

Dispositif de prime annuelle pour les agents contractuels BIATSS d'Aix-Marseille Université

Version révisée en vue du CSA du 11/07/2023 et du CA du 18/07/2023

Réglementation applicable

Vu le code général de la fonction publique ;
Vu le code de l'éducation notamment son article L.954-2 ;
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;
Vu les statuts d'Aix-Marseille Université ;
Vu l'avis du Comité technique en date du 15 novembre 2022 ;
Vu la délibération n°2022/11/25-04-CA approuvée lors du Conseil d'administration du 25 novembre 2022, ~~venant modifier la délibération n°2022/09/20-03-CA~~

Contexte

Le décret n° 2014-513 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.

Par souci d'unité et de mise en cohérence des conditions de rémunération des personnels, l'établissement a souhaité mettre en place un dispositif similaire pour les contractuels CDD et CDI.

La présente délibération vise à la mise en place, au sein d'Aix-Marseille Université, du dispositif de prime indemnitaire annuelle (PIA) à destination des agents contractuels BIATSS, ~~et ce à compter de l'année universitaire 2021/2022.~~

Ce dispositif de prime annuelle est composé de deux parts :

- Une part fixe pour les agents contractuels BIATSS en CDI et en CDD
- Une prime individualisée annuelle majorée (PIA majorée) pour les agents contractuels en CDI et CDD

Les astreintes et heures supplémentaires sont exclues du présent dispositif.

I. Modalités de versement de la part fixe de la prime annuelle

Article 1. Montant de la part fixe

La part fixe correspond à un montant unique, en euros bruts, applicable par catégorie de l'agent 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 de la PIA).

~~Les montants bruts annuels arrêtés correspondent à 1/3 de la part fixe du CIA des fonctionnaires, soit :~~

	PIA Plafond AMU annuel brut - FIXE -
Catégorie A	150-450 € bruts
Catégorie B	133-400 € bruts
Catégorie C	117-350 € bruts

Article 2. Personnels éligibles pour la part fixe

La part fixe est versée aux agents contractuels BIATSS en CDI et en CDD, 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 est pris en compte.

Les post-doctorants, doctorants, apprentis et personnels sous contrat étudiant ne sont pas éligibles.

Le montant n'est 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 est proratisé pour les agents placés dans les situations suivantes :

	ELIGIBLES	NON ELIGIBLES
Positions administratives		
Période d'activité	✓	
<input type="checkbox"/> Période de mise à disposition (MAD) sortante*	✓	
<input type="checkbox"/> Période de mise à disposition (MAD) entrante*	✓	
<input type="checkbox"/> Période en congé non rémunéré		✓
Situations de congés		
<input type="checkbox"/> Période en congés de maladie	✓	
<input type="checkbox"/> Période en congé de grave maladie		✓
<input type="checkbox"/> Période en congé de maladie (motif professionnel)	✓	
<input type="checkbox"/> Période en congé maternité/paternité/accueil de jeunes enfants, adoption	✓	
<input type="checkbox"/> 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		✓

* Apprécié selon les situations

Le montant individuel et les modalités de versement à chaque bénéficiaire s'apprécient au regard de sa situation au 31 août de la période de référence (notamment changement de statut ou changement de catégorie).

Article 3. Critères d’attribution de la part fixe

La part fixe de la prime annuelle est 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.

II. Modalités de versement de la part majorée de la prime annuelle

Article 4. Montant de la part majorée

Le responsable hiérarchique a également la possibilité d’attribuer un versement complémentaire modulable, appelé « **prime individualisée annuelle (PIA) majorée** », sans toutefois pouvoir dépasser les plafonds bruts annuels 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

Article 5. Personnels éligibles pour la part majorée

Les agents contractuels BIATSS en CDI et en CDD sont éligibles à la part majorée.

Les post-doctorants, doctorants, apprentis et personnels sous contrat étudiant ne sont pas éligibles.

Ce complément est à l’appréciation du responsable hiérarchique et doit être évalué à partir de critères considérés chaque année. Il est versé en même temps que la part fixe de la PIA.

A titre exceptionnel, un complément peut être réalisé courant d’année universitaire.

Article 6. Critères d’attribution de la part majorée

Le versement de la part majorée est 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,
- remplacement ponctuel lié à des absences,
- mobilité,
- mission d’intérêt collectif (référents développement durable, correspondants handicap, etc.)-

Pour ce faire, le responsable hiérarchique doit **obligatoirement** renseigner la grille d'évaluation¹ accompagnée d'un éventuel argumentaire.

III. Mise en œuvre

~~Le premier versement de la PIA (parts fixe et majorée) interviendra en décembre 2022 au titre de l'année universitaire 2021/2022.~~

~~Il est reconduit selon les modalités de la présente délibération pour les années suivantes, sous réserve de la soutenabilité budgétaire.~~

Le versement sera reconduit selon les modalités de la présente délibération pour les années suivantes, sous réserve de la soutenabilité budgétaire ou de la modification de la présente délibération.

¹ Cf. annexe 1 – grille d'évaluation
4/4