

Comité technique du 14 octobre 2019

## **Procédure proposée pour la distribution du complément de rémunération annuel au titre de 2019**

### **La base de calcul**

Les personnels bénéficiaires du complément de rémunération annuel sont les BIATSS titulaires et contractuel·les affectés à Paris 3, BIU comprises, rémunérés sur le budget de l'Etat et celui de l'université. Pour les personnels rémunérés sur ressources affectées, le principe proposé exclut les chercheur·es contractuel·les mais inclut les personnels ayant une mission administrative comme des ingénieurs pédagogiques.

La rémunération brute des personnels a été ventilée par décile. La rémunération brute comprend le traitement brut indiciaire, l'indemnité de résidence et, le cas échéant, l'indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise (IFSE), déduction faite de l'abattement indemnitaire. Les données prises en compte sont celles de la paye de septembre 2019.

La rémunération par décile s'opère de la façon suivante :

Décile 1	1568,63
Décile 2	1621,73
Décile 3	1763,02
Décile 4	1835,42
Médiane	1927,55
Décile 6	2086,42
Décile 7	2369,86
Décile 8	2763,81
Décile 9	3379,68

Le décile 1 signifie que 10% du personnel a obtenu une rémunération brute inférieure à 1568,63€, le décile 2 indique que 10% du personnel se situe entre 1568,63€ et 1621,73€, le décile 3 que 10% se situe entre 1763,02€ et 1621,73€ et ainsi de suite jusqu'au 9<sup>ème</sup> décile qui indique 10% du personnel au-dessus de 3379,68€. La moitié des BIATSS ont obtenu une rémunération mensuelle brute inférieure à 1927,55€.

Cette distribution a servi de base pour le découpage des tranches de revenu utilisées pour le calcul du complément de rémunération.

## La forme de la distribution

L'objectif proposé est de réduire les inégalités de traitement, sous la forme d'un complément de rémunération annuel inversement proportionnel au niveau de la rémunération brute mensuelle. Par ailleurs, il est proposé de compenser la précarité des emplois à temps partiel, sans pratiquer de modulation du forfait en fonction de la quotité du temps de travail. Les agents à temps partiel sont identifiés en fonction de leur rémunération brute réelle de septembre 2019 et le forfait qui leur est attribué est versé sur la base d'un temps plein.

Enfin, dans la mesure où il n'est pas possible règlementairement de verser d'indemnitaire aux agent.e.s en congé long (CLM/CLD), il est proposé de leur verser le complément de rémunération annuel à leur reprise de fonction.

Nous proposons une seule modulation en fonction de l'ancienneté au sein de l'université au 1<sup>er</sup> octobre 2019.

Les agent.e.s dont l'ancienneté est supérieure à 6 mois au 1<sup>er</sup> octobre 2019 percevront le complément de rémunération annuel à 100%

Les agent.e.s dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 6 mois à cette même date percevront le complément de rémunération annuel à 50%.

Les tranches de revenu proposées sont les suivantes avec le nombre d'agent·es présent·es depuis plus de 6 mois ou moins :

Tranche de revenu	Agent·es > 6 mois	Agent·es ≤ 6 mois
Moins de 1730€	118	30
De 1730€ à <2071€	181	15
De 2071€ à <2401€	64	4
De 2401€ à <2781€	50	4
De 2781€ à <3300€	48	3
Plus de 3300€	62	3
Total	523	59

## La masse salariale dédiée au CIA

Nous avons observé dans les comptes financiers de 2017 et de 2018 une sous-consommation de 0,6% de la masse salariale sur crédits récurrents. Ce fait observé au cours des deux années précédentes doit être mis en perspective par le dépassement constaté de l'enveloppe des heures complémentaires par la cellule de pilotage de la masse salariale, qui pourrait atteindre au moins 200 000 euros à la fin de l'année 2019.

Nous sommes tenté.es de prendre le pari d'une utilisation de 0,4% de la masse salariale sur crédits récurrents, soit 350 000€ à coût chargé pour l'établissement, dans un état d'information encore incomplète sur nos projections budgétaires afin de proposer un geste

significatif auprès des Biats. Il s'agit d'un maximum avec une réelle prise de risque compte tenu de nos informations sur les contraintes budgétaires et les remontées de recettes.

	Montant CRA 100%	Montant CRA 50%	Coût Brut	Coût chargé établissement
Moins de 1730€	690€	345€	91 770 €	122 456 €
De 1730€ à <2071€	620€	310€	116 870 €	127 815 €
De 2071€ à <2401€	540€	270€	35 640 €	38 704 €
De 2401€ à <2781€	440€	220€	22 880 €	25 208 €
De 2781€ à <3300€	340€	170€	16 830 €	18 425 €
Plus de 3300€	260€	130€	16 510 €	18 200 €
Total			300 500€	350 808€

### **Le calendrier**

Une fois les principes d'allocation du complément de rémunération annuel et les montants adoptés en CA (24/10) après l'avis du CT, il faudra que la DRH mette en œuvre ces décisions sur la paye de décembre. Les saisies devront être effectuées dès le 7 novembre.

Ce versement nécessite la production d'avenants pour les agent.e.s contractuel.les. La DRH établira les documents et convoquera les agent.e.s pour une signature avant le 5 novembre.