

Note de présentation

Mise en œuvre d'un dispositif de prime annuelle pour les agents d'Aix-Marseille Université à compter de l'année 2022

Comité Technique du 13 septembre 2022

Conseil d'Administration du 20 septembre 2022

Contexte

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 a ainsi été prévu le versement d'une indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) liée aux fonctions de l'agent versée mensuellement et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir de l'agent.

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 reductibles d'une année sur l'autre.

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

Pour valoriser l'activité des agents, l'établissement utilisait jusqu'à ce jour, pour les personnels BIATSS fonctionnaires, les dispositions du décret n°2003-1009 du 16 octobre 2003 relatif aux vacances susceptibles d'être allouées aux personnels accomplissant des activités accessoires.

L'établissement a souhaité mettre en œuvre un dispositif pour le versement d'un complément indemnitaire annuel à compter de l'année universitaire 2021/2022 dans le cadre de l'achèvement du déploiement du RIFSEEP.

Par souci d'unité et de mise en cohérence des conditions salariales des personnels, un dispositif similaire est proposé pour les contractuels BIATSS permanents (CDI) intitulé « Prime individualisée annuelle » (PIA). Des modalités d'accès à une prime individualisée sont aussi prévues pour les autres contractuels (CDD).

La présente note a pour objectif de détailler les principes et modalités de la mise en œuvre de ces dispositifs indemnitaires à Aix-Marseille Université.

Propositions soumises au Comité Technique et au Conseil d'Administration

1. Dispositif de prime annuelle pour les fonctionnaires : le complément indemnitaire annuel (CIA)

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

1.1 La part fixe

Il est proposé de mettre en place un dispositif fondé sur un montant unique fixe, en euros bruts, applicable par catégorie de l'agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire pour une période de référence comprise 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 montants annuels bruts arrêtés seront les suivants :

	CIA Montant annuel brut - FIXE -
Catégorie A	450 € bruts
Catégorie B	400 € bruts
Catégorie C	350 € bruts

1.2 La part complémentaire : CIA majoré

En complément de la part fixe du CIA, le responsable hiérarchique aura également la possibilité d'attribuer, selon les marges de manœuvre dégagées par la structure (ressources propres), un versement complémentaire modulable, appelé « **CIA majoré** », sans toutefois pouvoir dépasser les plafonds suivants :

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

Ce complément sera à l'appréciation du responsable hiérarchique et devra être évalué à partir de critères considérés chaque année (Cf. article 3). Il sera versé en même temps que la part fixe du CIA.

Les éventuelles astreintes et heures supplémentaires effectuées seront rétribuées via le dispositif *CIA majoré* et versées deux fois par an : en juin et décembre de l'année N.

1.3 Personnels éligibles (Cf. Annexe 2 – Tableau récapitulatif des bénéficiaires)

1.3.1 La part fixe

La part fixe sera versée au prorata du temps de présence sur la période de référence. En cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, le mois complet sera pris en compte.

Le montant ne sera pas proratisé en fonction de la quotité de travail (du temps partiel thérapeutique ou toute autre modalité d'organisation du temps de travail).

Outre les cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence, le montant de la part fixe sera proratisé pour les agents placés dans les situations visées en annexe 2 (personnels éligibles).

1.3.2 La part complémentaire

La part complémentaire ne sera versée que sous réserve de l'appréciation du responsable hiérarchique (Cf. article 3).

En tout état de cause, elle ne sera pas versée aux agents ayant pris leurs fonctions entre le 1^{er} juillet et le 31 août de la période de référence, sauf pour la compensation d'éventuelles astreintes et heures supplémentaires.

2. Dispositif de prime pour les contractuels : la prime individualisée annuelle (PIA)

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 également appliqué selon le même modèle et les mêmes principes que le dispositif CIA des agents fonctionnaires.

2.1 La part fixe

Un montant fixe sera versé, correspondant à 1/3 de la part fixe du CIA des fonctionnaires.

Les montants annuels bruts arrêtés sont les suivants :

	PIA Plafond AMU annuel brut - FIXE -
Catégorie A	150 € bruts
Catégorie B	133 € bruts
Catégorie C	117 € bruts

2.2 La part complémentaire

Le responsable hiérarchique aura également la possibilité d'attribuer un versement complémentaire, appelé « **prime individualisée annuelle (PIA) majorée** », sans toutefois pouvoir dépasser les plafonds suivants :

	PIA majorée Plafond AMU annuel brut - VARIABLE -
Catégorie A	IB > 1015 : 3 200 € bruts IB ≤ 1015 : 2 100 € bruts
Catégorie B	1 390 € bruts
Catégorie C	850 € bruts

Ce complément sera à l'appréciation du responsable hiérarchique et devra être évalué à partir de critères considérés chaque année (Cf. article 3). Il sera versé en même temps que la part fixe de la PIA.

Les éventuelles astreintes et heures supplémentaires effectuées seront rétribuées via le dispositif de la PIA majoré et versées deux fois par an : en juin et décembre de l'année N.

2.3 Les agents contractuels en CDD

Le responsable hiérarchique pourra attribuer le dispositif de la *PIA majorée* au profit des agents contractuels en CDD pour valoriser l'engagement et la manière de servir de ces agents, conformément à l'article L.954-2 du code de l'éducation.

Néanmoins, ces derniers ne bénéficieront pas de la part fixe.

2.4 Personnels éligibles (Cf. Annexe 2)

2.4.1 La part fixe

La part fixe sera versée au prorata du temps de présence sur la période de référence. En cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, le mois complet sera pris en compte.

Le montant ne sera pas proratisé en fonction de la quotité de travail (du temps partiel thérapeutique ou toute autre modalité d'organisation du temps de travail).

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, l'agent devra avoir été présent au moins un jour sur la période de référence.

Outre les cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence, le montant de la part fixe sera proratisé pour les agents placés dans les situations visées en annexe 2 (personnels éligibles).

2.4.2 La part complémentaire

La part complémentaire ne sera versée que sous réserve de l'appréciation du responsable hiérarchique (Cf. article 3).

En tout état de cause, elle ne sera pas versée aux agents ayant pris leurs fonctions entre le 1^{er} juillet et le 31 août de la période de référence, sauf pour la compensation d'éventuelles astreintes et heures supplémentaires.

3. Critères d'attribution de la prime annuelle pour les fonctionnaires et les contractuels

3.1 Part fixe (CIA pour les agents fonctionnaires ou PIA pour les agents contractuels)

La part fixe de la prime annuelle 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.

3.2 Part complémentaire (CIA majoré pour les agents fonctionnaires ou PIA majorée pour les agents contractuels)

3.2.1 Cas général

Le versement de la part complémentaire sera motivé par la réalisation des missions de l'agent qui pourra 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.

Pour ce faire, le responsable hiérarchique devra renseigner **obligatoirement** la grille d'évaluation (Cf. annexe 1 – grille d'évaluation) accompagnée d'un éventuel argumentaire.

3.2.2 Cas particulier des astreintes et heures supplémentaires

Le versement de la part complémentaire sera motivé également par la réalisation des missions de l'agent qui pourra 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.*

Que ce soit pour la part fixe ou la part complémentaire, le montant et les modalités de versement à chaque bénéficiaire s'apprécieront au regard de sa situation au 31 août de l'année N (notamment changement de statut ou changement de catégorie).

4. Décisionnaires

Le montant individuel de la prime annuelle sera proposé par le responsable hiérarchique de l'agent (N+1).

Le responsable hiérarchique aura la possibilité de demander un non versement de la prime annuelle.

Pour motiver le non versement de cette part fixe, il devra se fonder sur au moins un des critères précités (Cf. article 3) et retourner à la direction des ressources humaines un argumentaire circonstancié.

De façon générale, 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.

En cas de non versement de la part fixe, le responsable hiérarchique devra **obligatoirement** en informer l'agent concerné.

5. Enveloppe budgétaire et calendrier de mise en œuvre

Une notification sera envoyée aux responsables de structure en septembre de l'année N avec la liste des agents affectés à leur structure et le montant de l'enveloppe attribuée pour le versement du *CIA majoré* (pour les fonctionnaires), de la *prime individualisée majorée* (pour les contractuels BIATSS).

La date limite pour le retour des propositions d'attribution sera fixée en octobre de l'année N. Les versements aux agents se feront à compter de décembre de l'année N.

Le premier versement de ces primes sera réalisé en décembre 2022 au titre de l'année universitaire 2021/2022.

6. Evaluation et renforcement de la mise en œuvre

Le versement de la prime annuelle sera défini après appréciation de la manière de servir et engagement par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel individuel (EPI) au regard d'une grille de critères.

A compter de la période de référence 2023/2024, le versement de cette prime **sera conditionné par 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 sera convoqué, dans un premier temps, par son directeur de structure et, si nécessaire, dans un second temps, par la direction des ressources humaines.

Les dispositifs du CIA et de la PIA feront l'objet d'une évaluation annuelle par la direction des ressources humaines.