



**Dispositif de prime annuelle pour les
agents d'Aix-Marseille Université
(issu du GT CIA)**

Comité Technique du 13/09/2022
Conseil d'Administration du 20/09/2022



Contexte

La mise en place du dispositif de prime annuelle a fait l'objet d'une réflexion préalable dans le cadre d'un groupe de travail (GT) paritaire qui s'est réuni à 3 reprises (entre mai et juin 2022). Il était composé de la façon suivante :

- Représentants de la gouvernance
- Responsables administratifs et directeurs de composantes, services centraux et services communs
- Représentants des organisations syndicales élues au CT
- Experts de la DRH

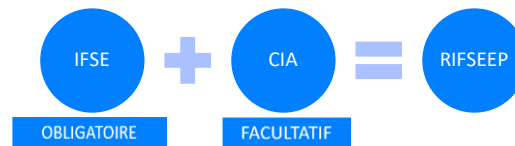
Les axes de réflexion du GT ont porté sur les principes et les modalités de mise en œuvre, ainsi que les agents éligibles à ce dispositif.

Principes du CIA

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié par le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 a instauré pour les fonctionnaires de l'Etat **un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)** visant à simplifier l'architecture indemnitaire.

Il est entré en vigueur le **1^{er} septembre 2017** (date préconisée pour sa mise en œuvre).

Il a été prévu le versement d'une indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) liée aux fonctions de l'agent et un **complément indemnitaire annuel (CIA)** tenant compte de **l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent sur son poste**.



Le CIA est la partie du RIFSEEP :

- variable,
- optionnelle,
- révisable d'une année sur l'autre c'est-à-dire que l'attribution et le montant du CIA ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre.

Sont alors appréciés la **valeur professionnelle** de l'agent, son **investissement personnel** dans l'exercice de ses fonctions, son **sens du service public**, sa **capacité à travailler en équipe** et sa **contribution au collectif de travail**.

Il est versé sur la base d'un **montant défini annuellement**, en une ou deux fractions.

Etat des lieux 2021

L'article 1 du décret n° 2003-1009 du 16 octobre 2003 **relatif aux vacances susceptibles d'être allouées aux personnels accomplissant des activités accessoires** dans certains établissements publics d'enseignement supérieur précise que les fonctionnaires et contractuels de droit public recrutés sur CDI, rémunérés sur le budget de l'Etat, **qui accomplissent des activités accessoires distinctes de leur activité principale et en dehors de leurs obligations de service**, à l'exclusion des travaux liés à l'exécution de conventions de recherche ou de formation professionnelle, peuvent bénéficier de vacances financées sur le budget de l'établissement.

En l'absence d'un dispositif dédié pour valoriser l'activité de leurs agents, **l'établissement utilisait pour les personnels BIATSS fonctionnaires cette disposition du décret 2003 pour valoriser la rémunération.**

Périmètre : Fonctionnaires et CDI BIATSS hors financement

	Catégories	Corps	Nb Pers. Phys. AMU 2021	Nb d'agents percevant des vac.adm. et/ou heures supp.	Volume financier brut	Coûts moyens bruts	% d'agents percevant des vac.adm. et/ou heures supp.
Fonctionnaires	A	IGR	166	27	29 788 €	1 103 €	16%
		IGE	318	120	109 580 €	913 €	38%
		ASI	168	65	45 972 €	707 €	39%
	B	TECH	582	182	109 248 €	600 €	31%
	C	ATRF	922	250	101 262 €	405 €	27%
Sous-total Titulaires			2 156	644	395 850 €	615 €	30%
CDI	A	IGR	19	2	2 650 €	1 325 €	11%
		IGE	65	20	16 702 €	835 €	31%
		ASI	22	8	4 124 €	515 €	36%
	B	TECH	60	22	12 747 €	579 €	37%
	C	ATRF	147	45	27 151 €	603 €	31%
Sous-total CDI			313	97	63 374 €	653 €	31%
TOTAL Titulaires + CDI			2 469	741	459 224 €	620 €	30%

→ **402 159 € chargé pour les fonctionnaires**

→ **88 509 € chargé pour les CDI**

Comparatif

Principaux modèles de mise en œuvre du CIA

MODÈLE.1

Univ. Toulouse 1	
Mnt annuel CIA	
A	x €
B	x €
C	x €

Modulable à 100%, 75%, 50% ou 25%

→ Possibilité d'un versement exceptionnel supplémentaire en cas d'accroissement d'activité intense et exceptionnel

MODÈLE.2

Académie Aix-Marseille		
	Mnt annuel CIA SOCLE	Mnt annuel CIA MAX VARIABLE
A	x €	x €
B	x €	x €
C	x €	x €

↓
Versé à tous
Non modulable

↓
Modulable

MODÈLE.3

		Univ. Paris Descartes + Ministère de l'intérieur	
		Mnt annuel CIA MIN	Mnt annuel CIA MAX
A+	Administrateurs	x €	x €
A	Groupe 1	x €	x €
	Groupe 2	x €	x €
	Groupe 3	x €	x €
B	Groupe 1	x €	x €
	Groupe 2	x €	x €
C	Groupe unique	x €	x €

→ Uniquement un montant max (plafond) pour Ministère de l'intérieur

MODÈLE.4

IRD			
	Mnt annuel CIA Niveau 1	Mnt annuel CIA Niveau 2	Mnt annuel CIA Niveau 3
IR	x €	x €	x €
IE	x €	x €	x €
AI	x €	x €	x €
T	x €	x €	x €
AJT	x €	x €	x €
	45%	40%	15%

Versé à tous

Non modulable

Modèle de déploiement du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les agents BIATSS fonctionnaires

Le dispositif de prime annuelle pour les fonctionnaires est composé de **deux parts** :

- **Part fixe** : dispositif fondé sur **un montant unique fixe** applicable **par catégorie** de l'agent fonctionnaire (titulaire ou stagiaire), indépendamment du poste occupé et niveau de responsabilité. Il sera versé **à tous les agents BIATSS fonctionnaires éligibles**.

Catégories	CIA Montant annuel brut PART FIXE
Catégorie A	450 €
Catégorie B	400 €
Catégorie C	350 €

- **Part complémentaire** : possibilité d'attribuer, selon les marges de manœuvre dégagées par la structure, **un versement complémentaire**, appelé **CIA majoré**, en plus de la part fixe, sans toutefois pouvoir dépasser le plafond fixé par AMU. Ce complément **fait l'objet d'une évaluation annuelle**. Il reste à l'appréciation du responsable hiérarchique.

Catégories	CIA MAJORÉ Plafond AMU annuel brut PART VARIABLE
Catégorie A	IB > 1015 : 3 200 € IB ≤ 1015 : 2 100 €
Catégorie B	1 390 €
Catégorie C	850 €



Déploiement du CIA pour les fonctionnaires : principes d'attribution

- L'enveloppe globale calculée sera répartie par structure **au prorata des effectifs**.
- Les astreintes/heures supplémentaires effectuées seront rétribuées **via le CIA majoré** et versées deux fois par an : en juin et en décembre.
- Possibilité pour le responsable hiérarchique de demander le **non versement du montant fixe du CIA**. Il devra **argumenter cette décision** auprès du directeur de structure ainsi que de la DRH.
- Le responsable hiérarchique devra **informer l'agent** en cas de non versement du CIA fixe ou d'attribution d'un CIA majoré.

Modèle de déploiement de la prime individualisée annuelle (PIA) pour les agents BIATSS contractuels

Pour permettre le versement de l'équivalent d'un CIA aux agents BIATSS en CDI, un dispositif de prime individualisée annuelle (PIA), fondé sur le dispositif d'intéressement prévu à l'article L954-2 du code de l'éducation, sera appliqué selon le même modèle et les mêmes principes que le dispositif CIA des agents fonctionnaires.

- **Part fixe** : un montant fixe sera versé, correspondant à 1/3 de la part fixe du CIA des fonctionnaires. Il sera versé à tous les agents BIATSS en CDI éligibles.

Catégories	Prime individualisée Montant annuel brut PART FIXE
Catégorie A	150 €
Catégorie B	133 €
Catégorie C	117 €

- **Part complémentaire** : possibilité d'attribuer aux **agents contractuels en CDI et CDD**, selon les marges de manœuvre dégagées par la structure, **un versement complémentaire**, appelé **Prime individualisée majorée**, en plus de la part fixe, sans toutefois pouvoir dépasser le plafond fixé par AMU. Ce complément fait l'objet d'une **évaluation annuelle**. Il reste à l'appréciation du responsable hiérarchique.

Catégories	Prime individualisée majorée Plafond AMU annuel brut PART VARIABLE
Catégorie A	IB > 1015 : 3 200 € IB ≤ 1015 : 2 100 €
Catégorie B	1 390 €
Catégorie C	850 €



Détermination des principes d'attribution

❖ Quand ?

- Notification aux responsables de la liste des agents concernés par le dispositif de prime annuelle en **septembre**.
- Date limite fixée pour le retour des propositions d'attribution en **octobre**.
- Date de versement aux agents à compter de **décembre pour la part fixe et de la part complémentaire**. Le CIA majoré ou la prime individualisée majorée relatifs aux astreintes/heures supplémentaires éventuellement effectuées sera versée en juin et/ou décembre.

❖ Qui ?

- Agents présents sur la période de référence : entre le **1^{er} septembre de l'année N-1 et le 31 août de l'année N** (l'année N étant l'année de versement du CIA).
- Les agents arrivés entre le **1^{er} juillet et le 31 août de l'année N** ne pourront pas percevoir de part complémentaire sauf pour la compensation des éventuelles astreintes et heures supplémentaires.



Détermination des principes d'attribution – 1/2

❖ Comment ?

- Le montant de la part fixe sera proratisé en fonction du temps de présence sur la période de référence. Toutefois, il ne le sera pas en fonction de la quotité de travail. Se référer à l'annexe 1.
- L'engagement et la manière de servir des agents éligibles pris en compte pour l'attribution de la prime seront appréciés lors de **l'entretien professionnel individuel (EPI)**.
- La **part fixe** sera versée au regard des critères suivants :
 - Respect des consignes de la hiérarchie et des objectifs de service
 - Capacité à contribuer au collectif de travail
 - Capacité à travailler en équipe
- Pour motiver le non versement de la **part fixe**, le responsable hiérarchique devra se fonder sur au moins un des critères précités.
- A compter de 2024 (période de référence 2023/2024), le versement de la prime annuelle **nécessitera l'établissement d'un EPI**. En cas de refus de l'agent d'effectuer l'EPI, la prime ne sera pas versée. Si un encadrant n'effectue pas les EPI des agents placés sous son autorité, il est convoqué par son directeur de structure. Et si nécessaire dans un second temps par la DRH.



Détermination des principes d'attribution – 2/2

❖ Comment ?

- Le versement de la part complémentaire sera motivé par la réalisation des missions de l'agent qui peut s'apprécier au regard des critères **non exhaustifs** suivants :
 - Réalisation des objectifs attendus
 - Qualité du travail effectué
 - Engagement exceptionnel dans l'accomplissement des missions
 - Portage de projets complexes ou spécifiques
 - Capacité à prendre des initiatives et améliorer ses pratiques
 - Surcroît momentané d'activité
 - Prise en charge de missions complémentaires
 - Exposition ponctuelle particulière (intérim)
 - Mobilité
- Le versement de la part complémentaire sera motivé également par la réalisation des missions de l'agent qui peut s'apprécier **au regard des éventuelles astreintes et heures supplémentaires réalisées**. Cf. délibération n° 2012/07/17-14 sur le régime de la durée du travail et des congés des personnels BIATSS prévoyant la valorisation des sujétions et astreintes.



Détermination des principes d'attribution

❖ Décisionnaires ?

- Le montant de la part complémentaire sera **proposé par le responsable hiérarchique** de l'agent (N+1).
- **Un examen de cohérence d'attribution**, en particulier sur les questions de non versement ou de versement complémentaire, sera effectué par le directeur de structure, la direction générale des services ainsi que la direction des ressources humaines.

ANNEXE 2 : personnels éligibles

	ELIGIBLES	NON ELIGIBLES
Positions administratives		
• Période de mise à disposition (MAD) sortante*	✓	
• Période de mise à disposition (MAD) entrante*	✓	
• Période en détachement entrant*	✓	
• Période en détachement sortant*	✓	
• Période en disponibilité		✓
Situations de congés		
• Période en congés de maladie ordinaire (COM)	✓	
• Période en congé de longue maladie CLM ou de longue durée CLD		✓
• Période en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	✓	
• Période en congé maternité/paternité/accueil de jeunes enfants, adoption	✓	
• Période en congé formation		✓
	TEMPS DE PRÉSENCE PRORATISÉ	TEMPS DE PRÉSENCE NON PRORATISÉ
Situation de l'agent		
• Temps de présence sur l'année	✓	
• Quotité de travail (temps partiel)		✓
• Temps partiel thérapeutique		✓

***A apprécier selon les situations**