

Délibération portant approbation du RIFSEEP

- Vu** le code de l'éducation et notamment son article L954-2 ;
- Vu** le décret n°72-887 du 28 septembre 1972 fixant le régime des indemnités allouées aux agents comptables et gestionnaires des établissements d'enseignement ;
- Vu** le décret n°73-899 du 18 septembre 1973 relatif aux indemnités de caisse et de responsabilité allouées aux agents comptables des services de l'Etat dotés d'un budget annexe et aux agents comptables des établissements publics nationaux ;
- Vu** le décret n° 88-132 du 4 février 1988 relatif à l'indemnité pour rémunération de services ;
- Vu** le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur ;
- 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 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des 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 aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
- Vu** l'arrêté 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** 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 n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
- Vu** l'arrêté du 21 décembre 2015 pris pour l'application à l'emploi de directeur général des services d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

- Vu** les 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 (cinq arrêtés) ;
- Vu** l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;
- Vues** les décisions du comité technique en date du 11 mars 2019 et du 24 octobre 2022 ;
- Vu** l'avis du comité social d'administration du 23 février 2026 relatifs à l'évolution du régime indemnitaire des personnels titulaires et contractuels.

Le conseil d'administration réuni le 12 mars 2026 en séance plénière sous la présidence de **Monsieur Marc BERGÈRE**, après en avoir délibéré, **approuve le RIFSEEP**, annexés à la présente délibération.

Vote :

Membres en exercice : **26**
Quorum de présence : **14**
Votes exprimés : **24**
Dont
Pour : **24**
Contre : **0**
Abstentions : **0**

La présente délibération sera transmise au recteur de l'académie de Lyon.

Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire.

Fait à Villeurbanne, le 12 mars 2026

Le Président du Conseil d'Administration


M. Marc BERGÈRE

La Directrice


Mme Nathalie MARCEROU-RAMEL

Le conseil d'administration, en sa séance du 12 mars 2026,

Vu le Code de l'Education et notamment son article L954-2 ;

Vu le décret n°72-887 du 28 septembre 1972 fixant le régime des indemnités allouées aux agents comptables et gestionnaires des établissements d'enseignement ;

Vu le décret n°73-899 du 18 septembre 1973 relatif aux indemnités de caisse et de responsabilité allouées aux agents comptables des services de l'Etat dotés d'un budget annexe et aux agents comptables des établissements publics nationaux ;

Vu le décret n° 88-132 du 4 février 1988 relatif à l'indemnité pour rémunération de services ;

Vu le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur ;

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 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des 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 aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté 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 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 n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 21 décembre 2015 pris pour l'application à l'emploi de directeur général des services d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu les 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 (cinq arrêtés) ;

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

Vues les décisions du comité technique en date du 11 mars 2019 et du 24 octobre 2022 ;

Vu l'avis du Comité Social d'Administration en date du 23 février 2026 relatif à l'évolution du régime indemnitaire des personnels titulaires et contractuels ;

Prend la délibération suivante :

Objet : Approbation de l'évolution du régime indemnitaire des personnels BIATSS (titulaires et contractuels)

Article 1 - les bénéficiaires

Bénéficient des régimes indemnitaires tels que définis dans la présente délibération : les personnels fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ou à temps partiel en position d'activité, relevant du RIFSEEP, ainsi que les agents contractuels en contrat à durée déterminée et indéterminée, relevant du régime indemnitaire des contractuels (RIC). Par ailleurs, les bénéficiaires du CIA doivent remplir les conditions d'ancienneté et de présence prévues par la présente délibération.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel comprend l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise d'une part et le complément indemnitaire annuel (CIA) d'autre part.

Le régime indemnitaire des contractuels comprend l'indemnité des personnels contractuels (IPC) d'une part et le complément indemnitaire annuel (CIA) d'autre part.

Article 2 – L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) des personnels titulaires / l'indemnité des personnels contractuels (IPC)

2.1 Le principe

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) pour les agents titulaires ou l'indemnité des personnels contractuels (IPC) représentent l'indemnité principale valorisant

l'exercice des fonctions, les parcours professionnels et l'expérience. L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) ; l'IPC constitue la part principale du RIC (régime indemnitaire des contractuels). Elles ont pour objet de valoriser l'exercice des fonctions. Elles reposent sur la nature des fonctions exercées par les agent.es ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions. Le montant de l'IFSE/de l'IPC est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agent.es relevant d'un même cadre d'emplois.

2.2 Le montant individuel de l'IFSE/de l'IPC

À chaque groupe de fonctions correspondent les montants planchers et plafonds figurant en annexe de la présente délibération.

Ces montants sont donnés pour un personnel exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits à due proportion pour les agent.es exerçant leurs fonctions à temps partiel.

2.3 L'attribution individuelle de l'IFSE/de l'IPC

La directrice de l'Enssib attribue individuellement l'IFSE/l'IPC à chaque personnel dans la limite du plafond en tenant compte :

- De sa catégorie ;
- De la fonction occupée et de sa place correspondante dans la cartographie des emplois, étant noté qu'une même fonction générique peut figurer à plusieurs niveaux de la cartographie (ex : la fonction de responsable de service pouvant être occupée par des agents de catégories différentes) ;
- Du régime indemnitaire précédemment détenu et du respect des clauses de sauvegarde dont l'agent.e est susceptible d'être bénéficiaire au titre d'un précédent régime indemnitaire.

Le montant individuel de l'IFSE/de l'IPC attribué à chaque agent.e est réexaminé :

- en cas de changement de fonction ;
- en cas de changement de catégorie ;
- au moins tous les 4 ans, à défaut de changement de fonctions ou de corps, au regard de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.e.

2.4 Périodicité et modalité de versement de l'IFSE/de l'IPC

Versement

L'IFSE/ l'IPC est versée selon un rythme mensuel.

Absences et temps de travail

Le montant de l'IFSE/IPC est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.e.

Les règles d'abattement en cas de maladie, sont fixées par la réglementation.

Le bénéfice du versement est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement. Le versement est maintenu si le congé est à plein traitement, divisé par deux en cas de demi-traitement et non versé en cas de congé sans traitement (notamment en cas de congé longue maladie - CLM et de congé longue durée - CLD) et également lors de toute absence non rémunérée.

2.5 Clause de sauvegarde et garantie individuelle en cas de mobilité interne

Clause de sauvegarde

La mise en place ou l'actualisation d'un nouveau régime indemnitaire ne peut avoir pour effet de baisser les primes versées antérieurement pour une situation professionnelle inchangée (fonction et situation statutaire). Si un nouveau régime instaurait une situation moins favorable, le régime indemnitaire antérieur serait maintenu à titre individuel tant que la situation professionnelle resterait inchangée.

Garantie individuelle en cas de mobilité interne

Quelle que soit la nature de la mobilité interne, volontaire ou contrainte (par exemple pour raison de santé ou réorganisation) :

- Lorsque l'écart constaté entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire est supérieur à 100 € bruts par mois, l'agent.e perçoit :
 - pendant les six premiers mois après la date de changement de poste : 100 % du régime indemnitaire (IFSE/ IPC selon les cas) lié au poste précédent ;
 - pendant les six mois suivants : 50 % de l'écart entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire.
- Lorsque l'écart constaté ne dépasse pas 100 € bruts par mois, l'agent. e conserve, pendant un an, 100 % du régime indemnitaire (IFSE et NBI globalisées) lié au poste précédent.

Article 3 - Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

3.1 Le principe

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés notamment dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation. Ce complément valorise les éléments non pris en compte dans la partie mensuelle (IFSE/IPC) du régime indemnitaire.

3.2 Période de référence

La période de référence est l'année universitaire précédente soit du 1er septembre de l'année n-1 au 31 août de l'année en cours.

3.3 Conditions d'ancienneté

Les bénéficiaires doivent être en activité au 1er novembre de l'année universitaire en cours. Les agent.es en CLM, CGM, CLD au 1er novembre ne sont pas considérés en activité.

N'entrent pas dans le calcul des périodes d'exercice, les périodes de congé maladie, congé

longue maladie (agents titulaires), congé de grave maladie (agents contractuels), congé longue durée, congé de formation professionnel, disponibilité et congé parental.

3.4 Attribution individuelle du CIA

Pour ce qui concerne le CIA lié à l'atteinte des objectifs professionnels annuels, La directrice attribue individuellement à chaque agent.e un montant de CIA en fonction des critères de modulation figurant en annexe de la présente délibération.

Le montant individuel est déterminé pour chaque période de référence sur proposition du directeur général des services en tenant compte :

- Du rapport établi par le/la responsable hiérarchique en cas de défaillance dans la manière de servir. Les responsables de service pourraient ainsi motiver une baisse partielle ou totale du montant de la prime pour les agents placés sous leur responsabilité, lorsque leur contribution au service a été clairement défailante. Ces situations doivent avoir été signalées au cours de l'année universitaire à la direction générale des services et avoir été formalisées dans le cadre de l'entretien professionnel ou d'une procédure disciplinaire ;
- Le cas échéant, de l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, attestés par la contribution exceptionnelle au fonctionnement du service et en particulier en cas de contribution significative à la mise en œuvre de projets importants et structurants intervenus pendant l'année de référence. L'évaluation de cet engagement est proposée chaque année par la direction générale des services en fonction du budget disponible, de la nature des projets considérés le cas échéant et après instruction des demandes par le service des ressources humaines ;
- Le cas échéant des responsabilités prises en cas d'absence de la/du supérieur hiérarchique ou d'un collègue. Un agent peut sur demande de la hiérarchie, assurer l'intérim d'un supérieur hiérarchique ou l'intérim d'un collègue de niveau équivalent en référence à l'organigramme, pendant plus de deux mois, en plus de l'activité habituelle lorsque l'absence de la/du supérieur hiérarchique ou de la/du collègue est due à un arrêt de travail, à une vacance de poste, ou sur les congés annuels accolés à ces absences ou au-delà de 30 jours de congés annuels dans le cas d'un départ (épuisement des droits). L'indemnisation de l'intérim peut également survenir en cas d'absentéisme perlé au sein d'un même service dès lors que celui-ci dépasse une durée totale de 2 mois et nécessite un remplacement de l'agent absent par la/les mêmes personnes, compte-tenu des nécessités de service.

3.5 - Périodicité et modalité de versement du CIA

Délais de versement

Le CIA est versé aux bénéficiaires répondant aux conditions d'ancienneté selon un rythme annuel au plus tard le 31 décembre de chaque année.

Absences et temps de travail

En cas d'absence pour raison médicale, le montant de la prime suit la rémunération, à plein traitement ou à demi-traitement.

Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail hebdomadaire et de la durée de présence dans l'établissement au cours de l'année universitaire concernée.

Article 4 – Procédure de recours

Les attributions individuelles peuvent faire l'objet d'une demande de justification ou de révision du montant adressée au service des ressources humaines. Celle-ci sera instruite par une commission composée du responsable du service des ressources humaines assisté des responsables de service concerné.es ainsi que du/de la directeur/trice de l'agent.e concerné.e. La demande fera l'objet d'une réponse écrite formulée dans un délai de deux mois à compter de sa réception.

Article 5 – Cumul

L'IFSE/l'IPC et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

En outre, le RIFSEEP/l'IPC est cumulable avec les indemnités suivantes :

- indemnité de caisse et de responsabilité régie par les décrets du 28 septembre 1972 et du 18 septembre 1973 ;
- indemnité pour rémunération de services, allouée aux Agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole régie par le décret du 4 février 1988.
- prime d'administration attribué au directeur de l'Enssib, instituée par le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié.

Article 6 – Clause de revalorisation

Les montants planchers de l'IFSE, de l'IPC et du CIA tels que définis en annexe de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 7 – Dispositions finales

La présente délibération s'applique aux agent.es concerné.es affecté.es à l'Enssib au 1^{er} avril 2026 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026. Les montants applicables sont fixés en annexe de la présente délibération.

La présente délibération est adoptée

Membres en exercice :

Quorum :

Présents et représentés :

Fait à Lyon le 12 mars 2026,

La Directrice de l'Enssib

Nathalie MARCEROU-RAMEL

Annexe RIFSEEP / RIC

Montant de l'IFSE / de l'IPC

Groupe de fonction	Plancher mensuel	Plafond mensuel
Agent de catégorie C sans sujétions particulières	300	450
Agent de catégorie C avec sujétions particulières	340	490
Agent de catégorie B sans sujétions particulières	430	650
Agent de catégorie B avec sujétions particulières	470	700
Agent de catégorie A	500	960
Agent de catégorie A membre du comité stratégique	550	1050
Adjoint au responsable de service	600	1100
Responsable de service	630	1400
Chargé mission membre du comité de direction	700	1550
Directeur adjoint de direction fonctionnelle ou générale	900	1650
Directeur fonctionnel	1000	1900
Emplois de direction visés par le décret Enssib	1200	2400

Complément indemnitaire annuel

Degré d'atteinte des objectifs	Modulation du CIA de référence (en €)
Objectifs non atteints	0 €
Réalisation partielle des objectifs	150€
Objectifs atteints	300€

CIA pour compensation d'un intérim

120 € bruts par mois d'intérim à partir de 2 mois complets d'intérim comptabilisés au cours de la période de référence.

CIA exceptionnel

Le montant du CIA exceptionnel est fixé à 500 €.