

## **Politique indemnitaire des personnels administratifs : révision des dispositifs. Rifseep 2027-2029 / Politique indemnitaire des contractuels BIATSS / NBI : mise à jour des fonctions**

**Modalités de recours contre la présente délibération :** En application des articles 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 son affichage, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS de Lyon et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Lyon.

**Date de transmission au MESR : 20/10/2026**

**Date de publication sur le site internet de l'Ecole : 20/10/2026**

## **Dispositifs indemnitaires des personnels administratifs et techniques (BIATSS) titulaires et contractuels**

*Vu le code de l'éducation et notamment l'article L. 954-2*

*Vu le code général de la fonction publique*

*Vu le décret consolidé n°2012-715 du 7 mai 2012 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Ecole normale supérieure de Lyon,*

*Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;*

*Vu le décret 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 le décret du 24 mai 2023 portant nomination d'Emmanuel Trizac dans les fonctions de président de l'École normale supérieure de Lyon,*

*Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;*

*Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;*

*Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;*

*Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant, pour le recrutement et la gestion, du ministre chargé de l'éducation nationale ;*

*Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;*

*Vu l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;*

*Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'assistants ingénieurs des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;*

*Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;*

*Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs d'études des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;*

*Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;*

*Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de la recherche et de techniciens de recherche et de formation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;*

*Vu l'arrêté du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du Centre national de la recherche scientifique ;*

*Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des*

*bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;*

*Vu la circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du Rifseep (NOR : RDFF 1427139C) ;*

*Vu la circulaire n°2017-0170 du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du Rifseep au bénéfice des corps ITRF,*

*Vu la circulaire n° 2018- 0126 du 6 septembre 2018 relative à la mise en œuvre du Rifseep au bénéfice des corps de la filière bibliothèque,*

*Vu la circulaire DGRH C1-2 n°2015-0163 du 5 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière administrative,*

*Vu la circulaire DGRH C1-2 n°2017-0170 du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière recherche et formation (ITRF),*

*Vu la circulaire DGRH C1-2 n°2018-0128 du 6 septembre 2018 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière bibliothèque,*

*Vu le règlement intérieur de l'École normale supérieure de Lyon,  
 Vu la délibération 1.1 du conseil d'administration du 8 novembre 2018 relative à la mise en place du RIFSEEP,  
 Vu la délibération du conseil d'administration du 12 mai 2022 relative à la révision triennale du RIFSEEP,  
 Vu la délibération 1.3 du conseil d'administration du 15 octobre 2024 relative à révision triennale du RIFSEEP  
 Vu la délibération 1.8 du conseil d'administration du 14 mars 2024 relative à la refonte politique de rémunération et de recrutements des contractuels BIATSS  
 Vu l'avis du Comité social d'administration du 30 septembre 2026,*

Après en avoir débattu,

Le conseil d'administration, dans sa séance du 15 octobre 2026, prend la délibération suivante :

### **Article 1.**

Le conseil d'administration de l'ENS de Lyon approuve la révision des dispositifs de la politique indemnitaire des personnels administratifs, le Rifseep 2027-2029 et la mise à jour de la politique indemnitaire des contractuels BIATSS / NBI, dont le dispositif est décrit ci-après.

### **Article 2. Bénéficiaires**

Les dispositifs mentionnés ci-dessous sont applicables aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public employés en contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

Sont toutefois exclus du dispositif :

- les apprentis ;
- les agents vacataires rétribués à l'heure ou à la tâche ;
- les agents recrutés dans le cadre d'un contrat étudiant.

### **Article 3. Mise en œuvre**

Les différents dispositifs seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027.

## **Le RIFSEEP pour les personnels BIATSS titulaires**

### **Article 4. Dispositif du RIFSEEP**

Le dispositif du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), outil indemnitaire pour les BIATSS fonctionnaires, a été mis en place au sein de l'établissement le 8 novembre 2018 par délibération du conseil d'administration.

Créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, il a pour objet de :

- rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire,
- redonner du sens à la rémunération indemnitaire,
- valoriser l'exercice des fonctions,
  - favoriser les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions publiques.

Il comprend deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui repose sur les fonctions et la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

La présente délibération vise à réviser l'IFSE qui repose sur les fonctions et la prise en compte de l'expérience professionnelle au titre de la troisième révision triennale qui prend effet au 1er janvier 2027.

Les principes de cette révision triennale sont les suivants :

- La mise en place d'une cartographie des fonctions sur la base de critères révisés.
- Une revalorisation assurant un gain mensuel brut plancher de 30 € et un gain mensuel brut plafond de 210 €.
- Une revalorisation permettant d'atteindre les valeurs cibles de référence du ministère pour l'année 2027.
- La mise en œuvre d'une convergence totale entre les filières pour les agents de catégorie B et C et un rapprochement partiel complémentaire entre les filières pour les agents de catégorie A.

## Article 5. Public éligible

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

La revalorisation du montant de l'IFSE concerne tous les personnels titulaires ou stagiaires concernés par le RIFSEEP et affectés à l'ENS de Lyon au 1 janvier 2027.

## Article 6. Cartographie des fonctions et montant de IFSE

Le montant de l'IFSE versé à chaque agent selon son grade est déterminé par la cartographie disponible en **annexe 1**.

Le niveau d'attribution est déterminé selon une cotation des postes, dont le classement est réalisé sur la base de la formalisation des critères professionnels liés aux fonctions.

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

- 2 à 4 groupes de fonctions pour les agents relevant de la catégorie A avec la mise en place de niveaux intermédiaires ;
- 2 à 3 groupes de fonctions pour les agents relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les agents relevant de la catégorie C.

Ce classement permet également de tenir compte d'un éventuel décalage entre le corps de l'agent et les fonctions exercées. Ainsi, un agent occupant des fonctions relevant d'un corps de niveau supérieur au sien se voit appliquer, par décision individuelle, le montant socle de l'IFSE correspondant au corps supérieur concerné.

Le maintien indemnitaire est garanti aux agents percevant un régime indemnitaire plus favorable avant cette révision triennale, soit au 1er janvier 2027.

## Définition des critères

Conformément aux critères généraux fixés par la réglementation, une grille de lecture des emplois est élaborée sur la base de trois grands critères : encadrement, technicité et exposition. Cette grille a permis l'élaboration de la cartographie des fonctions précisée en annexe 1.

Cette cartographie est mise à jour par la direction des ressources humaines en concertation avec les directeurs.trices des services de l'établissement s'il y a lieu.

| ENCADREMENT              | Fonction transversale visant, selon le niveau d'encadrement, à structurer, organiser et piloter l'activité d'un collectif de travail, en assurant la continuité du service, l'atteinte des objectifs opérationnels, ainsi que le respect du cadre réglementaire, des règles de sécurité et des principes de qualité de vie au travail.                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |   |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | A | B | C |
| DIRECTION                | Les activités de management de direction concourent à la mise en œuvre des <b>orientations stratégiques</b> de l'Ecole. Elles visent à superviser, arbitrer, organiser les moyens et ressources, à piloter et adapter les projets de l'établissement en déclinant les objectifs par services. Le cas échéant, à encadrer plusieurs responsables de services.                                                                                                                                                                                                                        | X |   |   |
| SERVICE (N-DIRECTION)    | Les activités de management de service concourent à l'organisation et au pilotage d'un <b>périmètre fonctionnel identifié</b> . Elles concourent à décliner les orientations en planifiant les différentes ressources allouées, en pilotant des projets et opérations. Elles visent à optimiser les procédures, à contrôler et évaluer l'emploi des ressources, à mobiliser et à faire évoluer sur un plan collectif les compétences professionnelles des agents et à garantir la continuité et la qualité du service rendu.                                                        | X |   |   |
| EQUIPE (N-SERVICE)       | Les activités de management d'équipe concourent à la <b>coordination opérationnelle de proximité</b> . Elles consistent à conduire et à contrôler conformément à une demande, des prescriptions ou réglementation techniques/administratives, aux règles de santé et sécurité, la réalisation d'un processus opérationnel. Elles visent à organiser le travail quotidien, répartir les activités entre les agents, assurer le suivi de l'exécution des missions, accompagner les agents dans la réalisation de leurs tâches et contribuer à l'atteinte des objectifs opérationnels. | X | X |   |
| TECHNICITE               | La technicité désigne l'ensemble des compétences mobilisées dans l'exercice d'une activité, incluant les savoirs, savoir-faire et savoir-être. Elle s'apprécie au regard de la complexité des missions confiées et du niveau de spécialisation nécessaire à leur maîtrise.                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |   |   |   |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | A | B | C |
| EXPERTISE DE HAUT NIVEAU | Mobilisation d'une <b>expertise rare ou fortement spécialisée</b> impliquant la maîtrise de domaines complexes. Forte capacité à innover, anticiper les évolutions et résoudre des problèmes critiques ou inédits. Tâches extrêmement complexes, impliquant des décisions stratégiques ou une innovation constante.                                                                                                                                                                                                                                                                 | X |   |   |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |          |          |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| <b>EXPERTISE</b>               | <b>Maîtrise approfondie</b> d'un domaine ou groupe d'activité permettant de concevoir, optimiser ou piloter des tâches, des procédures, processus, méthodologies. Tâches très complexes, nécessitant une analyse approfondie et une résolution de problèmes techniques                                                                               | <b>X</b> | <b>X</b> | <b>X</b> |
| <b>TECHNICITE PARTICULIERE</b> | <b>Maîtrise de techniques ou de procédures spécifiques</b> nécessitant des compétences spécialisées, acquises par formation ou expérience, dans un champ professionnel identifié. Gestion de situations non standard ou utilisation d'outils ou méthodes spécialisées. Tâches, procédures, méthodes variées à complexes nécessitant de l'adaptation. | <b>X</b> | <b>X</b> |          |
| <b>TECHNICITE COURANTE</b>     | <b>Mise en œuvre de techniques et procédures standardisées</b> dans le cadre de l'activité quotidienne, nécessitant une maîtrise professionnelle du poste. Application de règles, procédures ou outils ou méthodologie courants, sans nécessité d'interprétation complexe.                                                                           | <b>X</b> | <b>X</b> | <b>X</b> |

**EXPOSITION** Désigne le niveau de responsabilité associé au poste et l'impact des activités professionnelles exercées sur l'organisation, les usagers, les ressources ou l'école.

|                              |                                                                                                                                                                                                                                          | A        | B        | C |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|---|
| <b>NIVEAU STRATEGIQUE</b>    | Activité consistant à contribuer à l'élaboration des <b>orientations stratégiques de l'établissement</b> en lien direct avec les instances de décision, et à assurer leur déclinaison en plans d'actions et projets structurants.        | <b>X</b> |          |   |
| <b>NIVEAU A FORTS ENJEUX</b> | Activités présentant des <b>enjeux importants</b> ayant un impact direct sur des processus, projets ou relations clés, et susceptibles d'entraîner des conséquences significatives et mesurables en cas de dysfonctionnement ou d'échec. | <b>X</b> | <b>X</b> |   |

Les montants sont fixés par la cartographie des fonctions **en annexe 1** et déclinés également dans la grille IFSE en **annexe 2**.

Ces montants sont applicables à compter du 1er janvier 2027.

## Article 6. Modalités particulières

### a. Fonctions informatiques

Il est maintenu, pour les personnels exerçant dans les métiers informatiques (BAP E), l'attribution d'un montant forfaitaire d'IFSE supplémentaire à celui du corps et du groupe de fonction.

|          |              |
|----------|--------------|
| A2       | <b>420 €</b> |
| A3       | <b>380 €</b> |
| A4       | <b>300 €</b> |
| B1/B2/B3 | <b>300 €</b> |
| C1/C2    | <b>280 €</b> |

### b. Fonctions administratives particulières

Certaines fonctions à responsabilités particulières bénéficient d'un montant d'IFSE complémentaire telles que listées dans la cartographie en annexe 1.

Ce montant complémentaire ne pourra pas excéder le plafond fixé. Il n'est pas possible de cumuler les indemnités associées à deux fonctions listées.

Le conseil d'administration autorise le Président à fixer ce montant. Tous les ans, l'enveloppe consacrée au dispositif sera présentée au conseil d'administration.

### c. Intérim de fonctions

Les personnels assurant l'intérim de fonctions supérieures, acté par une lettre de mission, perçoivent l'IFSE afférente à la cotation du poste faisant l'objet dudit intérim pendant la période concernée.

### d. Suppléance de fonctions

Les personnels assurant un surcroît temporaire de travail dû à la suppléance de collègues momentanément absents et dont l'absence met en cause la continuité de service, peuvent bénéficier d'un complément de rémunération.

Cette situation de suppléance peut être prise en compte dans la détermination du CIA dans une limite correspondant à 150 euros par mois de suppléance

Les motifs d'absence sont notamment : congés maladie (CMO, CLM, CLD), congé de proche aidant, congé parental, vacance de poste en cours de recrutement, ...

Un délai de carence d'un mois est appliqué. La demande doit être formulée et motivée à partir de l'organisation mise en place par le ou la responsable hiérarchique auprès de la direction des ressources humaines pour arbitrage. Une lettre de suppléance cadrant l'activité sera mise en place.

### e. Réévaluation en cas de changement de grade ou de fonction

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade suite à une promotion ou une nomination suite à un concours ou à un examen professionnel (conformément à la grille annexée).

## **Article 7. Modalités d'attribution du complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Conformément aux dispositions du RIFSEEP, l'ENS de Lyon met en place le CIA afin de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, en particulier dans les cas suivants :

- une initiative particulière, un travail de contribution au collectif de travail,
- une surcharge ou une qualité de travail particulière,
- des fonctions à responsabilité ou des missions particulières assumées pendant l'année sur des projets ou autres événements spécifiques,
- suppléance.

Le CIA ne peut être versé que dans le respect des plafonds ministériels donnés par catégories et par groupe, fixé par arrêté.

Le montant global consacré au CIA est approuvé annuellement par le conseil d'administration. En année courante, le montant consacré au CIA est contraint par la soutenabilité financière de l'établissement.

### Cas des Assistants de prévention

Les fonctions d'assistant de prévention et personnes compétentes en radio protection font l'objet d'une indemnité sous forme de CIA (un rapport d'activités sera demandé en contrepartie) d'un montant annuel de :

| <u>Assitant.es de prévention</u>             | <u>Personne compétente en radio protection</u> |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------|
| - Quotité inférieure ou égale à 10 % : 600 € | - Activité soumise à déclaration : 600 €       |
| - Quotité supérieure à 10 % : 1000 €         | - Activité soumise à autorisation : 1000 €     |

### Article 8. Modalités de versement

Les montants liés au RIFSEEP seront versés mensuellement pour l'IFSE (au prorata du temps de travail effectif de l'agent) et annuellement pour le CIA (au prorata du temps de présence), pour les agents en position d'activité. Ils seront proratisés en fonction de la présence de l'agent et son temps de travail.

## La prime de fonction pour les personnels BIATSS contractuels

**Préambule :** Ce dispositif vient modifier partiellement la délibération 1.8 du conseil d'administration du 14 mars 2024 relative à la refonte de la politique de rémunération et de recrutements des contractuels BIATSS. Est précisé ci-dessous la révision du dispositif indemnitaire dont notamment le montant de la prime de fonction.

Les dispositions relatives à la grille de recrutement et aux mesures de réévaluation de la rémunération demeurent en vigueur.

### Article 9. Bénéficiaires

Les dispositifs mentionnés ci-dessous sont applicables aux agents administratifs contractuels de droit public employés en contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

Sont toutefois exclus du bénéfice de ces dispositifs :

- les apprentis ;
- les agents vacataires rétribués à l'heure ou à la tâche ;
- les agents recrutés dans le cadre d'un contrat étudiant.

## Article 10. Prime de fonction

La grille de rémunération adoptée par le conseil d'administration en date du 14 mars 2024 est modifiée partiellement dans l'annexe 3 par une révision du montant de la prime de fonction.

Afin de réduire les écarts indemnitaires entre les agents titulaires et les agents contractuels, le montant de la prime de fonction des agents contractuels correspond à un pourcentage de l'IFSE. Ce pourcentage est adossé à la cotation du poste occupé sur la base du 1<sup>er</sup> grade du corps ITRF concerné.

### Pourcentages :

- **Catégorie C** : 60 %
- **Catégorie B** : 50 %
- **Catégorie A**
  - ASI : 60 %
  - IGE : 68 %
  - IGR : 64%

Ce dispositif a pour objectif de mettre en cohérence l'indemnitaire des contractuels avec la fonction occupée. Il vise à réduire le différentiel indemnitaire entre titulaires et contractuels, tout en s'assurant d'une augmentation indemnitaire homogène entre les catégories.

Les principes de détermination de la prime de fonction sont fixés par la cartographie des fonctions en **annexe 1** et déclinés dans la grille de rémunération modifiée en **annexe 3**.

## Article 11. Modalités particulières

### a. Montants complémentaires

Certaines fonctions à responsabilités particulières, ou fortement exposées et /ou nécessitant technicité particulière peuvent bénéficier d'un montant complémentaire mensuel tel que défini dans la cartographie en annexe 1.

Ce montant complémentaire ne pourra pas excéder le plafond fixé. Il n'est pas possible de cumuler les montants associés à deux fonctions listées.

Le conseil d'administration autorise le Président à fixer ce montant.

### b. Intérim de fonctions

Les personnels assurant l'intérim de fonctions supérieures, acté par une lettre de mission, perçoivent le montant de la prime de fonction adossée à l'IFSE afférente à la cotation du poste faisant l'objet dudit intérim pendant la période concernée.

### c. Suppléance de fonctions

Les personnels assurant un surcroît temporaire de travail dû à la suppléance de collègues momentanément absents et dont l'absence met en cause la continuité de service, peuvent bénéficier d'un complément de rémunération.

Cette situation de suppléance peut être prise en compte dans la détermination du complément annuel de rémunération dans une limite correspondant à 150 euros par mois de suppléance

Les motifs d'absence sont notamment : congés maladie (CMO, CLM, CLD), congé de proche aidant, congé parental, vacance de poste en cours de recrutement, ...

Un délai de carence d'un mois est appliqué. La demande doit être formulée et motivée à partir de l'organisation mise en place par le ou la responsable hiérarchique auprès de la direction des ressources humaines pour arbitrage. Une lettre de suppléance cadrant l'activité sera mise en place.

## Article 12. Mise en œuvre

La nouvelle grille de rémunération modifiée est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027.

Un document de gestion indiquant les montants de la rémunération totale sera élaboré sur cette base.

## Annexe 1 – Cartographie des fonctions

| CARTOGRAPHIE DES FONCTIONS                                                                                                                                                  |                                                                                 |               |        |                                                                   |                                                    |                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |                                                                                   |                                                                     |                                                                                      |                                                                         |                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hors emplois fonctionnels                                                                                                                                                   |                                                                                 |               |        |                                                                   |                                                    |                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |                                                                                   |                                                                     |                                                                                      |                                                                         |                                                                                                                                |
| Applicable au 1er janvier 2027                                                                                                                                              |                                                                                 |               |        |                                                                   |                                                    |                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |                                                                                   |                                                                     |                                                                                      |                                                                         |                                                                                                                                |
| * Possibilité d'appliquer un montant complémentaire pour l'exercice de certaines fonctions particulières dans la limite du plafond mentionné et des plafonds réglementaires |                                                                                 |               |        |                                                                   |                                                    |                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |                                                                                   |                                                                     |                                                                                      |                                                                         |                                                                                                                                |
| CAT.                                                                                                                                                                        | CORPS / CONTRAT                                                                 | GRPE FONCTION | NIVEAU | CRITERES MINISTERIELS                                             | DECLINAISON DES CRITERES A L'ENS                   | FONCTIONS                                          | LISTE INDICATIVE DES METIERS                                                                                                                                                                                                                                                                         | RBI | GRADES                                                                            | INDEMNITAIRE AGENTS TITULAIRES - PFE                                | INDEMNITAIRE AGENTS TITULAIRES - POSSIBILITE D'APPLIQUER UN MONTANT COMPLEMENTAIRE * | INDEMNITAIRE AGENTS CONTRACTUELS - PRIME DE FONCTION                    | INDEMNITAIRE AGENTS CONTRACTUELS - POSSIBILITE D'APPLIQUER UN MONTANT COMPLEMENTAIRE *                                         |
| A                                                                                                                                                                           | IGR<br>APAE<br>AAE<br>CONSERVATEUR GL<br>CONSERVATEUR CDD<br>CéLA / CDD<br>CéLA | 1             | A1a    | Fonctions à responsabilité / forts enjeux stratégiques            | Encadrement multi-directions à enjeux stratégiques | DGSA                                               | DGS-A recherche et simplification<br>DGS-A RH et QVCT                                                                                                                                                                                                                                                | 40  | IGR HC<br>IGR<br>APAE<br>AAE<br>CONSERVATEUR GL<br>CONSERVATEUR C<br>CONSERVATEUR | 1 199 €<br>1 022 €<br>1 022 €<br>834 €<br>1 175 €<br>999 €<br>984 € | Plafond 1000 €                                                                       | 64 % de la cotation PSE du poste appliqué au 1er grade du corps des IGR | Montant brut mensuel complémentaire<br>Direction de service (stratégique, fort enjeu, complexe)<br>Fourchette de 300 € à 800 € |
|                                                                                                                                                                             | IGR<br>APAE<br>AAE<br>CONSERVATEUR GL<br>CONSERVATEUR CDD<br>CéLA / CDD<br>CéLA |               | A3a    | Fonctions d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique | Encadrement de direction à enjeux stratégiques     | Directeur, brte de direction à enjeux stratégiques | Nomenclature :<br>Directeur, brte de la Comptabilité<br>Directeur, brte Bibliothèque Universitaire<br>Directeur, brte ORMA<br>Directeur, brte du Patrimoine<br>Directeur, brte des Ateliers et des Finances<br>Directeur, brte des Ressources Humaines<br>Directeur, brte des Services aux Etudiants | 80  | IGR HC<br>IGR<br>APAE<br>AAE<br>CONSERVATEUR GL<br>CONSERVATEUR C<br>CONSERVATEUR | 1 199 €<br>1 022 €<br>1 022 €<br>834 €<br>1 175 €<br>999 €<br>984 € | Plafond 1100 €                                                                       | 64 % de la cotation PSE du poste appliqué au 1er grade du corps des IGR | Montant brut mensuel complémentaire<br>Direction de service (stratégique, fort enjeu, complexe)<br>Fourchette de 300 € à 800 € |

|   |                                                                                          |   |     |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| A | IGR<br>IGE<br>APAE<br>AAE<br>CONSERVATEUR GL<br>CONSERVATEUR<br>CDI Cat A / CDD<br>Cat A | 2 | A2a | Fonctions<br>d'encadrement élevé                                                                                                                                                           | Encadrement de direction à forts enjeux<br>Experts métiers de haut niveau<br>Laboratoires                                                                                            | Directeur/ice adjoint.e de direction à enjeux stratégiques<br>Directeur/ice de direction du service à forts enjeux<br>Experts métiers de haut niveau                                                                                                                      | <p><b>Notamment :</b></p> <p>Directeur/ice Affaires juridiques et institutionnelles</p> <p>40</p> <p>IGR HC 1 179 €</p> <p>30</p> <p>IGR 1 002 €</p> <p>19</p> <p>APAE 1 002 €</p> <p>0</p> <p>IGE HC 833 €</p> <p>0</p> <p>IGE 814 €</p> <p>0</p> <p>AAE 814 €</p> <p>CONSERVATEUR GL 1 172 €</p> <p>CONSERVATEUR C 996 €</p> <p>CONSERVATEUR JR 981 €</p> <p>Plafond de 600 €</p> <p>64 % de la cotisation IPSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGR</p> <p>64 % de la cotisation IPSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGE</p> <p>Montant brut mensuel complémentaire<br/>Directeur de service (stratégique, fort enjeux, classique) :<br/>Fourchette de 300 € à 500 €</p> |  |
|   | IGR<br>IGE<br>APAE<br>AAE<br>CONSERVATEUR GL<br>CONSERVATEUR<br>CDI Cat A / CDD<br>Cat A |   | A2b | Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise<br>Fonction de définition et de pilotage de processus, de projets, de protocoles et/ou de programme transversal ou complexe | Encadrement de direction<br>Encadrement adjoint de direction à enjeux stratégiques<br>Encadrement de services à enjeux stratégiques<br>Experts métiers<br>Médecin de prévention, CSE | Directeur/ice adjoint.e de direction à enjeux stratégiques<br>Responsable de service à forts enjeux<br>Ingénieur.e d'appui à la recherche expert<br>Ingénieur.e numérique expert<br>Ingénieur.e d'appui à la recherche expert : labo de chimie etc.<br>Chef/fe de cabinet | <p>Responsables : FMS Média, admissions-concours, Editeurs</p> <p>30</p> <p>30</p> <p>10</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>CONSERVATEUR GL 1 157 €</p> <p>CONSERVATEUR C 976 €</p> <p>CONSERVATEUR JR 961 €</p> <p>IGR HC 1 156 €</p> <p>IGR 982 €</p> <p>APAE 982 €</p> <p>IGE HC 819 €</p> <p>IGE 794 €</p> <p>AAE 794 €</p> <p>64 % de la cotisation IPSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGR</p> <p>64 % de la cotisation IPSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGE</p> <p>Montant brut mensuel complémentaire<br/>Responsable de service<br/>Fourchette de 150 € à 300 €</p>                                                                 |  |

13

|   |                                                  |   |    |                                                                                                                                         |                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |               |                                                                                                          |                                                                               |                                                                            |                                                                                             |
|---|--------------------------------------------------|---|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| B | TECH<br>SAENES<br>BIBAS<br>CDI Cat B / CDD Cat B | 1 | B1 | Fonctions d'encadrement ou de coordination<br>Fonctions de mise en œuvre de procédures complexes<br>Fonctions à technicité élevée       | Encadrement d'équipe<br>Expertise métier<br>Forces en/aux | Responsable d'équipe<br>Bibliothécaire Assistant spécialisé expert (formation)<br>Gestionnaire administratif, financier, comptable expert<br>Technicien expert<br>Technicien numérique expert<br>Technicien prévention des risques                                                         | Encadrement :<br>Responsables de sites locaux, équipe maintenance électricité etc.<br>Responsable d'équipe maintenance IFE etc.<br>Responsable d'équipes DMIS, SAR, DDA, équipe BDL etc.                                                                                                                                                                                                                                        | 19<br>10<br>0 | TECH CE<br>TECH CS<br>TECH CN<br>SAENES CE<br>SAENES CS<br>SAENES CN<br>BIBAS CE<br>BIBAS CS<br>BIBAS CN | 887 €<br>872 €<br>857 €<br>887 €<br>872 €<br>857 €<br>887 €<br>872 €<br>857 € | 50 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des TECH | Montant brut mensuel complémentaire<br>Expositor / technicien<br>Fourchette de 50 € à 150 € |
|   | TECH<br>SAENES<br>BIBAS<br>CDI Cat B / CDD Cat B | 2 | B2 | Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées<br>Fonctions à technicité particulière<br>Fonctions universitaires : BIE | Fonctions à technicité particulière                       | Bibliothécaire Assistant spécialisé à fonction particulière<br>Gestionnaire administratif, financier, comptable à fonction particulière<br>Technicien à fonction particulière<br>Technicien numérique à fonction à fonction particulière<br>Assistant de direction à fonction particulière | Gestionnaire administratif, financier, comptable à fonction particulière : DM, DAF, DMIS, DM, DISE, SAR, vice étudiante et ALUMNI, scolarité, labo, DM, ENS Editions, BSI, BDL, DRPAT, IFE etc.<br>Technicien à fonction particulière : DM, COM, DRPAT, labo, SPRP, DNUM, KANTOS etc.<br>Technicien numérique à fonction à fonction particulière : DNUM, labo etc.<br>Assistant de direction à fonction particulière : DGS etc. |               | TECH CE<br>TECH CS<br>TECH CN<br>SAENES CE<br>SAENES CS<br>SAENES CN<br>BIBAS CE<br>BIBAS CS<br>BIBAS CN | 866 €<br>851 €<br>836 €<br>866 €<br>851 €<br>836 €<br>866 €<br>851 €<br>836 € | 50 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des TECH |                                                                                             |
|   | TECH<br>SAENES<br>CDI Cat A / CDD Cat A          | 3 | B3 | Fonctions de gestion de procédures universitaires<br>Fonctions à technicité universitaires                                              | Fonctions métier courantes                                | Gestionnaire administratif, financier<br>Technicien<br>Technicien numérique<br>Assistant de direction<br>Secrétaire médicale                                                                                                                                                               | Gestionnaire administratif, financier : BDI, DM, Cabinet, labo etc.<br><br>Technicien : DRPAT, Dpt chimie, Dpt Physique, Dpt Chimie, DUNES, LBAC, DMIS, Editions, labo etc.<br>Assistant de direction<br>Secrétaire médicale                                                                                                                                                                                                    |               | TECH CE<br>TECH CS<br>TECH CN<br>SAENES CE<br>SAENES CS<br>SAENES CN                                     | 805 €<br>590 €<br>576 €<br>805 €<br>590 €<br>565 €                            | 50 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des TECH |                                                                                             |

|   |                                                       |   |    |                                                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |    |                                                                                        |                                                                               |                                                                            |                                                                                             |
|---|-------------------------------------------------------|---|----|------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| C | ADT<br>ADJANES<br>CDI Cat C / CDD Cat C               | 1 | C1 | Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière | Expertise métier           | Agente administrative, financière, comptable expert : DAF, DM, BSI, DISE, DRL IFE, compas, labo, scolarité, DNUM<br>Agente de sécurité SIAP<br>Agente technique expert : DMIS, DRPAT<br>Opérateur/ice de Maintenance - organisation des crises (DRPAT)<br>Magasinier/ère des bibliothèques expert | 10 | ATRP P1C<br>ATRP P2C<br>ATRP<br>ADT P1C<br>ADT P2C<br>ADT<br>MAG P1C<br>MAG P2C<br>MAG | 522 €<br>507 €<br>492 €<br>522 €<br>507 €<br>492 €<br>522 €<br>507 €<br>492 € | 50 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des ATRP | Montant brut mensuel complémentaire<br>Expositor / technicien<br>Fourchette de 50 € à 150 € |
|   | ADT<br>ADJANES<br>MAGASINIER<br>CDI Cat C / CDD Cat C | 2 | C2 | Fonctions d'exécution universitaires                             | Fonctions métier courantes | Agente administrative : DM, BDI, DMIS, DRPAT, IFE etc.<br>Agente technique : Sécurité, DMIS, DRPAT, DNUM, Département, labo etc.<br>Opérateur/ice d'assistance technique grand amphithéâtre<br>Magasinier/ère des bibliothèques                                                                   | 18 | ATRP P1C<br>ATRP P2C<br>ATRP<br>ADT P1C<br>ADT P2C<br>ADT<br>MAG P1C<br>MAG P2C<br>MAG | 410 €<br>495 €<br>480 €<br>310 €<br>495 €<br>480 €<br>310 €<br>495 €<br>480 € | 50 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des ATRP |                                                                                             |

## Annexe 2 – Grille IFSE 2027 (Montant brut mensuel)

| CAT. | CORPS      | GRADE    | C1    | C2    |
|------|------------|----------|-------|-------|
| C    | ATRF       | ATRF P1C | 522 € | 510 € |
| C    | ATRF       | ATRF P2C | 507 € | 495 € |
| C    | ATRF       | ATRF     | 492 € | 480 € |
| C    | ADJENES    | ADT P1C  | 522 € | 510 € |
| C    | ADJENES    | ADT P2C  | 507 € | 495 € |
| C    | ADJENES    | ADT      | 492 € | 480 € |
| C    | MAGASINIER | MAG P1C  | 522 € | 510 € |
| C    | MAGASINIER | MAG P2C  | 507 € | 495 € |
| C    | MAGASINIER | MAG      | 492 € | 480 € |

| CAT. | CORPS  | GRADE     | B1    | B2    | B3    |
|------|--------|-----------|-------|-------|-------|
| B    | TECH   | TECH CE   | 687 € | 666 € | 605 € |
| B    | TECH   | TECH CS   | 672 € | 651 € | 590 € |
| B    | TECH   | TECH CN   | 657 € | 636 € | 575 € |
| B    | SAENES | SAENES CE | 687 € | 666 € | 605 € |
| B    | SAENES | SAENES CS | 672 € | 651 € | 590 € |
| B    | SAENES | SAENES CN | 657 € | 636 € | 575 € |
| B    | BIBAS  | BIBAS CE  | 687 € | 666 € |       |
| B    | BIBAS  | BIBAS CS  | 672 € | 651 € |       |
| B    | BIBAS  | BIBAS CN  | 657 € | 636 € |       |

| CAT. | CORPS                | GRADE             | A1a     | A1b     | A2a     | A2b     | A3a     | A3b   | A4    |
|------|----------------------|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|
| A    | IGR                  | IGR HC            | 1 199 € | 1 199 € | 1 179 € | 1 159 € | 1 119 € |       |       |
| A    | IGR                  | IGR               | 1 022 € | 1 022 € | 1 002 € | 982 €   | 942 €   |       |       |
| A    | IGE                  | IGE HC            |         |         | 833 €   | 813 €   | 773 €   |       | 743 € |
| A    | IGE                  | IGE CN            |         |         | 814 €   | 794 €   | 754 €   |       | 724 € |
| A    | ASI                  | ASI               |         |         |         |         | 708 €   | 697 € | 687 € |
| A    | Attaché              | APAE              | 1 022 € | 1 022 € | 1 002 € | 982 €   | 942 €   |       | 884 € |
| A    | Attaché              | AAE               | 834 €   | 834 €   | 814 €   | 794 €   | 754 €   |       | 724 € |
| A    | Conservateur général | Conserv. GI       | 1 175 € | 1 175 € | 1 172 € | 1 152 € |         |       |       |
| A    | Conservateur         | Conserv. en chef  | 999 €   | 999 €   | 996 €   | 976 €   | 939 €   |       |       |
| A    | Conservateur         | Conserv.          | 984 €   | 984 €   | 981 €   | 961 €   | 924 €   |       |       |
| A    | Bibliothécaire       | Bibliothécaire HC |         |         |         |         | 855 €   | 835 € | 801 € |
| A    | Bibliothécaire       | Bibliothécaire    |         |         |         |         | 840 €   | 820 € | 786 € |
| A    | Infirmier            | Infirmier HC      |         |         |         |         |         |       | 697 € |
| A    | Infirmier            | Infirmier CN      |         |         |         |         |         |       | 687 € |

## Annexe 3 – Grille de rémunération des agents contractuels

### Annexe 3 : Grille de rémunération des agents contractuels

Grille venant modifier partiellement (sur la partie prime de fonction) la grille en vigueur.

| Niveau de rémunération initial au moment du recrutement |        |                                                                                        |                                                                  |                   | Éléments de rémunération* |                                                                            |                |
|---------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Catégorie                                               | Niveau | Niveau de technicité au moment du recrutement (compétences techniques ou managériales) | Indications d'expérience dans le métier au moment du recrutement | Niveau de diplôme | INM                       | Prime de fonction                                                          | Réévaluation   |
| C                                                       | C1     | Débutant                                                                               | 0 à 2 ans                                                        | 3                 | 370                       | 60 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des ATRF |                |
|                                                         | C2     | Expérimenté / tranche 1                                                                | 3 à 6 ans                                                        | 3                 | 377                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | C3     | Expérimenté / tranche 2                                                                | 7 à 9 ans                                                        | 3                 | 385                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | C4     | Expérimenté / tranche 3                                                                | 10 à 12 ans                                                      | 3                 | 395                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | C5     | Expert / tranche 1                                                                     | 13 à 15 ans                                                      | 3                 | 405                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | C6     | Expert / tranche 2                                                                     | 16 à 18 ans                                                      | 3                 | 415                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | C7     | Expert / tranche 3                                                                     | 19 à 21 ans                                                      | 3                 | 430                       |                                                                            | 3 ans          |
| B                                                       | ...    | Senior                                                                                 | > 21 ans                                                         | 3                 | + 8 POINTS                |                                                                            | tous les 3 ans |
|                                                         | B1     | Débutant                                                                               | 0 à 2 ans                                                        | 4                 | 372                       | 50 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des TECH |                |
|                                                         | B2     | Expérimenté / tranche 1                                                                | 3 à 6 ans                                                        | 4                 | 380                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | B3     | Expérimenté / tranche 2                                                                | 7 à 9 ans                                                        | 4                 | 390                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | B4     | Expérimenté / tranche 3                                                                | 10 à 12 ans                                                      | 4                 | 410                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | B5     | Expert / tranche 1                                                                     | 13 à 15 ans                                                      | 4                 | 430                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | B6     | Expert / tranche 2                                                                     | 16 à 18 ans                                                      | 4                 | 450                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | B7     | Expert / tranche 3                                                                     | 19 à 21 ans                                                      | 4                 | 475                       |                                                                            | 3 ans          |
| A                                                       | ...    | Senior                                                                                 | > 21 ans                                                         | 4                 | +10 POINTS                |                                                                            | tous les 3 ans |
|                                                         | ASI 1  | Débutant                                                                               | 0 à 2 ans                                                        | 5                 | 375                       | 60 % de la cotation IFSE du poste appliquée au corps des ASI               |                |
|                                                         | ASI 2  | Expérimenté / tranche 1                                                                | 3 à 6 ans                                                        | 5                 | 393                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | ASI 3  | Expérimenté / tranche 2                                                                | 7 à 9 ans                                                        | 5                 | 408                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | ASI 4  | Expérimenté / tranche 3                                                                | 10 à 12 ans                                                      | 5                 | 428                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | ASI 5  | Expert / tranche 1                                                                     | 13 à 15 ans                                                      | 5                 | 450                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | ASI 6  | Expert / tranche 2                                                                     | 16 à 18 ans                                                      | 5                 | 475                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | ASI 7  | Expert / tranche 3                                                                     | 19 à 21 ans                                                      | 5                 | 500                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | ...    | Senior                                                                                 | > 21 ans                                                         | 5                 | +15 POINTS                |                                                                            | tous les 3 ans |
|                                                         | IGE 1  | Débutant                                                                               | 0 à 2 ans                                                        | 6                 | 390                       | 68 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGE  |                |
|                                                         | IGE 2  | Expérimenté / tranche 1                                                                | 3 à 6 ans                                                        | 6                 | 420                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGE 3  | Expérimenté / tranche 2                                                                | 7 à 9 ans                                                        | 6                 | 442                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGE 4  | Expérimenté / tranche 3                                                                | 10 à 12 ans                                                      | 6                 | 485                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGE 5  | Expert / tranche 1                                                                     | 13 à 15 ans                                                      | 6                 | 505                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGE 6  | Expert / tranche 2                                                                     | 16 à 18 ans                                                      | 6                 | 540                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGE 7  | Expert / tranche 3                                                                     | 19 à 21 ans                                                      | 6                 | 575                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | ...    | Senior                                                                                 | > 21 ans                                                         | 6                 | +20 POINTS                |                                                                            | tous les 3 ans |
|                                                         | IGR0   | Débutant                                                                               | 0 à 2 ans                                                        | 7                 | 460                       | 64 % de la cotation IFSE du poste appliquée au 1er grade du corps des IGR  |                |
|                                                         | IGR1   | Expérimenté / tranche 1                                                                | 3 à 6 ans                                                        | 7/8               | 508                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGR2   | Expérimenté / tranche 2                                                                | 7 à 9 ans                                                        | 7/8               | 564                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGR3   | Expérimenté / tranche 3                                                                | 10 à 12 ans                                                      | 7/8               | 600                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGR4   | Expert / tranche 1                                                                     | 13 à 15 ans                                                      | 7/8               | 633                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGR5   | Expert / tranche 2                                                                     | 16 à 18 ans                                                      | 7/8               | 675                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGR6   | Expert / tranche 3                                                                     | 19 à 21 ans                                                      | 7/8               | 720                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGR7   | Expert / tranche 4                                                                     | 22 à 25 ans                                                      | 7/8               | 750                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGR8   | Senior / tranche 1                                                                     | > à 25 ans                                                       | 7/8               | 800                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGR9   | Senior / tranche 2                                                                     | > à 25 ans                                                       | 7/8               | 835                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGR10  | Senior / tranche 3                                                                     | > à 25 ans                                                       | 7/8               | 875                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | IGR11  | Senior / tranche 4                                                                     | > à 25 ans                                                       | 7/8               | 925                       |                                                                            | 3 ans          |
|                                                         | ...    | Senior / tranche 5                                                                     | > à 25 ans                                                       |                   | + 30 POINTS               |                                                                            | tous les 3 ans |

\*Un document de gestion précisant les montants de la rémunération totale sera élaboré sur cette base.

---

*Nombre de membres participant à la délibération (présents ou représentés) : 17*

*Nombre de voix favorables : 17*

*Nombre de voix défavorables : 0*

*Nombre d'abstentions : 0*

---

Fait à Lyon, le 15 octobre 2026

Le Président de l'ENS de Lyon

Emmanuel Trizac



Emmanuel TRIZAC  
Président  
Ecole Normale Supérieure de Lyon