

*ACCORD MAJORITAIRE instaurant un régime d'intéressement collectif à l'Université de
Tours*

Le 25 septembre 2024

Entre :

Le Président de l'Université de Tours, M. Arnaud Giacometti

et

Les organisations syndicales majoritaires au comité social d'administration de
l'établissement :

L'UNSA représentée par M. Olivier HOUSSEAU

La CFDT Education- formation recherche représentée par Mme Lydia Seabra-Kermoal

VISAS

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L.711-1 et suivants, L.712-1 et suivants, L.954-2, R.719-51 et suivants, L.712 et L. 954-3 du code de l'éducation à l'Université de Tours,
Vu la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
Vu l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique
Vu le décret n°2012-L 246 du 07 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,
Vu le décret d'application n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique
Vu l'arrêté interministériel attribuant les responsabilités et compétences élargies en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines prévues aux articles L.712-9,
Vu la circulaire ministérielle DGRH A1-2 n°0023 du 17 février 2017 précisant les modalités de création d'un régime d'intéressement sur le fondement de l'article L.954-2 du code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'université de Tours ;
Vu le règlement intérieur de l'université de Tours ;

PREAMBULE

L'université de Tours, conformément au cadre réglementaire rappelé dans les visas, crée un dispositif d'intéressement pour tous les personnels de l'université.
La présente délibération a pour objet d'instituer un intéressement collectif avec la volonté d'associer les collectifs de travail et de respecter la contribution de chacun et de chacune à l'amélioration du service public et à la réussite des projets transformants de l'établissement.

L'existence d'un régime d'intéressement est un moyen équitable de motivation et de reconnaissance pour celles et ceux qui participent quotidiennement à l'activité de l'université dans toutes ses dimensions scientifiques, de formation, de valorisation et de pilotage. Les parties signataires sont convaincues que cet accord est un outil de la transformation sociale de l'établissement.

Dans cet esprit, il a été décidé de retenir des critères objectifs, pertinents, accessibles, mesurables et motivants.

Article 1 : Objectifs du dispositif

Le dispositif d'intéressement a un premier objectif :

- Permettre le versement de rémunérations récurrentes prévues par d'autres délibérations du conseil d'administration à des agents ayant réalisé des activités accessoires extérieures à leur mission principale :
 - o Les assistants de prévention
 - o Les agents logés
 - o La participation aux actions de la formation continue et de l'apprentissage
 - o etc

Dans ce cadre, les modalités de versement de l'intéressement sont précisées par lesdites délibérations et échappent aux modalités d'attribution décrites ci-dessous.

Le dispositif d'intéressement a pour objet de reconnaître l'investissement de l'ensemble des personnels de l'établissement, à titre collectif, indépendamment de leur statut (BIATSS, enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels ou titulaires etc.), au-delà de leurs missions statutaires, dans certains domaines d'actions prioritaires pour l'établissement. Il n'est nullement établi pour rémunérer des heures supplémentaires. Ce dispositif n'est pas non plus activé pour les personnes recrutées spécifiquement pour la mise en œuvre de projets particuliers et pour lesquelles la réalisation du projet est une activité principale. En outre, l'intéressement ne pourra être versé si les activités concernées ont déjà été reconnues par un autre dispositif (par exemple, le référentiel d'équivalences horaires).

L'investissement récompensé par l'intéressement peut prendre diverses formes au travers de missions spécifiques contribuant à la réalisation des grandes missions de l'enseignement supérieur.

Ces contributions peuvent venir en appui à la politique d'établissement en matière :

- de maintien de la continuité de service à l'occasion de la survenance d'une crise ou d'une réorganisation importante
- d'implication forte dans certains projets stratégiques, y compris les projets de services
- de gestion d'évènements d'une ampleur particulière
- d'investissement supplémentaire de certains agents dans des grands projets financés par des financeurs extérieurs
- d'investissement supplémentaire de certains agents dans des missions autres que celles correspondant à leur activité principale

Article 2 : Montant et modalités de versement :

L'activité effectuée par l'agent en sus de ses missions statutaires peut être pilotée directement par une autorité en charge d'un projet structurant de manière transversale ou par le supérieur hiérarchique lui-même.

Les modalités d'attribution s'appuient sur des critères précis et c'est l'investissement personnel de l'agent qui est apprécié au regard des activités concernées.

Le montant attribué par agent concerné par l'intéressement ne devra pas excéder 5000 euros bruts annuels et ne pourra être inférieur à 150 euros bruts. Il pourra faire l'objet d'un versement mensuel annuel s'il est supérieur ou égal à 1200 euros ou d'un versement annuel s'il est inférieur.

Article 3 : Composition et rôle de la commission consultative de l'intéressement

La gouvernance réunit **une commission consultative de l'intéressement** deux fois par an. Cette commission est composée

- de quatre représentants ou représentantes des personnels issus des comités sociaux d'administration représentant chacun leur organisation syndicale
- d'un directeur ou d'une directrice de composante, d'un responsable administratif de composante désigné-e-s après consultation du conseil des composantes par le président ou la présidente
- de deux membres de la gouvernance,
- du directeur ou de la directrice générale des services
- du directeur ou de la directrice des ressources humaines

La commission a pour mission de préparer la décision soumise à l'arbitrage final du président ou de la présidente.

La commission consultative de l'intéressement se prononce en deux temps :

Une première partie est consacrée à la définition des projets à venir qui pourront donner lieu à intéressement.

Un second temps est consacré aux propositions d'allocation d'enveloppes par projet, une fois le projet réalisé. Cette allocation est liée à l'enveloppe globale disponible, et au nombre d'agents à intéresser par projet.

Article 4 : Modalités d'attribution de l'intéressement

Les responsables de services, chefs de projets, responsables de départements ou directeurs et directrices de laboratoire transmettent à la Direction des ressources humaines des propositions de projets structurants pouvant donner lieu à intéressement. Cette dernière les analyse et les soumet à la commission consultative de l'intéressement susmentionnée. Celle-ci émet un avis afin d'éclairer la décision du président, ou de la présidente, qui retient une liste de projets pouvant donner lieu à intéressement.

Une fois le projet réalisé, les responsables de services, chefs de projets, responsables de départements ou directeurs et directrices de laboratoire transmettent à la Direction des ressources humaines un état des personnes ayant travaillé sur le projet avec trois différents niveaux d'implication : très important/ important/modéré donnant lieu à l'attribution de 100%, 50% ou 20% d'un montant forfaitaire. Toutefois selon la nature du projet, il est possible de ne retenir qu'un ou deux niveaux.

En prenant en considération l'enveloppe globale disponible votée en conseil d'administration lors du budget initial et le cas échéant du budget rectificatif, et le nombre de personnes concernées par l'intéressement, la direction des ressources humaines fait des propositions d'enveloppe à affecter à chaque projet et du montant forfaitaire de l'intéressement par projet. Elle soumet cette proposition à la commission consultative de l'intéressement qui émet un avis.

Le Président ou la Présidente de l'université de Tours attribue le montant définitif de l'intéressement.

Article 5 : Financement du dispositif

La masse salariale consacrée à l'intéressement dans ses différents objectifs fait l'objet d'une enveloppe dédiée votée au budget initial ou rectificatif de l'établissement en fonction des crédits mobilisables. Cette enveloppe pourra être alimentée par les ressources pérennes ou les ressources propres des projets.

Article 6 : Date de mise en œuvre et durée

Le dispositif d'intéressement est instauré à compter du 1^{er} janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Ses modalités pourront faire l'objet d'une réévaluation un an après la mise en place du dispositif et d'une adaptation sous la forme d'un nouvel accord majoritaire.

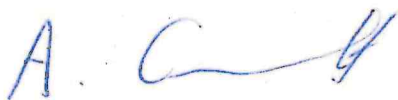
Article 7 : Rapport annuel

La mise en œuvre du dispositif d'intéressement donne lieu à l'établissement d'un rapport annuel présenté en Comité Social d'Administration et en conseil académique. Ce rapport précise le montant des sommes distribuées selon les critères et motifs généraux d'attribution ainsi que le nombre et catégories d'agents bénéficiaires.

SIGNATURES

L'établissement représenté par Arnaud GIACOMETTI en sa qualité de président

et

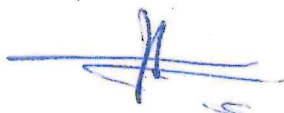


Les représentants du personnel :

La CFDT Education Formation Recherche Publiques représentée par Mme Lydia SEABRA-KERMOAL



L'UNSA Education représentée par Monsieur Olivier HOUSSEAU



Annexe 1 :

Critères proposés pour l'évaluation des critères d'éligibilité à l'attribution d'une prime d'intéressement :

Contribution à un projet spécifique de l'établissement ayant un caractère transformant ou structurant

Contribution à un projet spécifique de service ayant un caractère transformant

Contribution à un projet de réorganisation structurant d'un service (déménagement, réorganisation, absence longue, intérim de fonctions, sujétions exceptionnelles)

Activité supplémentaire déconnectée de la mission principale de l'agent et concernant un nombre significatif d'agents de l'Université

Investissement à quantifier selon trois niveaux pour un même projet :

100% : agent principal acteur du projet : Portage et pilotage du projet – Membre de l'équipe projet resserrée

50% : agent partenaire/impliqué dans le projet – exemple : membre d'un comité utilisateur – pilote et expérimentateur du projet

20% : agent ayant participé au projet – agent ayant modifié ses pratiques de travail afin de contribuer à la réalisation du projet