

#### CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

#### **DELIBERATION nº 2022/09/20-04-CA**

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 20 septembre 2022, sous la présidence d'Éric BERTON, Président,

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 13 septembre 2022 ;

#### **DECIDE:**

# OBJET : Mise en œuvre du dispositif de prime annuelle pour les agents contractuels BIATSS d'Aix-Marseille Université

Le Conseil d'Administration approuve 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, selon les modalités ci-annexées.

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

Ce dispositif de prime annuelle est composé de deux parts :

- Une part fixe pour les agents contractuels BIATSS en CDI
- 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.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

Membres en exercice: 36

Quorum:18

Présents et représentés : 24

Fait à Marseille le 20 septembre 2022,

Président d'Aix-Marseille Université



# Annexe à la délibération relative au dispositif de prime annuelle pour les agents contractuels BIATSS d'Aix-Marseille Université

#### 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 13 septembre 2022 ;

#### 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 permanents (CDI. Des modalités d'accès à un complément sont aussi prévues pour les autres contractuels en contrats à durée déterminée (CDD).

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.

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

Ce dispositif de prime annuelle est composé de deux parts :

- Une part fixe pour les agents contractuels BIATSS en CDI
- 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<sup>er</sup> 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 € bruts
Catégorie B	133 € bruts
Catégorie C	117 € bruts



#### Article 2. Personnels éligibles pour la part fixe

La part fixe est versée aux agents contractuels BIATSS en CDI, 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.

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	✓	
☐ Période de mise à disposition (MAD) sortante*	✓	
□ Période de mise à disposition (MAD) entrante*	✓	
□ Période en congé non rémunéré		✓
Situations de congés		
☐ Période en congés de maladie	✓	
☐ Période en congé de grave maladie		✓
□ Période en congé de maladie (motif professionnel)	✓	
☐ 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		✓

<sup>\*</sup> 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.

#### 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.

Pour ce faire, le responsable hiérarchique doit **obligatoirement** renseigner la grille d'évaluation<sup>1</sup> 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.

¹ Cf. annexe 1 − grille d'évaluation

# **ANNEXES**

# Annexe 1: grille d'évaluation

STRUCTURE X

ENVELOPPE DISPONIBLE pour CIA Majoré/PIA Majorée/CDD: 4 000 €

	ENVELOPPE NON RESPECTEE	ECTÉE	- T									
Matricule	Nom	Prénom	Statut au Catégorie au 31/08/2022 31/08/2022	Catégorie au 31/08/2022	Corps au 31/08/2022	Regroupement structure d'affectation au 31/08/2022	Structure d'affectation au 31/08/2022	Taux d'activité travaillé au 31/08/2022	Nb de mois de travaillé au 31/08/2022 universitaire	Indice brut au 31/08/2022	Centre de coût	Eotp
XXX	XXX	xxx	NON TITULAIRE	U	CDD	Composantes	XXX	100	8	0882	AAA	
XXX	XXX	xxx	TITULAIRE	4	ASI	Composantes	XXX	100	12		xxx	
XXX	XXX	xxx	NON TITULAIRE	0	CDD	Service Centraux	XXX	100	12		XXX	
XXX	XXX	XXX	TITULAIRE	4	IGE	Composantes	ххх	100	12		xxx	
XXX	XXX	XXX	TITULAIRE	o	ATRF	Composantes	XXX	100	12	ı	XXX	
XXX	XXX	xxx	NON TITULAIRE	8	CDD	Recherche	XXX	100	2	1		XXX
XXX	xxx	XXX	TITULAIRE	8	TECH	Service Centraux	XXX	100	12			
XXX	XXX	xxx	NON TITULAIRE	9	CDD	Service Centraux	XXX	100	2	0382		XXX
XXX	xxx	XXX	TITULAIRE	υ		Composantes	XXX	100	12			
жж	XXX	ххх	TITULAIRE	A	IGE	Service Centraux	XXX	100	12		XXX	
XXX	XXX	xxx	TITULAIRE	U	ATRF	Composantes	xxx	100	12		xxx	
ххх	ххх	XXX	NON TITULAIRE	80	CDD	SACD	жж	100	12			XXX
XXX	ххх	XXX	TITULAIRE	8	TECH	Composantes	XXX	100	12		XXX	
XXX	XXX	XXX	TITULAIRE	4	IGE	Service Centraux	XXX	100	7		xxx	
XXX	XXX	XXX	TITULAIRE	U	ATRF	Composantes	ххх	80	12		XXX	
XXX	XXX	xxx	TITULAIRE	8	TECH	Service Centraux	xxx	80	12	0452	XXX	
XXX	XXX	XXX	NON TITULAIRE	4	CDD	Service Centraux	ххх	100	*	0412	XXX	
XXX	XXX	XXX	TITULAIRE	æ	TECH	Composantes	ххх	100	12	0478	XXX	
XXX	XXX	xxx	TITULAIRE	o	ATRF	Services Communs	XXX	80	12		***	

	Source de financement pour CIA majoré/PIA majorée/CDD																				
	Commestaires/ Argumentaires																				
	Platond respecté	===	110	110	ino	Offi	NON	ino	110	iio	===	= 0	8	ino	ino	ino	NON	1110	ino	ino	
	TOTAL BRUT VERSÉ À L'AGENT	2006	450 €	₹00€	€0	350€	1 500 €	400€	800€	350€	90	3000	9009	400€	263 €	350€	1 400 €	€0	400€	450€	
The state of the s	Cla majoré/Pla majorés/CDD annuel Chargé proposé	284.6	90	710€	30	30	2 130 €	30	1136€	0.6	30	30	852€	00	30	30	1 050 €	30	30	105 €	61676
だがなどがなりない。	Cla majorė/Pla majorėe/CDD annuel <u>brut</u> proposė	2005	30	3005	30	30	1500€	30	300€	30	30	30	3009	30	30	30	1 000 €	30	30	300€	2002
STANSON STANSON STANSON	Autres critères d'appréciation	2000	XXX	xxx	xxx	XXX	XXX	XXX	xxx	XXX	XXX	xxx	XXX	xxx	XXX	XXX	2000	xxx	XXX	xxx	
AND DESCRIPTION OF THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NAMED IN COLUM	Mobilité	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	ino	ino	INO	INO	
	Remplacement ponctuel life à des absences	NON	NON	NON	NON	NON	NON	ino	ino	ino	NON	ino	INO	100	ino	INO	NON	NON	NON	NON	
CRITÈRES D'APPRÉCIATION POUR CIA MAJORÉ/PIA MAJORÉE/CDD	Prise en charge de missions complémentaires	NON	ino	ino	NON	ino	ino	ino	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
ir cia majoré/p	Surcroit momentané d'activité	NON	NON	NON	NON	ino	IND	ino	ino	ino	NON	ino	ino	ino	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
PRÉCIATION POU	Capacité à prendre des initiatives et améliorer ses pratiques	NON	INO	ino	NON	מחו	IDO	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
CRITÈRES D'AP	Portage de projets complexes ou spécifiques	NON	NON	NON	NON	ino	INO	ino	ino	INO	NON	ino	INO	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
SALARS ZABBOTHOW	Engagement exceptionnel dans l'accomplissement des missions	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	ino	ino	ino	ino	ino	NON	
OCATATA NA GESTAL	Qualité du travail effectué	INO	ino	ino	NON	ino	INO	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
Manage States	Réalisation des objectifs attendus	ino	NON	ino	NON	ino	ī	ino	īno	ino	NON	ino	ino	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	

4 063 €

TOTAL:

#### **ANNEXES**

## Annexe 2 : Personnels éligibles

#### A. Fonctionnaires

**C 6 * * * 1991 04 07 08 ** C 100 C 1900 1		T
	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		1
Période en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	<b>√</b>	
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		✓

### B. Agents contractuels

	ELIGIBLES	NON ELIGIBLES
Positions administratives		
• Période de mise à disposition (MAD) sortante*	✓	
Période de mise à disposition (MAD) entrante*	✓	
Période en congé non rémunéré		✓
Situations de congés		
Période en congés de maladie	✓	
Période en congé de grave maladie		✓
Période en congé de maladie (motif professionnel)	✓	
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		✓

<sup>\*</sup> Apprécié selon les situations