

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE D'AIX-MARSEILLE

DÉLIBÉRATION n° 2012/07/17-16

Le **conseil d'administration**, en sa séance du 17 juillet 2012, sous la présidence d'Yvon BERLAND, Président,

Vu le Code de l'Education,

Vu la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 consolidée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret 71-343 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information,

Vu le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats,

Vu l'avis du comité technique en date du 17 juillet 2012 portant sur l'objet de la présente délibération,

DÉCIDE :

OBJET : Politique indemnitaire des personnels BIATSS

Les propositions relatives à la politique indemnitaire au bénéfice des personnels BIATSS titulaires pour l'année 2012 ont été établies en alignant les taux moyens versés par statut et par grade sur le taux moyen le plus élevé pratiqué en 2011 dans l'un des trois anciens établissements. A ce taux moyen est ajoutée une augmentation de 5%.

La date d'effet de ces mesures est fixée au 1^{er} septembre 2012.

Les agents qui, à titre personnel, bénéficiaient d'un taux individuel supérieur au taux moyen ainsi défini pour leur catégorie, le conservent, sans majoration supplémentaire, sauf décision expresse.

Toute nouvelle demande de modulation supérieure au taux moyen devra s'appuyer sur un argumentaire détaillé, justifiant de responsabilités ou charges nouvelles et spécifiques, ponctuelles ou non. La réponse sera apportée après analyse des éléments fournis et en tenant compte de l'enveloppe éventuellement disponible.

Cette proposition est fondée sur la capacité de l'établissement d'assurer la charge financière afférente.

Dans le cas où le résultat 2012 le permettrait, elle pourrait être revue pour permettre aux instances de l'établissement d'arrêter des taux plus élevés.

Le conseil d'administration approuve la politique indemnitaire des personnels BIATSS au titre de l'année 2012, dont les taux par statut et par grade sont définis dans le document annexé à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée par 27 voix pour et 3 abstentions.

Le conseil d'administration approuve les modalités d'attribution et de gestion de la Prime de Fonctions Informatiques, détaillées dans le document annexé à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée par 27 voix pour et 3 abstentions.

Le conseil d'administration approuve les modalités de gestion de la Prime de Fonctions et de Résultats, détaillées dans le document annexé à la présente délibération.

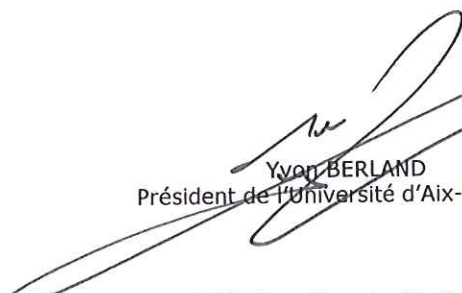
Cette délibération est adoptée par 24 voix pour et 6 voix contre.

Membres en exercice : 30

Quorum : 15

Présents et représentés : 30

Fait à Marseille, le 17 juillet 2012


Yvon BERLAND
Président de l'Université d'Aix-Marseille



PROPOSITION DE POLITIQUE INDEMNITAIRE 2012 (HARMONISATION DU TAUX MOYEN + 5%)

RECTIFICATIF

Catégorie Fonction Publique	AENES			ITRF					BU			
	Catégories concernées	Taux	Taux de base ministériel	Coefficient 2012	Catégories concernées	Taux	Taux moyen ministériel (01/07/10)	Taux maximum ministériel (01/07/10)	Taux exceptionnel ministériel (01/07/10)	Dont Montant prime BU	Taux de base IFTS, IAT	Coefficient moyen (déduction faite prime technicité)
A	CASU	2,08 ou 1,73 ou 1,38		Il s'agit des taux de modulation (augmentés de 5%) de la part F de la PFR selon les 3 niveaux fixés dans la cartographie des fonctions. La part R augmentera également de 5%. Les taux minima versés aux agents correspondront aux taux moyens de l'ITRF à niveau équivalent	IGR HC	901	533	1 067	1 600	Conserv chef	679	
					IGR1C	825	490	979	1 469	Conservateur	611	
	APAEENES				IGR2C	626	372	743	1 115			
	ADAENES				IGEHC	534	253	506	758			
B	SAENES CI ex. ; CI Sup ; CI N 6 ^é éch				IGE 2 et 1C	464	208	417	625	Biblioth.	464	89,89
					ASI	375	139	278	417			
	SAENES CI N 5 ^é éch inclus					TCH Cl.ex	368	127	254	381		
						TCH Cl.sup. TCH CI N - 6 ^é éch TCH CI N 5 ^é éch inclus.	340 333	113	227	340	Autres BAS et Ass Bib BAS 2 ^è cl et Ass Bib 5 ^{ème} éch inclus	100,27 86,9
C	ADJAENES Pal	229	39,16	5,85	ADT principal		96	193	289	Mag Principal	66,33	
	ex AGT					94	188	282	Magasinier 1C	59,66	229	39,16
	ex AST					60	119	179	Magasinier 2C			

RAPPEL DES TAUX MOYENS 2011 PAR PERIMETRE

Catégorie Fonction Publique	AENES		ITRF		
	Catégories concernées	P1	P2	P3	
A	CASU				778
	APAEENES				721
	ADAENES				551
					470
B	SAENES CI ex ; CI Sup ; CI N 6é éch				401
					350
					318
					318
C	SAENES CI N 5é éch inclus				288
	ADJAENES Pal	195,84			
	ADJAENES 1C	191	218	198	
	ADJAENES 2C	181,14			
					ex AGT
					ex AST
					182
	Catégories concernées	P1	P2	P3	
	Conserv chef	550,739	640	494	
	Conservateur	362,642	513	494	
	Biblioth.	352	441	401	
	Autres BAS et Ass Bib	300	350	318	
	BAS 2è cl et Ass Bib 5ème éch inclus	237	317		
	Mag Principal	179			
	Magasinier 1C	168	218	198	
					165
					Magasinier 2C

GROUPE DE TRAVAIL «HARMONISATION INDEMNITAIRE – PERSONNELS BIATSS»

PRIME DE FONCTIONS INFORMATIQUES – PROPOSITIONS

MODALITES D'ATTRIBUTION ET DE GESTION

Comité Technique et Conseil d'Administration du 17 juillet 2012

Référence réglementaire : décret 71-343 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information.

- Rappel de l'article 1 du décret : *«Lorsqu'ils exercent les fonctions définies à l'article 2 et à condition qu'ils appartiennent à des corps ou soient titulaires de grades dont le niveau hiérarchique est précisé à l'article 4, les fonctionnaires de l'Etat qui sont régulièrement affectés au traitement de l'information **peuvent** percevoir... une prime de fonctions non soumise à retenue pour pension de retraite».*
- Rappel de l'article 2 du décret : pour être éligible à l'attribution d'une prime de fonctions informatiques (PFI), les agents doivent exercer leur activité au sein d'un centre automatisé de traitement de l'information.

Il est rappelé que seuls les personnels relevant de la BAP E peuvent être éligibles à l'attribution de la PFI.

I - Personnels déjà présents dans l'établissement

- I.A - Les personnels qui, affectés à la Direction Opérationnelle du Système d'Information (DOSI), ne perçoivent pas la PFI en seront bénéficiaires ; date d'effet : après approbation par le Conseil d'Administration, suite à l'avis qui sera donné par le Comité Technique.
- I.B - Sous réserve de remplir les conditions réglementaires, les personnels bénéficiaires de la PFI au 1/1/2012 en conservent l'attribution quelle que soit leur structure d'affectation.
- I.C - Les personnels bénéficiaires de la PFI qui ne sont pas affectés à la DOSI (à l'exception de ceux affectés dans une unité de recherche) et se trouvent donc de facto ne pas appartenir à un «centre automatisé de traitement de l'information», collaboreront pour une partie de leur temps de travail égale à 20% aux projets développés par la DOSI qui entreront dans leur champ de compétences. Cette participation pourra prendre différentes formes (participation à la définition de cahier des charges et à l'analyse des offres, déploiement au sein de la composante d'un projet transverse,...), selon des modalités qui seront définies de manière concertée en début d'année universitaire. Ces personnels participeront selon un rythme, également défini en début d'année universitaire, aux réunions de travail organisées par la DOSI. Cette collaboration prendra la forme d'une convention, co-signée par l'agent, le directeur de la composante, le directeur de la DOSI et le Président d'université ou son délégué.
- I.D - Ces propositions pourront, si nécessaire, faire l'objet d'une révision, après mise en œuvre de l'organisation cible de l'Université.

II - Pour les nouveaux personnels recrutés

- Il est souhaitable, que dans toute la mesure du possible, la possibilité de bénéficier de la PFI apparaisse dans la fiche de poste lorsqu'un recrutement est prévu.
- II. A - L'attribution de la PFI s'effectuera, en fonction des crédits disponibles dans le cadre d'une enveloppe fermée, (pour 2012, équivalente au montant total versé en 2011 sur les trois anciens périmètres, modulo la prise en compte des agents de la DOSI éligibles non bénéficiaires).
- II.B - Pour les agents exerçant des fonctions informatiques hors unités de recherche :
 - o Proposition d'une grille d'équivalence des fonctions susceptibles d'être exercées avec celles listées par le décret (afin de répondre aux évolutions fonctionnelles, compte tenu de la date des textes de référence), afin de déterminer les taux individuels
 - o Définition par le Directeur de la DOSI, lors de l'affectation des nouveaux agents, du taux de PFI, en tenant compte des fonctions réellement exercées au vu de la fiche de poste de l'agent, et dans la limite du contingent disponible.
- II.C - Pour les agents exerçant des fonctions informatiques dans des unités de recherche :
 - o Pour les personnels affectés dans des unités mixtes Université-CNRS : seuls seront éligibles les personnels affectés à des services figurant sur la liste établie par le CNRS des services homologués en qualité de centres de traitement automatisé de l'information
 - o Pour les autres unités de recherche, une procédure d'homologation –conduite par le Vice-Président du Conseil Scientifique, le Vice-Président du Système d'Information et le Directeur de la DOSI, sera initiée des conditions identiques à celles retenues par le CNRS:
 - Mise en œuvre d'un ensemble de fonctions s'étendant de la conception à l'exploitation de systèmes informatisés et nécessitant la présence de différentes catégories hiérarchisées de personnels techniques
 - Fonctionnement continu et sans indisponibilité prolongée de service. Les destinataires du service offert doivent constituer une large communauté géographique ou thématique, les installations ne devant pas être utilisées seulement pour les besoins propres du service ou de l'unité.
 - o Les demandes des agents, quelle que soit leur unité d'affectation, seront examinées au vu d'un dossier constitué de : la fiche de poste de l'agent – son dernier entretien professionnel annuel – un rapport d'activité présentant les principales missions et activités conduites sur les deux dernières années.

ANNEXE

Proposition de grille d'équivalences fonctions informatiques actuelles/fonctions listées par le décret de 71

<i>Fonctions décret 71+définition des missions</i>	<i>Corps</i>	<i>Montant en 1/10000 et durée de perception</i>	<i>Fonctions exercées au sein de la DOSI</i>
Chef de projet	Catégories A	139 pendant 1 an 154 pendant 1 an et 6 mois 188 après 2 ans et 6 mois	Les missions sont autant techniques que managériales. Elles consistent à : - Etudier et définir les besoins de la maîtrise d'ouvrage du projet - Elaborer un cahier des charges (en analysant et en estimant la charge de travail, les moyens et le budget nécessaires à la réalisation du projet) - Animer, encadrer et coordonner les équipes qui travaillent sur le projet, en répartissant et en contrôlant les tâches, mais aussi en apportant un soutien technique tout au long des différentes étapes - Contrôler la qualité des développements - Veiller au respect des plannings et des coûts - Conseiller, assister et former les utilisateurs
Chef d'exploitation	Catégories A	147 pendant 3 ans 188 après 3 ans	Les missions consistent à : - Réaliser l'intégration des développements dans le processus d'exploitation - Encadrer une équipe de production informatique - Assurer le bon fonctionnement du matériel, des applications, le respect des plannings - Coordonner les actions nécessaires au bon fonctionnement des applications informatiques entre les études, le réseau et les utilisateurs - Assurer la maintenance de premier niveau du système d'exploitation - Garantir le respect des règles (normes sécurité, qualité) - Optimiser et moderniser l'exploitation (automatisation des sauvegardes,...) - Assurer la veille technologique propre au domaine.

Analyste	Catégories A	83 pendant 2 ans 94 pendant 2 ans 118 après 4 ans	L'analyste conçoit ou améliore des programmes informatiques. Il analyse les besoins des utilisateurs et organise la solution technique du traitement informatique. Il réalise un cahier des charges fixant les besoins des utilisateurs et décrivant les solutions techniques envisagées. Il peut utiliser des logiciels déjà existants qu'il adapte aux besoins spécifiques de son programme.
Programmeur système d'exploitation	Catégories A	139 pendant 1 an 162 pendant 1 an et 6 mois 188 après 2 ans et 6 mois	Le programmeur de système d'exploitation compose, met en œuvre et tient à jour les systèmes d'exploitation d'un parc informatique. Il doit également rechercher des solutions visant à optimiser le fonctionnement des systèmes d'exploitation. Il est le conseiller des équipes de développement et d'exploitation.
Programmeur	Catégorie B	93 pendant 1 an 108 pendant 1 an et 6 mois 125 après 2 ans et 6 mois	Le programmeur écrit et met au point les suites d'instruction nécessaires à la mise en œuvre de l'ensemble électronique
Opérateur	Catégorie C	32 pendant 1 an 36 pendant 2 ans 42 après 3 ans	L'opérateur informatique est chargé de la saisie des données à rentrer dans les systèmes d'information ou les bases de données
Agent de traitement		55 pendant 1 an 58 pendant 2 ans 65 après 3 ans	L'agent de traitement de données a pour mission d'analyser, résumer, segmenter des ensembles de données et de les décrire, les traiter et les synthétiser.

Progressivité (catégories A)

- Chef de projet : ancienneté requise de 5 ans minimum d'exercice des fonctions d'analyste
- Analyste : la décision entre les fonctions de chef de projet et d'analyste revient au Directeur de la DOSI au regard des responsabilités de l'agent concerné
- Chef d'exploitation : ancienneté requise de 5 ans minimum d'exercice des fonctions de programmeur, de pupitreur ou de chef programmeur
- Programmeur système d'exploitation : avoir exercé antérieurement des fonctions de programmeur, pupitreur ou chef programmeur

**GROUPE DE TRAVAIL
«HARMONISATION INDEMNITAIRE – PERSONNELS BIATSS »**

Propositions sur les modalités de gestion de la Prime de Fonctions et de Résultats

Comité Technique et Conseil d'Administration du 17 juillet 2012

Références réglementaires : décret 2008-1533 du 22/12/2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats et arrêtés d'application pour le MESR– circulaires d'août 2009 et juin 2010 du MESR.

- Rappel de l'article 1 du décret : «Les fonctionnaires appartenant à des corps de la filière administrative ou détachés sur un emploi fonctionnel de cette filière peuvent percevoir une prime de fonctions et de résultats, dans les conditions fixées par le présent décret. Les corps et emplois concernés par le présent décret sont fixés, pour chaque ministère, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé.»
- Personnels actuellement concernés : les personnels de catégorie A et B relevant de l'ATSS.

I – Principe

Les modalités de mise en œuvre en 2012 de la prime de fonctions et de résultats (PFR) propres à l'Université d'Aix-Marseille, telles qu'elles sont définies dans les propositions énoncées ci-après, ne doivent pas entraîner de diminution du montant individuel de prime servi à l'agent de leur seul fait.

II – Modalités de gestion

Part «Fonctions» (part F)

La part F est définie au sein de l'établissement selon une cartographie des fonctions établie sur trois niveaux par catégorie Fonction Publique et précisée en annexe. Ce choix est fondé sur :

- la volonté de définir des parcours professionnels possibles au sein de l'Université de manière lisible pour les agents
- sans pour autant créer trop d'écarts entre les personnels d'un même statut
- et en maîtrisant la masse salariale.

Le coefficient de modulation du taux de base sur chacun des 3 niveaux peut varier chaque année en fonction de la politique indemnitaire annuelle, sur la base d'une évolution positive.

La part F est définie pour les fonctions exercées par l'agent au titre de l'année en cours.

La part F est liée à la fonction et le coefficient de modulation reste stable quel que soit l'agent qui l'occupe.

Part «Résultats» (part R)

La modulation théorique de la part R sera réalisée dans un intervalle allant de [0 à 2]. Toutefois, un taux supérieur pourra être versé, en application du principe pré-cité visant à ce qu'un agent ne voit pas le montant de ses indemnités diminuer par application mécanique des principes de mise en œuvre du dispositif.

L'attribution de la part R sera liée à l'atteinte des objectifs fixés à l'agent, qui peuvent être répartis dans trois catégories principales :

NATURE DES OBJECTIFS	MODULATIONS
Objectifs de stabilisation : maintenir la qualité, tenir les délais,...	Objectifs non atteints : 0 Objectifs atteints : de [0,5 à 1]
Objectifs de progrès : améliorer les résultats obtenus précédemment, sans pour autant introduire de nouveauté	Objectifs non atteints : 0 Objectifs atteints à moitié : de [0,5 à 1]
Objectifs de changement : nouveau protocole de recherche, nouvelle application de gestion, nouvelle organisation, nouvelle machine	Objectifs atteints : de [1 à 1,5] Objectifs dépassés : de [1,5 à 2]

Les propositions d'attribution de la part R s'appuieront sur la définition préalable d'objectifs précis, assortis d'éléments en permettant la mesure, connus par les agents pour avoir été portés à leur connaissance suffisamment à l'avance.

La réalisation partielle d'objectifs de progrès ou de changement peut tout à fait être justifiée par des causes objectives, ce qui doit induire dans ce cas une appréciation mesurée.

C'est pourquoi la part R est définie en fonction des résultats atteints au regard des objectifs définis l'année précédente.

Une enveloppe limitative sera calculée par la direction des ressources humaines, en fonction des effectifs et des taux moyens connus, pour chaque composante ou service. Une proposition sera émise pour chaque agent (en tenant compte du principe de base énoncé supra) par la composante ou le service. La modulation définitive sera arrêtée par l'établissement, afin de garantir l'homogénéité de traitement entre les agents.

Ces dispositifs prennent effet au titre de l'année universitaire 2012/2013 (sous réserve de l'avis du Comité Technique et de l'approbation du Conseil d'Administration).

Si la PFR était étendue aux autres statuts de personnels présents dans l'établissement, le même travail de cartographie des fonctions serait à conduire.

ANNEXE

Cartographie des fonctions

Catégorie Fonction Publique	Coefficient de modulation du taux de base	Fonctions
A	1,98	- Responsable administratif de composante (effectif étudiants > 800 étudiants) - Directeurs et adjoints directions centrales
	1,65	- Responsable administratif de composante (effectif étudiants < 800 étudiants) - Responsable de service de composante - Responsable d'antennes de campus - Responsable de site - Responsable administratif d'unité de recherche
	1,32	Autres fonctions administratives
B	1,98	- Responsable administratif de composante - Responsable administratif d'unité de recherche - Responsable de services de composantes avec encadrement >3 - Responsable de bureaux au sein des services centraux avec encadrement >3
	1,65	- Autre responsable de bureaux au sein des services centraux - Autre responsable de services de composantes - Adjoint de responsable d'antenne de campus, responsable de bureau ou de cellule de campus - Assistant de gestion auprès des responsables administratifs de composantes
	1,32	Autres fonctions administratives