

Délibération n° 2018-31

Point de l'ordre du jour : IV 4.2

Objet : Politique indemnitaire des personnels BIATSS

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°2011-21 du 5 janvier 2011 modifié relatif à l'école normale supérieure de Cachan ;

Vu la délibération du conseil d'administration en date du 24 mars 2011 portant création d'une prime de participation à l'activité pour les personnels non titulaires de l'ENS Paris-Saclay ;

Vu la délibération du conseil d'administration 2014-28 en date du 15 décembre 2014 relative à la mise en place du dispositif indemnitaire des personnels BIATSS titulaires de l'ENS Paris-Saclay ;

Vu la cartographie des emplois de l'ENS Paris-Saclay mise en place après avis du comité technique en date du 14 juin 2017 ;

Vu l'avis du Comité technique de l'ENS Paris-Saclay en date du 29 novembre 2018

Vote unique :

Le conseil d'administration approuve le dispositif indemnitaire des personnels BIATSS, tel que présenté dans le document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants : 24

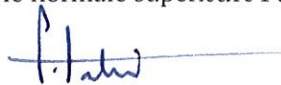
Pour : 24

Contre : 0

Abstentions : 0

Fait à Cachan, le 14 décembre 2018

Pour extrait conforme,
Le Président de l'École normale supérieure Paris-Saclay



Pierre-Paul ZALIO

Pièce jointe : Dispositifs indemnitaires des personnels titulaires et contractuels de l'ENS Paris-Saclay

Classée au registre des délibérations sous la référence :

CA - 14.12.2018 - D.2018-31

Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :
17/12/18

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et /ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS Paris-Saclay, et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Melun.

Direction des ressources humaines

Conseil d'Administration du 14 décembre 2018

Dispositifs indemnitaires des personnels BIATSS de l'ENS Paris-Saclay

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°2011-21 du 5 janvier 2011 modifié relatif à l'école normale supérieure de Cachan ;

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 ;

Vu les arrêtés des 20 mai 2014, 19 mars 2015 et 3 juin 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps de la filière administrative de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 21 décembre 2015 pris pour l'application à l'emploi de directeur général des services d'EPSCP des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 9 août 2016 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2015 pris pour l'application à l'emploi d'agent comptable d'EPSCP des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret du 20 mai 2014 ;

Vu les arrêtés (5) du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps de la filière ITRF des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application du décret du 20 mai 2014 et portant création du Rifseep pour les corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

Vu la circulaire FP/DB (NOR : RDFS1427139C) du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP ;

Vu la délibération du conseil d'administration en date du 24 mars 2011 portant création d'une prime de participation à l'activité pour les personnels non titulaires de l'ENS Paris-Saclay ;

Vu délibération du conseil d'administration 2014-28 en date du 15 décembre 2014 relative à la mise en place du dispositif indemnitaire des personnels BIATSS titulaires de l'ENS Paris-Saclay ;

Vu la cartographie des emplois de l'ENS Paris-Saclay mise en place après avis du comité technique en date du 14 juin 2017 ;

Vu l'avis du Comité technique de l'ENS Paris-Saclay en date du 29 novembre 2018 ;

Préambule

En 2014, l'ENS Paris-Saclay mettait en place un dispositif de primes pour les personnels BIATSS titulaires, permettant d'établir une grille de primes, composée du versement d'une part fixe mensuelle, dont les montants sont fixés par grades et d'une part variable versée en une seule fois en fin d'année. Cela a également été l'occasion de revaloriser l'ensemble des primes.

Ce dispositif a été mis en place au titre de l'article L.954-2 du Code de l'Education, après délibération du conseil d'administration du 15 décembre 2014 susvisée.

Par ailleurs, les personnels contractuels de l'établissement se voient attribuer mensuellement une part fixe équivalente à la prime des titulaires stagiaires de la PPRS et une part variable, également versée en une seule fois en fin d'année, sur la base de montants répartis par catégorie A, B et C.

DRH/CT-22/11/2018

Le RIFSEEP étant un dispositif de prime national, ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des EPSCP, l'ENS Paris-Saclay a travaillé à la mise en place de ce dispositif avec un double objectif ; celui de se conformer à la nouvelle réglementation en vigueur et celui de revaloriser l'ensemble des primes versées, aussi bien aux personnels titulaires qu'aux personnels contractuels de l'établissement (la réglementation relative à la PPRS ayant en outre été abrogée).

La direction de l'établissement a travaillé sur ce projet avec les représentants du personnel au comité technique, afin d'aboutir à un dispositif global à soumettre à l'avis du comité technique, puis à la délibération du conseil d'administration du 14 décembre 2018.

Dans le cadre du déménagement de l'ENS Paris-Saclay, de son rapprochement géographique des autres établissements de l'Université Paris-Saclay et de l'ensemble des travaux qui vont être suivis à tous les niveaux par les personnels de l'Ecole, cette année et les années à venir, pour mener à bien cette opération de déménagement et d'installation à Saclay, il est important de pouvoir mettre en place un dispositif global de prime ayant vocation à reconnaître et/ou renforcer les points suivants :

- Prendre en compte les charges liées au déménagement ;
- Favoriser la motivation des personnels ;
- Fidéliser les personnels dont le travail donne satisfaction ;
- Favoriser l'équité en alignant les trois filières administratives, techniques et de bibliothèque ;
- Valoriser le régime indemnitaire, afin d'éviter une concurrence directe entre établissements ;
- Valoriser la fonction occupée et la manière de servir ;
- Reconnaître le niveau d'expertise et/ou le niveau de responsabilité des agents ;
- Renforcer l'attractivité de l'établissement dans le cadre du recrutement de personnels titulaires comme contractuels.

Le RIFSEEP pour les personnels BIATSS titulaires de l'ENS Paris-Saclay :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est un dispositif exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, c'est-à-dire de toute autre prime ou indemnité liée aux fonctions et/ou à la manière de servir.

En conséquence, les primes incluses dans le RIFSEEP à l'ENS sont les suivantes :

- Dispositif ENS art. L.954-2 ;
- Prime de fonctions informatiques (PFI) ;
- Indemnité de chaussures ;
- Prime de technicité forfaitaire bibliothécaire ;
- Indemnité spéciale due aux conservateurs de bibliothèque ;
- Indemnité de sujétions spéciales
- Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recette.

Seule demeure une possibilité de cumul avec le RIFSEEP à l'ENS pour la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

Le RIFSEEP se décompose en deux parts : une part liée aux fonctions exercées, à savoir l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et une part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, à savoir le complément indemnitaire annuel (CIA).

I / Les composantes du RIFSEEP :

I-1/ L'IFSE :

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP et est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Il s'agit d'une part fixe, versée mensuellement aux personnels.

Le niveau d'attribution est déterminé selon une cotation des postes, dont le classement s'effectue à partir du **corps auquel l'agent appartient**. Le classement n'est donc plus effectué par grade, comme dans le précédent dispositif de prime ENS, mais sur la base de la formalisation précise des critères professionnels liés aux fonctions.

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

- 2 à 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 2 groupes de fonctions pour les relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C ;

Les critères professionnels permettant d'objectiver la répartition des fonctions au sein des groupes sont les suivants :

a) Encadrement, coordination, pilotage et conception :

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de conception d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou encore de conduite de projets.

b) Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

Ce critère valorise l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

c) Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité :

Ce critère fait référence à des contraintes particulières liées à une mise en responsabilité accrue pour l'agent dans le cadre, par exemple, d'échanges récurrents avec des partenaires internes et externes.

Ce classement permet également de reconnaître la prise en compte d'un **décalage grade-fonction**, pour les personnels qui émargent au groupe 1 d'une catégorie et dont le montant correspondant sera supérieur à celui du groupe 2, bien qu'appartenant justement à une catégorie d'emploi identique.

En outre, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction amenant à changer de groupe et à faire évoluer sa technicité ;
- Au moins tous les cinq ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent dans le poste ;
- En cas de changement de corps à la suite d'une promotion.

Sur cette base et grâce à l'utilisation de la cartographie des emplois mise en place en juin 2017, l'Etablissement abouti à un classement des postes dans les différents groupes, tel que défini dans l'**Annexe 1** à la présente note. Cette annexe précise en effet, pour chaque catégorie et groupe, les critères de classement mis en valeur et les fonctions types correspondantes au sein de l'établissement. Cette annexe pourra être amenée à évoluer en fonction de la mise à jour de la cartographie des emplois de l'ENS Paris-Saclay, sans que cela donne lieu à une nouvelle délibération du conseil d'administration. Une information sera néanmoins faite auprès de ce dernier et du comité technique, en cas de mise à jour.

I-2/ Le CIA :

Dans la continuité de son régime indemnitaire précédent, l'ENS décide de mettre en place le CIA, qui est fixé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, notamment au regard de l'entretien professionnel.

Il s'agit d'une part variable, dont le versement est facultatif et assuré en une seule fois, au mois de décembre de l'année considérée.

Le CIA s'apprécie au vu des trois critères suivants : la manière de servir de l'agent ; sa contribution au collectif de travail ; sa capacité à travailler en équipe, le cas échéant.

II / Les bénéficiaires du RIFSEEP :

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

Il s'applique également, au titre de la réglementation susvisée et des montants de primes correspondants, aux emplois de directeur général des services et d'agent comptable.

Sont exclus du dispositif :

- Les vacataires qui sont recrutés sur contrat ;
- Les CDD et CDI de droit public.

III / Les modalités d'attribution du RIFSEEP :

Lorsque l'application du nouveau dispositif indemnitaire pour les personnels en fonction, engendre une perte du niveau des primes détenu par un agent, le montant de ses précédentes primes, sous réserve de continuer d'exercer les fonctions y ouvrant droit, lui est maintenu à titre personnel.

L'attribution du RIFSEEP est réalisée au prorata de la quotité de travail effectif des agents.

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés et la circulaire du 22 mars 2011 du ministère du Budget sur le maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés s'appliquent à l'ENS dans le cadre du RIFSEEP.

Seule pourra être proratisée la part variable du CIA en cas de congé maternité, comme c'était déjà le cas dans le précédent dispositif de prime de l'établissement et conformément à la réglementation.

III-1/ Modalités d'attribution de l'IFSE :

Les montants de la part fixe de l'IFSE correspondants au classement dans les différents groupes issus de l'annexe 1 sont répertoriés dans l'**Annexe 2** à la présente note.

A titre exceptionnel, les fonctions pour lesquelles le niveau de compétences, d'expertise, d'encadrement et/ou de charge particulière est spécifiquement reconnu et/ou pour lesquelles l'établissement est en difficulté pour recruter des personnels (titulaires ou contractuels), peuvent se voir attribuer un montant d'IFSE dérogatoire. Cette contrainte devra avoir été clairement validée par la Présidence et la Direction des ressources humaines, qui se porte garante du niveau et de la cohérence du montant proposé dans cette situation (ex. métiers de l'informatique ; circulaire DGRHC1-2 n° 2017-0170 du 15/09/2017).

III-2/ Modalités d'attribution du CIA :

De manière générale, le CIA ne doit pas excéder (circulaire du 05/12/2014 susvisée) :

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

Le CIA peut être **modulé de 0 à 100% du montant fixé pour chaque groupe de fonctions et il n'y a pas de reconduction systématique d'une année sur l'autre**. Ces conditions sont analogues à celles qui existaient jusqu'ici dans le dispositif de prime ENS et les montants demeurent identiques.

Ils sont récapitulés dans les **Annexe 3** (pour les personnels non logés) et **Annexe 3 bis** (pour les personnels logés) à la présente note.

L'échelle d'évaluation, telle que définie dans ces annexes 3 et 3 bis, demeure également identique à la précédente et s'applique à l'ensemble des personnels titulaires dans les conditions suivantes :

- Niveau 1 : « amélioration souhaitée ». Ce niveau désigne une attente au regard des résultats, par rapport à des objectifs qui n'ont pas été totalement atteints ou très partiellement atteints, dans un environnement dit favorable. Cette évaluation ne donne donc pas lieu au versement d'une part variable en fin d'année.
- Niveau 2 : « Satisfaisant ». Ce niveau désigne la situation normale d'un agent ayant atteint l'ensemble de ses objectifs dans un environnement dit favorable, ou éventuellement le cas d'un agent n'ayant rempli que partiellement ses objectifs, mais dans un environnement particulièrement complexe. Cette évaluation donne lieu au versement du montant correspondant indiqué dans le tableau.
- Niveau 3 : « Très satisfaisant ». Ce niveau désigne un agent ayant rempli tous ses objectifs, dans un environnement particulièrement complexe, ou avec une charge de travail ou une responsabilité exceptionnelle sur la période donnée. Cette évaluation se traduit par un niveau de prime correspondant au versement d'un montant supérieur à celui du niveau 3 précité.
- Niveau 4 : « Exceptionnel ». Ce niveau permet de valoriser des situations particulières, qui permettent de prendre en compte un engagement professionnel exceptionnel, allant au-delà des responsabilités liées à la fonction telles que reconnues par l'IFSE.

III-3/ Date d'effet du RIFSEEP :

Le présent dispositif est applicable à compter du premier jour du mois suivant son approbation en conseil d'administration, soit le 1^{er} janvier 2019.

Chaque agent sera dès lors destinataire d'un courrier individuel indiquant le groupe de fonction dans lequel il est classé et le montant indemnitaire mensuel dont il va bénéficier (circulaire DGRHC1-2 n° 2017-0170 du 15/09/2017).

Le régime indemnitaire pour les personnels non titulaires de l'ENS Paris-Saclay :

A ce jour, les personnels contractuels de l'établissement se voient attribuer une prime de participation à l'activité (PPA), fixée par délibération du conseil d'administration susvisée, qui est répartie également en un versement mensuel fixe, assis sur le montant de l'ancienne réglementation PPRS des fonctionnaires stagiaires et d'une part annuelle, versée au mois de décembre de l'année considérée.

La réglementation afférente à la PPRS ayant été abrogée avec la mise en place du RIFSEEP, il est nécessaire de fixer de nouvelles modalités de versement de la part fixe de la prime et de procéder à une réévaluation de cette dernière, qui n'avait jamais été revue depuis 2011.

I / Les composantes de la PPA :

I-1/ La part fixe mensuelle :

Conformément à la charte des personnels contractuels de l'ENS Paris-Saclay, validée par délibération du conseil d'administration du 2 juillet 2018, il est prévu de mettre en place une politique de rémunération et de déroulement de carrière, préalable à l'intégration de ces personnels dans les statuts de la fonction publique.

Si les grilles de rémunération restent distinctes de celles, plus favorables, des personnels titulaires, les fonctions exercées par les contractuels n'en demeurent pas moins identiques et la cartographie des emplois précitée de l'Ecole recense les fonctions exercées par les personnels dans leur ensemble, quel que soit leur statut.

Dans ces conditions, les montants applicables au titre de l'IFSE, indemnité portant sur le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans **l'exercice des fonctions**, s'appliquent dans les mêmes conditions aux personnels contractuels de l'établissement.

I-2/ La part variable annuelle :

La part variable, telle qu'établie jusqu'à présent, demeure identique pour les personnels contractuels. Tout comme le CIA des personnels titulaires, cette part variable est fixée selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, notamment au regard de l'entretien professionnel.

II / Les bénéficiaires de la PPA :

Cette prime est versée aux personnels BIATSS contractuels en CDI et en CDD et ce, dès leur prise de fonction.

Sont toutefois exclus du dispositif :

- Les contractuels doctorants, post-doctorants et contractuels sur contrat de recherche ;
- Les apprentis ;
- Les PAST, Lecteurs et les ATER ;
- Les vacataires rétribués à l'heure.

III / Les modalités d'attribution de la PPA :

Comme indiqué ci-dessus, la part mensuelle de la prime est fixée dans les mêmes conditions que l'IFSE des personnels titulaires et est donc recensée dans l'**Annexe 2**.

Elle est également versée au prorata de leur quotité de travail effectif.

Par analogie à l'IFSE, la même dérogation s'applique concernant les montants attribués pour des métiers spécifiques ou en forte tension sur le marché de l'emploi.

Toutefois, les personnels contractuels bénéficiant d'une rémunération forfaitaire ne bénéficient pas du versement de la part mensuelle, mais uniquement, de la part annuelle.

La part variable quant à elle reste versée dans les conditions suivantes :

- 250€ bruts pour les personnels relevant de la catégorie C ;
- 350€ bruts pour les personnels relevant de la catégorie B ;
- 450€ bruts pour les personnels relevant de la catégorie A.

Compte tenu de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, elle peut être modulée de 0 à 100% du montant fixé ci-dessus.

Elle peut néanmoins émarger à un niveau « exceptionnel », afin là aussi, de valoriser des situations particulières, qui permettent de prendre en compte un engagement professionnel exceptionnel, allant au-delà des responsabilités liées à la fonction telles que reconnues par l'IFSE.

Les montants de la part variable sont récapitulés dans l'**Annexe 4**.

Le présent dispositif est applicable à compter du premier jour du mois suivant son approbation en conseil d'administration, soit le 1^{er} janvier 2019.

Classe	Corps	Groupe	Critères	Fonctions types (cartographie 2017)	Codification
A	Ingénieur de Recherche Conservateur en chef Attaché ppal d'administration	1	Direction Générale	Directeur général des services, Directrice de projet Saclay, DRH / DGS Adjointe	IGR-GR1
		2	Direction de service / pilotage de projet	Responsable des relations internationales, Médecin du travail, Responsable de l'administration et du pilotage / service concours, Responsable de la communication, Directeur des systèmes d'information, Directeur DSVE, Responsable des affaires juridiques (et des marchés), Responsable de la gestion financière et comptable, Responsable du partenariat et de la valorisation de la recherche, Ingénieur-e responsable du patrimoine immobilier ou logistique, Directrice de Bibliothèque	IGR-GR2
		3	Responsabilité d'équipe et/ou spécificité techniques (dpt/labo) et/ou habilitation particulière	Ingénieur de recherche en fabrication additive, Expert-e Electrotechnicien-ne, Chef-fe de projet ou Expert-e en Ingénierie logicielle, Chef-fe de projet ou expert-e en infrastructure, Chef-fe de projet ou expert-e en ingénierie des systèmes d'information, Expert-e en développement d'expérimentation	IGR-GR3
A	Ingénieur d'Etudes et Attachés d'Administration et Bibliothécaire	1	Responsabilité d'équipe et/ou Pilotage de projets	Chargé-e de la maintenance et de l'exploitation du patrimoine immobilier, Adjoint-e au chef de service concours, Ingénieur-e de prévention des risques, Chargé d'opération projet ENS Saclay, Chargé-e du contrôle de gestion, d'études et d'évaluation, Responsable du service de la formation continue, Chargé-e d'opération technique et projet numérique, Responsable du service des dépenses, Chargé-e d'opération projet Saclay, Assistant-e en gestion administrative/chargée des marchés, Chargée de projet culture, Responsable assistance support, Responsable service RH	IGE-GR1
		2	Spécificités techniques (dpt / labo) et/ou habilitation particulière / Gestion d'équipe	Responsable budget, Adjoint-e au chef de service concours, Contrôleuse de gestion, Chargé-e du contrôle de gestion et des données sociales, Responsable de la vie étudiante et des sports, Chargé-e de la gestion financière et comptable, Ingénieur-e en études mécaniques, Ingénieur-e en réalisation Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie, Ingénieur-e en techniques expérimentales, Ingénieur-e en techniques biologiques, Administrateur-trice systèmes et réseaux, Ingénieur -e Électronicien-ne, Ingénieur en développement et déploiement d'applications, Ingénieur-e en élaboration de matériaux en couches minces, Ingénieur-e en synthèse chimique, Administrateur-trice des systèmes d'information, Infirmier, Ingénieur-e des systèmes et techniques audiovisuels et multimédia	IGE-GR2
		3	Etudes et/ou conception et/ou fonction avec prise en charge du public	chargé-e de fiabilisation des conventions, Chargé-e d'études, Chargé-e de la coopération internationale, Assistant-e des technologies de l'information et de la communication, Chargé de relations internationales, Chargé de contrat et d'appui au projet de recherche, Archiviste, Chargé-e d'appui au projet de recherche, Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel, Chargé-e de communication, Chargée des systèmes d'information documentaire, Chargé-e de mission des ressources humaines, Gestionnaire d'infrastructures	IGE-GR3
A	Assistant Ingénieur	1	Gestion d'équipe et/ou Pilotage de projets	Responsable pôle enseignant, Assistant-e en gestion administrative - PDJ, Responsable équipe logistique	ASI-GR1
		2	Coordination et/ou spécificités techniques et/ou habilitation et sujétion particulière	Assistant relations internationales, ASI en instrumentation et techniques expérimentales, Assistant Ingénieur en réalisation mécanique, Assistant-e ingénieur-e en biologie, sciences de la vie et de la terre, Assistant-e ingénieur-e électronicien-ne, Assistant-e ingénieur-e en réalisation mécanique, Assistant-e ingénieur-e en instrumentation et techniques expérimentales, Assistant-e en ingénierie logicielle, Assistante de direction	ASI-GR2
B	Techniciens de Recherche et Formation BIBLIO ASSIS SPEC SAENES	1	Gestion d'équipe et/ou Pilotage de projets et/ou technicité élevée	Technicien-ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information, technicien-ne d'information documentaire et de collections patrimoniales, Technicien-ne de prévention des risques, Gestionnaire service financier-e et comptable (resp. paie), Gestionnaire service ressources humaines (resp. paie)	TEC-GR1
		2	Gestion et contrôle de procédures et/ou habilitation particulière et/ou technicité usuelle	Gestionnaire service Etudes doctorales, Gestionnaire service DSVE, Gestionnaire service relations internationales, Technicien-ne logistique, Gestionnaire administrative, Gestionnaire labo/dpt, Gestionnaire service concours, Gestionnaire service ressources humaines, Gestionnaire service formation continue, Médiateur documentaire, Technicien-ne électrotechnicien-ne, Technicien-ne en réalisation mécanique, Technicien-ne électronicien-ne, Technicien-ne de fabrication, d'édition et de graphisme, Adjoint-e technique en instrumentation, expérimentation et mesure, Technicien-ne Chauffage Ventilation Climatisation, Technicien-ne en études mécaniques, Technicien-ne biologiste, Electricien-ne courants forts ou faibles, Technicien-ne en chimie et sciences physiques, Assistante de direction	TEC-GR2
C	Adjoint Technique de Recherche et de Formation Magasinier de Bibliothèque ADJAENES	1	Spécificités techniques et/ou qualification particulière et/ou habilitation particulière	Opérateur-trice de production audiovisuelle, Adjoint-e en gestion administrative/Gestion financière et comptable, Préparateur-trice de matériaux, Adjoint-e en fabrication mécanique, Opérateur-trice logistique / Magasinier, Plombier/ière Chauffagiste/ Opérateur-trice en froid et ventilation, Opérateur-trice d'exploitation et de maintenance informatique, Adjoint-e en gestion administrative, Opérateur-trice logistique	ADT-GR1
		2	Exécution d'activités usuelles	Opérateur-trice de maintenance / Peintre, Jardinier-ière, Opérateur-trice logistique / accueil et logistique, Opérateur-trice de maintenance, Magasinier	ADT-GR2

**Grille indemnitaire relevant de l'indemnité de fonction, de sujétion et
 d'expertise (IFSE) et de la prime de participation à l'activité (PPA)
 ENS Paris-Saclay**

Catégorie	Corps	Groupes de fonctions	BIATSS Titulaire & Contractuel	
			Part Annuelle	Part Mensuelle
A	Ingénieur de Recherche Conservateur en chef Attaché ppal d'administration	IGR-GR1	8 400 €	700 €
		IGR-GR2	7 200 €	600 €
		IGR-GR5	6 600 €	550 €
A	Ingénieur d'Etudes et Attachés d'Administration et Bibliothécaire	IGE-GR1	6 120 €	510 €
		IGE-GR2	5 760 €	480 €
		IGE-GR5	5 400 €	450 €
A	Assistant Ingénieur	ASI-GR1	5 400 €	450 €
		ASI-GR2	4 800 €	400 €
B	Techniciens de Recherche et Formation BIBLIO ASSIS SPEC SAENES	TEC-GR1	4 560 €	380 €
		TEC-GR2	3 600 €	300 €
C	Adjoint Technique de Recherche et de Formation Magasinier de Bibiliothèque ADJAENES	ADT-GR1	3 360 €	280 €
		ADT-GR2	2 760 €	230 €

Grille indemnitaire relevant du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ENS Paris-Saclay - Personnels non logés

Grade	Part variable théorique annuelle	PV amélioration souhaitée	PV satisfaisant (100% PV)	PV très satisfaisant (110% PV)	PV exceptionnelle = Plafond réglementaire CIA par Groupe de fonctions	Plafond réglementaire RIFSEEP IFSE+CIA
IGRHC encad.	2 328	0	2 328	2 561	Groupe 1 = 6 300 Groupe 2 = 5 700 Groupe 3 = 5 250	Groupe 1 = 42 000 Groupe 2 = 38 000 Groupe 3 = 35 000
IGR HC	2 148	0	2 148	2 363		
IGR1 encad.	2 223	0	2 223	2 445		
IGR 1C	2 043	0	2 043	2 247		
IGR2 encad.	2 010	0	2 010	2 211		
IGR 2C	1 830	0	1 830	2 013		
APDAENES encad.	1 695	0	1 695	1 865		
APDAENES	1 563	0	1 563	1 719		
IGEHC encad.	1 695	0	1 695	1 865	Groupe 1 = 5 250 Groupe 2 = 4 800 Groupe 3 = 4 200	Groupe 1 = 35 000 Groupe 2 = 32 000 Groupe 3 = 28 000
IGE HC	1 563	0	1 563	1 719		
IGE1 encad.	1 037	0	1 037	1 140		
IGE 1C	960	0	960	1 056		
IGE2 encad.	1 037	0	1 037	1 140		
IGE 2C	960	0	960	1 056		
ADAENES encad.	1 037	0	1 037	1 140		
ADAENES / infirmier CN	960	0	960	1 056		
ASI	874	0	874	961	Groupe 1 = 3 600 Groupe 2 = 3 150	Groupe 1 = 24 000 Groupe 2 = 21 000
TECH CE	840	0	840	924	Groupe 1 = 2 280 Groupe 2 = 2 040 Groupe 3 = 1 800	Groupe 1 = 19 000 Groupe 2 = 17 000 Groupe 3 = 15 000
TECH CS	790	0	790	869		
TECH CN	742	0	742	816		
SAENES CE	840	0	840	924		
SAENES CS	790	0	790	869		
SAENES CN	742	0	742	816		
BIBLI AST SPEC CE	840	0	840	924		
BIBLI AST SPEC CS	790	0	790	869		
BIBLI AST SPEC CN	742	0	742	816		
ADT P1	366	0	366	403	Groupe 1 = 1 300 Groupe 2 = 1 200	Groupe 1 = 13 000 Groupe 2 = 12 000
ADT P2	366	0	366	403		
ADT 1C	362	0	362	399		
ADT 2C	362	0	362	399		
ADJA PR1	366	0	366	403		
ADJA PR2	366	0	366	403		
ADJA 1CL	362	0	362	399		
ADJA 2 CL	362	0	362	399		
ATEC PR	366	0	366	403		
ATEC 1CL	362	0	362	399		
ATEC 2CL	362	0	362	399		
MAG PR1	366	0	366	403		
MAG PR2	366	0	366	403		
MAG 1CL	362	0	362	399		
MAG 2CL	362	0	362	399		

Grille indemnitaire relevant du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ENS Paris-Saclay - Personnels logés

Grade	Part variable théorique annuelle	PV amélioration souhaitée	PV satisfaisant (100% PV)	PV très satisfaisant (110% PV)	PV exceptionnelle = Plafond réglementaire CIA par Groupe de fonctions	Plafond réglementaire RIFSEEP IFSE+CIA		
IGRHC encad.	2 328	0	1 164	1 280	Groupe 1 = 6 300 Groupe 2 = 5 700 Groupe 3 = 5 250	Groupe 1 = 42 000 Groupe 2 = 38 000 Groupe 3 = 35 000		
IGR HC	2 148	0	1 074	1 181				
IGR1 encad.	2 223	0	1 112	1 223				
IGR 1C	2 043	0	1 022	1 124				
IGR2 encad.	2 010	0	1 005	1 106				
IGR 2C	1 830	0	915	1 007				
APDAENES encad.	1 695	0	848	932				
APDAENES	1 563	0	782	860				
IGEHC encad.	1 695	0	848	932			Groupe 1 = 5 250 Groupe 2 = 4 800 Groupe 3 = 4 200	Groupe 1 = 35 000 Groupe 2 = 32 000 Groupe 3 = 28 000
IGE HC	1 563	0	782	860				
IGE1 encad.	1 037	0	518	570				
IGE 1C	960	0	480	528				
IGE2 encad.	1 037	0	518	570				
IGE 2C	960	0	480	528				
ADAENES encad.	1 037	0	518	570				
ADAENES / infirmier CN	960	0	480	528				
ASI	874	0	437	480	Groupe 1 = 3 600 Groupe 2 = 3 150	Groupe 1 = 24 000 Groupe 2 = 21 000		
TECH CE	840	0	420	462	Groupe 1 = 2 280 Groupe 2 = 2 040 Groupe 3 = 1 800	Groupe 1 = 19 000 Groupe 2 = 17 000 Groupe 3 = 15 000		
TECH CS	790	0	395	435				
TECH CN	742	0	371	408				
SAENES CE	840	0	420	462				
SAENES CS	790	0	395	435				
SAENES CN	742	0	371	408				
BIBLI AST SPEC CE	840	0	420	462				
BIBLI AST SPEC CS	790	0	395	435				
BIBLI AST SPEC CN	742	0	371	408				
ADT P1	366	0	183	201			Groupe 1 = 1 300 Groupe 2 = 1 200	Groupe 1 = 13 000 Groupe 2 = 12 000
ADT P2	366	0	183	201				
ADT 1C	362	0	181	199				
ADT 2C	362	0	181	199				
ADJA PR1	366	0	183	201				
ADJA PR2	366	0	183	201				
ADJA 1CL	362	0	181	199				
ADJA 2 CL	362	0	181	199				
Atec PR	366	0	183	201				
Atec 1CL	362	0	181	199				
Atec 2CL	362	0	181	199				
MAG PR1	366	0	183	201				
MAG PR2	366	0	183	201				
MAG 1CL	362	0	181	199				
MAG 2CL	362	0	181	199				

**Grille indemnitaire relevant de la Prime de
 participation à l'activité (PPA)
 ENS Paris-Saclay - Part annuelle**

Catégorie	Part variable théorique annuelle	Plafond PV exceptionnelle = Par analogie au plafond réglementaire CIA par Groupe de fonctions	Plafond PPA (mensuel + annuel) par analogie au plafond réglementaire RIFSEEP
A	450	Groupe 1 = 6 300 Groupe 2 = 5 700 Groupe 3 = 5 250	Groupe 1 = 42 000 Groupe 2 = 38 000 Groupe 3 = 35 000
		Groupe 1 = 5 250 Groupe 2 = 4 800 Groupe 3 = 4 200	Groupe 1 = 35 000 Groupe 2 = 32 000 Groupe 3 = 28 000
		Groupe 1 = 3 600 Groupe 2 = 3 150	Groupe 1 = 24 000 Groupe 2 = 21 000
B	350	Groupe 1 = 2 280 Groupe 2 = 2 040 Groupe 3 = 1 800	Groupe 1 = 19 000 Groupe 2 = 17 000 Groupe 3 = 15 000
C	250	Groupe 1 = 1 300 Groupe 2 = 1 200	Groupe 1 = 13 000 Groupe 2 = 12 000