

Propos liminaire :

Les services du recteur de région académique et de la DGRH ont analysé le cadrage du régime d'intéressement, objet de ce point.

Il ressort de cette analyse du 8 avril 2021 que si ce dispositif d'intéressement en faveur des personnels BIATSS respecte les dispositions de l'art L954-2 du code de l'éducation et la circulaire d'application du 17 février 2017, il convient plus particulièrement de faire davantage correspondre ce dispositif aux domaines prévus dans les textes en vue de la reconnaissance de l'investissement des personnels, comme par exemple la "gestion d'évènements d'une ampleur particulière" ou encore la réorganisation des services pour maintenir la continuité de service durant la crise sanitaire du COVID.

Les modifications apportées au « cadrage » (pages 2 et 3) et à la « note » (page 7) figurent en surligné jaune.



Direction des Ressources Humaines
Sous-Direction des personnels BIATSS
Sous-direction du Pilotage RH

Cadrage du dispositif Dispositif d'Intéressement – Université de Lorraine (DI-UL)

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L123-3, L 712-2, L 712-3 et L 954-2 ;

Vu la circulaire DGRH A1-2///n°0023 du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intéressement sur le fondement de l'article L954-2 du code de l'éducation au sein des établissements publics d'enseignement supérieur ayant accédé aux RCE ;

Considérant que l'Université de Lorraine souhaite se doter d'un nouveau régime d'intéressement à destination des personnels BIATSS créé sur le fondement de l'article L 954-2 du code de l'éducation susvisé ;

Ce dispositif a pour but de reconnaître l'investissement des personnels dans les différents domaines visés ci-dessous et à verser à titre exceptionnel, un complément de rémunération aux personnels de l'établissement ;

Exposé des motifs

Par leur investissement les personnels BIATSS peuvent bénéficier d'un dispositif d'intéressement Université de Lorraine (DI-UL) en lien avec la politique d'établissement.

Les personnels BIATSS peuvent également prendre en charge au-delà de leur fonction habituelle des missions spécifiques. Ils contribuent ainsi, de façon particulièrement active à la réalisation des grandes missions de l'enseignement supérieur, telles que définies à l'article L123-3 du Code de l'Education.

L'Université de Lorraine souhaite déployer une politique d'intéressement incitative et spécifique pour rétribuer à la fois l'investissement des personnels et leurs contributions particulières à la politique d'établissement en lien avec les missions générales de l'enseignement supérieur dans les domaines prévus dans les textes mentionnés ci-avant, notamment : la gestion d'évènements d'une ampleur particulière ; l'implication forte dans le projet de service ; le maintien de la continuité de service à l'occasion de la survenance d'une crise ; l'implication particulière en faveur de l'appui à la formation, à la recherche, à la vie universitaire, au développement des partenariats extérieurs.

Date de mise en œuvre et durée du dispositif :

Le dispositif d'intéressement CI-UL est instauré à compter du 19 avril 2021.

Les modalités du dit dispositif pourront toutefois faire l'objet d'une réévaluation notamment à l'appui d'un bilan qualitatif et quantitatif présenté chaque année aux instances de l'établissement, comme l'était le dispositif de prime d'intéressement.

Détail du dispositif d'intéressement et personnels concernés :

Le dispositif est susceptible de bénéficier à l'ensemble des personnels BIATSS qui répondent aux critères d'attribution et prévoit des modalités de versement fondées à la fois sur des critères individuels et collectifs, conformément à la note relative au DI-UL annexée aux présentes.

Dans tous les cas, c'est l'investissement personnel de l'agent qui est apprécié au regard des activités qu'il effectue au bénéfice de l'établissement.

Le dispositif prévoit un montant minimum d'attribution, un montant maximum et la définition de priorités d'attribution. Il vise à :

- reconnaître l'engagement des personnels BIATSS dans l'exercice de leur fonction et dans des domaines d'actions prioritaires pour l'établissement ;
- instaurer un cadre réglementaire unique et rendre les pratiques conformes à ce dispositif.

Deux catégories spécifiques d'intéressement sont distinguées au sein du dispositif.

a) L'intéressement fondé sur la conduite des missions des agents et leur participation aux projets d'établissement, au-delà du simple exercice des missions

La grille d'évaluation du dispositif d'intéressement UL permet d'évaluer à la fois l'investissement individuel des personnels et leurs contributions individuelles et collectives à la politique d'établissement.

Conformément à l'annexe jointe, elle distingue notamment :

- des critères liés à la réalisation des missions de l'agent ;
- des critères liés à l'environnement et au contexte de travail de l'agent ;
- des critères liés à la participation à des projets de service et/ou de l'Etablissement.

S'agissant de la participation à un projet spécifique de la structure et/ou d'établissement, la participation à la conduite de projets en lien avec les missions de l'université (déclinées aux articles L123-1 et suivants du Code de l'Education) et avec les grands domaines listés en « exposé » sera particulièrement mise en avant.

La gestion de projet est le mode de réalisation d'un projet, où l'application des techniques de gestion pendant le cycle de vie du projet permet d'atteindre des objectifs précis. Le projet a un nom, un ou plusieurs objectifs et s'inscrit dans un calendrier précis. Il a généralement un budget spécifique qui lui est alloué et/ou s'inscrit dans le cadre d'évolutions imposées par la réglementation.

La gestion de projet couvre l'ensemble des outils, techniques et méthodes qui permettent au chef de projet et à l'équipe plus ou moins nombreuse, qui est directement associée aux projets, de conduire, coordonner et harmoniser les diverses tâches exécutées dans le cadre du projet, afin qu'il satisfasse aux besoins explicites et implicites pour lesquels il a été entrepris.

Chaque responsable amené à émettre une proposition d'intéressement au moyen d'un formulaire dédié doit veiller à respecter l'équité entre les agents de sa structure pour un investissement et une participation similaire aux projets de l'établissement.

b) L'intéressement pour la rémunération d'un investissement exceptionnel au-delà du simple exercice des missions, au regard du contexte et de l'environnement de travail

Une modulation exceptionnelle du présent dispositif d'intéressement UL sera possible au-delà du montant du plafond préalablement fixé, dans la limite énoncée par la note en annexe. Cette modulation devra être dûment justifiée par la structure et porter uniquement sur des conditions exceptionnelles de travail de l'agent.

Ce dispositif vise à reconnaître un investissement exceptionnel de l'agent, permettant ainsi de maintenir le bon fonctionnement et la continuité du service dans un contexte contraint.

Ce dispositif dérogatoire peut ainsi bénéficier à des personnels :

- ayant eu des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics,
- ayant participé à des projets du service et/ou de l'Etablissement, d'une envergure majeure, en plus des activités usuelles,
- confrontés à une organisation de travail liée à la gestion d'évènements d'une ampleur particulière (déménagement, réorganisation, etc...).

Chaque responsable amené à émettre une proposition d'intéressement au moyen d'un formulaire dédié doit veiller à respecter l'équité entre les agents de sa structure pour un investissement et un environnement de travail similaires.

Procédure

La procédure revêt un caractère annuel. Elle est transmise lors d'une campagne aux responsables des structures qui émettent une proposition d'octroi de prime au moyen d'un formulaire dédié en veillant à respecter l'équité de traitement entre ses agents pour un investissement et/ou un contexte et environnement de travail similaires. Les propositions sont transmises à la DRH qui analyse le bien-fondé des demandes en vérifiant si elles respectent les conditions fixées dans le cadre du présent dispositif et si les pièces individuelles complémentaires à la campagne d'intéressement ont bien été adressées en parallèle.

Modalités financières

Le financement du DI-UL sera assuré de deux manières :

- en composantes de formation et de recherche : par les ressources dégagées par ces composantes pour le financement de cette prime sur leur budget (année civile) ;
- en directions opérationnelles et autres structures : par une enveloppe dégagée sur la masse salariale de l'établissement.

Rapport annuel

La mise en œuvre du dispositif d'intéressement donne lieu à l'établissement d'un rapport annuel du Président présenté en Comité Technique et au Conseil d'Administration. Ce rapport précise le montant des sommes distribuées, ainsi que le nombre d'agents bénéficiaires et leur répartition par structure.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Direction des Ressources Humaines
Sous-Direction des personnels BIATSS
Sous-direction du Pilotage RH

Note relative au Dispositif d'Intéressement - Université de Lorraine (DI-UL)

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L123-3, L712-2, L 712-3 et L 954-2 ;

Vu la circulaire DGRH A1-2///n°0023 du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intéressement sur le fondement de l'article L954-2 du code de l'éducation au sein des établissements publics d'enseignement supérieur ayant accédé aux RCE ;

Considérant que l'Université de Lorraine souhaite se doter d'un nouveau régime d'intéressement à destination des personnels BIATSS créé sur le fondement de l'article L 954-2 du code de l'éducation susvisé ;

Ce dispositif a pour but de reconnaître l'investissement des personnels dans les différents domaines visés ci-dessous et à verser à titre exceptionnel, un complément de rémunération aux personnels de l'établissement ;

SOMMAIRE

- I. Conditions d'éligibilité
- II. Critères d'attribution
- III. Dérogations
- IV. Montants d'attribution

I. Conditions d'éligibilité

Le dispositif d'intéressement – Université de Lorraine (DI-UL) concerne tous les personnels BIATSS de l'établissement, fonctionnaires et contractuels. Les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

- Être bénéficiaire du RIFSEEP (pour les fonctionnaires) et du régime indemnitaire UL (pour les contractuels)
- Avoir au moins 6 mois d'ancienneté et être présent au 1^{er} septembre de l'année N.

Il est préconisé de tenir compte du temps de présence de l'agent afin de déterminer le montant du DI-UL.

❖ Situations particulières

- CLM, CLD, CGM : le montant tiendra compte du temps de présence de l'agent
- CMO : il n'y a aucun impact sur la détermination du montant, sauf en cas d'absence prolongée de l'agent (ex : totalité de l'année universitaire de référence...).
- Congé maternité, paternité, accueil de jeunes enfants, adoption : il n'y a aucun impact sur la détermination du montant
- Temps partiels/Temps incomplet : le montant peut être proratisé.
- Temps partiel thérapeutique : le montant peut être proratisé.
(Cette proratisation est une possibilité, sans revêtir un caractère obligatoire et dans le respect du seuil minimum, le cas échéant).
- Disponibilité : le montant tiendra compte du temps de présence de l'agent.

II. Les critères d'attribution

Les critères permettant d'attribuer le montant lié au DI-UL sont les suivants :

- Efficacité dans l'emploi : résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Contribution à un projet spécifique de la structure et/ou d'établissement
- Contribution à un projet spécifique d'établissement (hors fiche de poste)
- Contribution à un projet spécifique de la structure (hors fiche de poste)
- Conditions exceptionnelles d'exercice.

S'agissant de la participation à un projet spécifique de la structure et/ou d'établissement, la participation à la conduite de projets en lien avec les missions de l'université (déclinées aux articles L123-1 et suivants du Code de l'Éducation) sera particulièrement mise en avant.

La gestion de projet est le mode de réalisation d'un projet, où l'application des techniques de gestion pendant le cycle de vie du projet permet d'atteindre des objectifs précis. Le projet a un nom, un ou plusieurs objectifs et s'inscrit dans un calendrier précis. Il a généralement un budget spécifique qui lui est alloué et/ou s'inscrit dans le cadre d'évolutions imposées par la réglementation.

La gestion de projet couvre l'ensemble des outils, techniques et méthodes qui permettent au chef de projet et à l'équipe plus ou moins nombreuse, qui est directement associée aux projets, de conduire,

coordonner et harmoniser les diverses tâches exécutées dans le cadre du projet, afin qu'il satisfasse aux besoins explicites et implicites pour lesquels il a été entrepris.

❖ **Documents obligatoires pour l'attribution du DI-UL**

- Le compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent (CREP)
- La fiche de poste de l'agent
- La grille d'évaluation interne du dispositif d'intéressement UL.

Proposition grille d'évaluation du DI-UL

La grille d'évaluation du DI-UL est adressée parallèlement aux documents liés à la campagne des entretiens professionnels. Cette grille permet d'évaluer l'investissement de l'agent et leurs contributions particulières à la politique d'établissement au regard de différents critères. Elle distingue notamment :

- des critères liés à la réalisation des missions de l'agent,
- des critères liés à l'environnement et au contexte de travail de l'agent.

Il est ainsi demandé aux différents responsables de l'établissement qui sont amenés à déterminer les bénéficiaires de ce dispositif d'intéressement UL et les montants associés, de prendre en compte les éléments liés à des conditions de travail à caractère exceptionnel telles que :

- des agents ayant eu des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics,
- une participation à des projets de service et/ou de l'Etablissement, d'une envergure majeure en plus des activités usuelles,
- une organisation du travail réalisée durablement avec des contraintes particulières (déménagement, réorganisation, etc....)».

Chaque responsable amené à émettre une proposition d'intéressement au moyen d'un formulaire dédié doit veiller à respecter l'équité entre les agents de sa structure pour un investissement et une participation similaire aux projets de l'établissement.

Le dispositif prévoit un seuil minimum d'attribution (200 €), un seuil maximum (1600 €) et la définition de priorité d'attribution. La grille d'évaluation détaillée ci-après permet aux différents responsables de l'établissement de définir le montant du DI-UL dans ces tranches de rémunération.

	Non conforme aux attendus du poste	A développer	Conforme aux attendus du poste	Au-delà des attendus du poste
Efficacité dans l'emploi : résultats professionnels et réalisation des objectifs				
Réalisation des objectifs définis lors de l'entretien professionnel				
Savoir organiser et planifier son travail et rendre compte/Anticipation et initiative/Gestion des priorités				
Fiabilité et qualité du travail effectué/Respect des instructions, procédures, délais...				
Disponibilité, implication dans le travail et participation active, ponctualité				
Aptitude à l'encadrement (uniquement pour les encadrants)				
Implication dans le collectif de travail				
Commentaires sur l'item d'évaluation : efficacité dans l'emploi				
Contribution à un projet spécifique de l'établissement				
A développer : Fonction, rôle /implication				
Commentaires sur l'item d'évaluation : projet spécifique de l'établissement				
Contribution à un projet spécifique de la structure				
A développer : Fonction, rôle /implication				
Commentaires sur l'item d'évaluation : projet spécifique de la structure				
Éléments particuliers survenus au cours de l'année				
A développer				
Commentaires sur l'item d'évaluation : éléments particuliers survenus au cours de l'année				
Qualités relationnelles				
Respect des valeurs du service public et des obligations professionnelles				
Relations avec les interlocuteurs (collègues, hiérarchie, usagers...)				
Capacité à travailler en équipe				

Commentaires sur l'item d'évaluation : qualités relationnelles				
--	--	--	--	--

III. Dérogations

Les dérogations possibles concernant le compte-rendu d'entretien professionnel sont les suivantes :

- Le compte rendu d'entretien professionnel non signé.
- Double affectation : borner le dispositif d'intéressement UL en ne donnant pas la possibilité d'avoir un complément à taux plein sur une affectation à 50%.
- Absence d'entretien pour cause de maladie (CMO), de congés maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption et de congés pour invalidité temporaire imputable au service - CITIS (l'absence d'entretien et de compte rendu ne doit pas porter préjudice à l'agent).
- Absence d'entretien, absence du compte-rendu ou compte-rendu d'entretien professionnel non signé, motivé (e) par des circonstances exceptionnelles.

Les demandes de dérogations devront impérativement être formalisées par écrit et seront examinées par la DRH en lien avec la DGS pour arbitrage.

IV. Montants d'attribution

1) Détail du dispositif

Limitation du cumul du DI-UL et des autres compléments de rémunération

Dans le cadre de la répartition DI-UL, il est demandé aux structures, de tenir compte dans la détermination des montants attribués, des autres régimes indemnitaires (notamment les primes à responsabilité...) votés par l'établissement afin que les effets cumulatifs demeurent justes et équilibrés.

Les montants d'attribution du dispositif d'intéressement UL, pour les agents de l'établissement, toutes catégories, sont les suivants :

- ✓ le montant minimum est fixé à 200 € brut,
- ✓ le montant maximum est fixé à 1600 € brut.

2) Exception

Toutefois, une modulation exceptionnelle du dispositif d'intéressement UL sera possible **entre 1600 et 2000 €**. Cette modulation devra être dûment justifiée par la structure et devra porter uniquement sur des conditions exceptionnelles de travail de l'agent.

Exemples

- des agents ayant eu des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics,
- une participation à des projets de service et/ou d'Etablissement, d'une envergure majeure, en plus des activités usuelles,
- une organisation de travail liée à la gestion d'évènements d'une ampleur particulière (déménagement, réorganisation, etc...),
- une organisation de travail réalisée durablement avec des contraintes particulières (déménagement, réorganisation, etc...).

Ce versement revêt un caractère dérogatoire limité dans le temps et ne saurait être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.