expert outil (réfèrent) → Fonction à compétences rares 	<ul style="list-style-type: none"> -Adjoint au chef de service de cat A -Adjoint aux études doctorales -Litho préparateur (ISTO) -Responsable service intérieur (ICOA) -Médiateur documentaire -Réfèrent accessibilité numérique à la DSI -Réfèrents outils -Responsable administratif des sites de l'ESPE -Responsable de service de catégorie B -Responsable service dépenses (création au 1^{er} mars 2020)
7	AENES B G2 ITRF B G2	<ul style="list-style-type: none"> → Fonctions d'encadrement fonctionnel ou fonction à technicité particulière → Fonction de responsable d'unité et de bureau → Fonction d'assistant de directeur 	<ul style="list-style-type: none"> -Assistant de direction -Assistant VP RH, PPQM -Gestionnaire de scolarité centrale (DEFI) -Gestionnaire financier coordinateur (DAF) -Gestionnaire financier responsable IA (DRP) -Responsable d'une unité, d'un bureau - Technicien cartographe (reclassement du niveau 8 au niveau 7) - Responsable CRD Bourges (reclassement du niveau 8 au niveau 7) -Adjoint au Responsable Budget (création au 1^{er} mars 2020) -Assistant Recrutement et Parcours Professionnels (création de poste) - Assistant de gestion et développement Erasmus + (DRI – CT du 11 mai 2021) (ajout) - Gestionnaire SMR (DRH) (ajout) - Technicien en réalisation mécanique (ajout) - Technicien Climatisation, ventilation, chauffage (CVC) (ajout)
8	AENES B G3 ITRF B G3	<ul style="list-style-type: none"> → Fonctions usuelles au sens de REFERENS et de la nomenclature ministérielle du corps des secrétaires et techniciens 	<ul style="list-style-type: none"> -Electricien -Gestionnaire financier, administratif, formation, RH, scolarité, mobilité, école doctorale, Communication - Assistant formation continue (ajout) -Gestionnaire, Technicien informatique -Opérateur -Secrétaire administratif, pédagogique, de département -Technicien d'information documentaire -Technicien, préparateur en laboratoire

Classification des fonctions des filières AENES et ITRF relevant de la catégorie B – Actualisation précédente CA 10/07/2020

c) Catégorie C

Niveau	Codification	Critères retenus	Fonctions
9	AENES C ITRF C	→ Fonctions d'exécution	<ul style="list-style-type: none"> -Agent d'accueil/Standard/hôtesse -Agent d'entretien -Agent de prévention et de sécurité -Agent de restauration -Aide d'information documentaire -Assistant de recherche -Assistant gestion parc informatique -Assistant RI, communication -Assistant en orientation et insertion professionnelle (DOIP CT du 04/06/2020) -Chauffeur président -Chef cuisinier/cuisinier -Electricien -Gestionnaire administratif/secrétaire -Gestionnaire contrat de recherche -Gestionnaire financier/secrétaire -Gestionnaire RH/Formation -Gestionnaire scolarité -Jardinier/espaces verts -Magasinier plateforme technique -Opérateur maintenance/logistique -Opérateur reprographie -Opérateur vidéosurveillance -Plombier -Secrétaire de direction, pédagogique ou de département -Préparateur, chargé de TP, assistant en instrumentation -Vaguemestre

Classification des fonctions des filières AENES et ITRF relevant de la catégorie C – CA 10/07/2020

Annexe 2 – Filière des bibliothèques

a) Catégorie A

Niveau	Codification	Critères retenus	Fonctions
1	Cons A G1	→ Directeur d'une structure à forte exposition et équipe importante (≥ 20 collaborateurs)	- <i>Directeur du SCD</i>
2	Cons A G2	→ Adjoint au directeur du groupe 1	- <i>Adjoint au directeur du SCD</i>
3	Cons A G3	→ Conservateur en responsabilité d'une bibliothèque	- <i>Responsable de section</i>
4	Bib A G1	→ Fonctions d'adjoint au responsable de bibliothèque	-Adjoint au responsable de section
5	Bib A G2	→ Fonctions usuelles de bibliothécaire	-Néant

Classification des fonctions de la filière des bibliothèques relevant de la catégorie A – CA 20/09/2019

b) Catégorie B

Niveau	Codification	Critères retenus	Fonctions
6	Bibas G1	→ Fonction de bibliothécaire assistant spécialisé	- <i>Médiateur</i>

Classification des fonctions de la filière des bibliothèques relevant de la catégorie B – CA 20/09/2019

c) Catégorie C

Niveau	Codification	Critères retenus	Fonctions
7	Mag G1	→ Fonction de magasinier	- <i>Aide d'information documentaire</i>

Classification des fonctions de la filière des bibliothèques relevant de la catégorie C – CA 20/09/2019

RIFSEEP
FILIERES AENES, ITRF, BIBLIOTHEQUES
ET MEDICO-SOCIALE

Annexe 3 - Filière médico-sociale

Niveau	Codification	Critères retenus	Fonctions
1	MS G1	→ Fonctions de coordination	Néant
2	MS G2 ASS SOC	→ <i>Missions de prévention et de soins</i> → Mission d'Action Sociale	Infirmier Assistant Social

Classification des fonctions de la filière médico-sociale relevant de la catégorie A – Actualisation CA 10/07/2020