

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 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 ;

Vu le cadrage du dispositif d'intéressement – université de Lorraine, adopté par le conseil d'administration le 13 avril 2021,

Considérant que l'Université de Lorraine s'est dotée, par délibération du conseil d'administration en date du 13 avril 2021, 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 ;

Considérant que 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. Condition d'éligibilité
- II. Critères d'attribution et documents à fournir
- III. Montants d'attribution

I. Condition d'éligibilité

Le dispositif d'intéressement – Université de Lorraine (DI-UL) concerne tous les personnels BIATSS de l'établissement, fonctionnaires et contractuels. La condition d'éligibilité est la suivante :

- Être ou avoir été en position d'activité ou recruté sur une période minimale de 6 mois sur l'année universitaire de référence (1^{er} septembre au 31 août) : exemple : pour la campagne DI-UL 2022, la période de référence va du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022

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 et les documents à fournir

❖ Les critères utilisés pour l'attribution du DI-UL

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.

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.

❖ **Les documents obligatoires pour l'attribution du DI-UL**

- La fiche de poste de l'agent
- Le compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent (CREP), sauf exceptions :
 - Absence d'entretien professionnel 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 professionnel, absence du compte-rendu ou compte-rendu d'entretien professionnel non signé, motivé (e) par des circonstances exceptionnelles.
 - Absence d'entretien professionnel car personnel stagiaire ou ayant moins d'un an d'ancienneté

Les circonstances justifiant de l'absence d'entretien professionnel ou de son absence de signature devront impérativement être formalisées par écrit et seront examinées par la DRH en lien avec la DGS pour arbitrage.

III. Montants d'attribution

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.**

En cas de double affectation, le DI-UL global perçu par l'agent ne peut ni être inférieur au montant minimum de 200 € brut, ni être supérieur au montant maximum de 1600 € brut.

Le montant minimum de 200 € brut est applicable lorsque le DI-UL est attribué à l'agent. En effet, les responsables de la structure d'affectation peuvent également faire le choix de ne pas attribuer de DI-UL, sous réserve de la transmission à la DRH d'un argumentaire étayé validé par la DGS.

Enfin, par exception, une modulation du dispositif d'intéressement UL sera possible **entre 1600 et 2000 € brut**. 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.