

Préambule : Ce dispositif pourra être mise en œuvre sous réserve de la soutenabilité financière et budgétaire de l'Ecole.

I. Cadre réglementaire

Article L. 954-2 du code de l'éducation ;

Code général de la fonction publique ;

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

Décret 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'Etat ;

Délibération 1.1 du conseil d'administration du 8 novembre 2018 relative à la mise en place du RIFSEEP ;

Délibération I.1 du conseil d'administration du 12 mai 2022 relative à révision triennale du RIFSEEP.

II. Définition du CIA et de la PFA

Le CIA et la PFA dénommés « Prime » sont mis en place pour reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des personnels de l'établissement.

III. Conditions d'éligibilité

Personnels éligibles : l'ensemble des personnels BIATSS stagiaires, titulaires et non titulaires.

Cas particulier : personnels recrutés sur ressources propres : le recours à la PFA sera soumis à l'arbitrage du porteur de projet qui en assurera le financement.



Conditions :

- être en fonction au 31 août 2022 **et** avoir été présent au moins 3 mois au cours de l'année civile 2022 ;
- versement de la prime au prorata du temps de présence.

Ne sont pas éligibles les personnels :

- ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire ;
- absents pour maladie d'une durée supérieure à 90 jours de manière continue ou discontinuée.

La situation des personnels dont le comportement a suscité un signalement qui leur a été notifié, sera examinée par le chef de service et le responsable hiérarchique direct de ce dernier (Président, VP Recherche, VP Etudes, Directeur de l'IFE, DGS).

IV. Enveloppe financière

Une enveloppe prévisionnelle de 230k€ brut est dédiée à la mise en place de cette prime sous réserve de la soutenabilité financière et budgétaire de l'Ecole.

V. Principe de répartition

La Prime est composée **d'une part fixe et d'une part variable.**

Part fixe : Une part fixe de la Prime est fixée à hauteur de 300 € brut annuel pour un agent présent au sein de l'établissement pendant les 12 mois de l'année civile. La part fixe est proratisée selon la durée de service effectif au cours de l'année civile de référence.

Part variable : Une part variable facultative et soumise à l'appréciation du chef de service selon les critères d'appréciation suivants et sous la condition d'une réalisation particulière de service pendant l'année :

- Intérim, suppléance, surcharge
- Gestion de projet spécifique
- Qualité de travail particulière

La part variable pourra être accordée dans la limite de 250€ brut annuel par agent. Cette somme est à moduler par tranche de 50€ parmi les 3 critères énoncés ci-dessus dans la limite de 250€ brut au total. Le recours à cette part variable devra faire l'objet d'une motivation obligatoire pour chaque critère retenu et par agent.

Un formulaire de ventilation de cette prime sera transmis au directeur -trice de service qui le transmettra aux chefs de service. Il appartiendra à chaque directeur - trice de transmettre cette ventilation à la DRH. Ce formulaire devra faire état :

- du montant attribué par critère retenu ;
- d'une motivation par critère retenu.

Les propositions seront soumises à l'appréciation définitive de l'administrateur provisoire.

Un montant complémentaire dans la limite de 200€ brut pourra être proposé par le chef de service au comité de direction à toute personne en situation d'encadrement et ayant eu à gérer des dossiers exceptionnels.

Il appartiendra au Directeur-trice via les chefs de services s'il y a lieu, d'informer nominativement chaque agent du montant de la Prime accordée.