

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	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable administratif de composante (effectif étudiants > 800 étudiants) - Directeurs et adjoints directions centrales
	1,65	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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