



UNIVERSITÉ
DE LA
MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

POLITIQUE INDEMNITAIRE ET DIALOGUE SOCIAL

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009

1



UNIVERSITÉ
DE LA
MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

L'Université de la Méditerranée

- 22.000 étudiants
- Plafond d'emplois global 2009 : 2912 ETPT
- Plafond total masse salariale : 165 M€
- Dont plafond MS subventionnée : 153 M€

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009

2



UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

LE C.T.P.

- **Les représentants des personnels**
 - 3 UNSA
 - 2 SNPTES
 - 1 A&I
 - 3 SAMHUR-CNHU
 - 1 FO
 - 2 CGT
 - Dont 1 ITA CNRS
 - 1 FSU
 - Suppléant : 1 chercheur CNRS

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 3



UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

La politique indemnitaire 2009

- Conçue comme un ensemble cohérent s'inscrivant dans la politique de GRH de l'établissement
- Et s'appuyant sur la mise en œuvre des RCE et les «marges de manœuvre » possibles.

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 4



UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

Utilisation des marges

- **La politique indemnitaire 2009 a été replacée dans ce contexte, en précisant l'ensemble des actions que l'établissement souhaitait mettre en oeuvre :**
 - Dans la campagne d'emplois
 - Pour l'action sociale
 - Pour la formation des personnels
 - Pour la politique indemnitaire

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009

5



UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

Utilisation des marges

- **Dans la campagne d'emplois 2010 :**
 - Re-haussement d'un certain nombre d'emplois sans suppression
 - Surcoût évalué et pris en compte dans l'élaboration du budget 2010
 - Permet d'accélérer la mise en œuvre d'un objectif du Contrat Quadriennal
 - *En diminuant les résistances («maintien de l'emploi »).*

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009

6



Utilisation des marges

- **Pour l'action sociale :**
 - Budget actuel de l'action sociale : <100€/agent
 - Objectif : passer à 300€/agent en 4 ans
 - En 2010 : 128€/agent , + 30%.
 - *Tous les agents sont susceptibles d'en bénéficier : partenaires sociaux très favorables*

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 7



Utilisation des marges

- **Pour la formation**
 - Objectif : passer à 0,25% de la masse salariale en 4 ans (budget FC non consolidé)
 - 2010 : augmentation de 144%
 - Permet de mettre en œuvre les projets de l'établissement
 - Et de mieux accompagner les parcours professionnels des agents
 - *Élément bien perçu par les partenaires sociaux.*

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 8



UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

La politique indemnitaire 2009

- Indemnités BIATOSS
- La prime de fonctions et de résultats
- La prime d'excellence scientifique
- Les dispositifs d'intéressement

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 9



UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

Indemnités BIATOSS

- Taux modulation préconisée nationalement pour l'ASU en 2009 : 3,74
- **Propositions présentées en CTP :**
 - Modulation pour l'ASU en visant le taux 4
 - Maintien **égalité des indemnités** versées à tous les personnels de l'établissement **par niveau Fonction Publique ; ajustements en fonction taux ASU national**
 - **En moyenne une augmentation des indemnités supérieure à 16% pour tous les personnels.**
 - *Propositions bien perçues par l'ensemble des partenaires sociaux.*

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 10



UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

LA PFR : les propositions - 1

- **Appliquer la PFR dès 2009** en garantissant : pas de diminution individuelle
- **La part F (fonctions) :**
 - Modulations mesurées de 1 à 1,5 (sauf cas particuliers sur décision Président) et en répartissant les fonctions sur 3 niveaux
 - Pourquoi ?
 - Pour mettre en œuvre le dispositif dans un cadre sécurisé (maîtrise masse salariale)
 - Et ne pas creuser trop d'écart entre les personnels
 - Tout en définissant des parcours professionnels possibles entre les fonctions

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 11



UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

La PFR : les propositions - 2

- **La part R (résultats)**
 - Modulations mesurées de 1 à 2 (sauf cas particuliers sur décision du Président)
 - Liées à l'atteinte des objectifs, répartis dans 3 catégories principales
 - Objectifs de stabilisation déjà identifiés
 - Objectifs de progrès dans processus
 - Objectifs de changement évaluation

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 12

 UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

La PFR : les propositions - 3

- **Propositions complémentaires :**
 - Étendre la PFR sur la base du volontariat – et sur les marges de l'établissement - aux ITRF volontaires selon le même calendrier que pour l'ASU
 - Objectifs :
 - Maintenir le cap de l'homogénéisation des dispositifs indemnitaires (à mêmes fonctions et même niveau F.P.)
 - Mettre en œuvre un dispositif individualisé, incluant un volet résultats.

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 13

 UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

La PFR

- **Mise en œuvre**
 - Les **composantes et services disposeront d'une enveloppe** affectée à la part R et proposeront la fourchette de modulation de chaque agent et, si nécessaire, des priorités
 - **L'établissement arrêtera la modulation définitive :**
 - Pour **garantir homogénéité de traitement entre les agents**
 - Et la **maîtrise de de l'enveloppe affectée**
 - *Dans ces conditions de mise en œuvre :*
 - *Accord majoritaire des partenaires sociaux*
 - *Désaccord sur le principe de l'individualisation pour certains*

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 14



La prime d'excellence scientifique

- Décision de l'établissement de la gérer localement
- Critères définis par le Conseil Scientifique
- 29 bénéficiaires de la PEDR «sortants» en 2009
- Proposition d'attribution de la PES :
 - une augmentation de plus de 36% du montant (sur les marges de l'établissement)
 - et 40 bénéficiaires

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 15



Les dispositifs d'intéressement

- Les enjeux :
 - améliorer la reconnaissance du travail, une implication particulière - individuelle ou **collective** – à la **performance de l'établissement** dans tous les domaines
 - rendre les carrières - et l'établissement- plus **attractifs**.

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 16



Intéressement : Les principes proposés

- Un ensemble de dispositifs:
 - Ouvert à **toutes les catégories de personnels**
 - Et **toutes les fonctions** exercées dans l'Université
 - Fondé sur le principe de **l'évaluation**
 - Enseignants : CS/CEVU/Président
 - BIATOSS : entretien annuel/Directeur UFR/Secrétaire Général,...
 - Donc pas de reconduction automatique
 - **Financé** sur les éventuelles marges de manœuvre dégagées sur la MS (pas d'automatisme) après réalisation des autres objectifs (formation, action sociale notamment)
 - **Limité à 1% de la masse salariale** totale de l'année antérieure
 - Permettant de valoriser
 - Les individus
 - **Et les équipes sur des actions exceptionnelles** : pour lesquelles il n'existe actuellement aucun dispositif de reconnaissance

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 17



Intéressement : les enseignants (1)

- **La recherche**
 - *Prime «qualité de la recherche»*
 - Qualité des travaux de recherche (individu ou équipe)
 - Ex. : découverte remarquable, publication dans un très grand journal ...
 - Directeurs unités faisant progresser performance structure, en lien notamment avec les indicateurs utilisés pour l'allocation des moyens :
 - Ex. : augmentation ratio publiants, évaluation A ou A+,...
 - Bénéficiaires (individu ou équipe) prix scientifique prestigieux...
 - *Prime d'attractivité*
 - Possibilité d'attirer des chercheurs et/ou enseignants de premier plan, international ou national (nombre très limité)

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 18



Intéressement : les enseignants (2)

- **L'enseignement**
 - *Prime « qualité de la pédagogie »*
 - Enseignants ou équipes pédagogiques ayant permis une **insertion professionnelle** remarquable
 - Enseignants ou équipes pédagogiques ayant bénéficié d'une **évaluation** remarquable par les étudiants
 - Equipe ayant créé et mis en œuvre un **dispositif pédagogique innovant...**

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 19



Intéressement : les enseignants (3)

- Dans ces deux catégories, les **critères précis** seront définis par le Conseil Scientifique et le CEVU et présentés lors d'un nouveau CTP, avant mise en œuvre.
- Ces dispositifs pourront être cumulés avec d'autres primes existant déjà ; ils devraient dans la majorité des cas être complémentaires.

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 20



Intéressement : les enseignants (4)

- **Responsabilités liées à la gouvernance de l'établissement**
 - Membres de l'équipe de gouvernance
 - En fonction résultats sur objectifs fixés par le Président, en lien avec projet d'établissement et indicateurs Contrat Quadriennal et allocation moyens
 - Chargés de mission
 - En fonction résultats sur objectifs fixés par le Vice Président de rattachement, après approbation par le Président, sur les mêmes types de critères.

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 21



Intéressement : les BIATOSS (1)

- **Administration et gestion : encadrement**
 - Membres de l'équipe de gouvernance
 - résultats sur objectifs fixés par le Président
 - Chefs de service, responsables administratifs UFR
 - résultats sur objectifs après évaluation annuelle par SG et Drs UFR
 - Dans les deux cas :
 - en lien avec projet d'établissement et indicateurs Contrat Quadriennal et allocation moyens
- **Gestion fondations**
 - Personnels assurant un travail supplémentaire pour la gestion des fondations universitaires de l'établissement

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 22



Intéressement : les BIATOSS (2)

- **Intéressement d'équipes**
 - De recherche : participation à publication de premier plan,...
 - Administrative ou technique : opération complexe, mise en œuvre évolution ou réorganisation majeure dans cadre d'un projet de service (validé).
- **Intéressement d'agents**
 - Tous les personnels rémunérés sur les ressources de l'établissement, sauf ceux bénéficiant déjà d'un autre type de dispositif d'intéressement
 - Résultats sur objectifs après entretien annuel
 - Conditions :
 - **Collectives :**
 - **Résultat annuel positif de la section de fonctionnement**
 - **Augmentation du nombre total de jours de formation continue suivis par les personnels BIATOSS (au moins +2% par an)**
 - **Individuelles :**
 - **Objectifs annuels atteints : éléments quantitatifs/qualitatifs**
 - **présence d'1 an minimum dans établissement**

23

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009



Synthèse et «fourchettes»

Nature de l'activité	Bénéficiaires concernés	Objet	Montants proposés	Critères	Commentaires
Direction de l'établissement	EC - Membres de la gouvernance	Progression de l'établissement	de 3.500 à 15.000 €	objectifs en lien avec projet établissement (indicateurs Contrat et allocation moyens)	égal à la PES et à future PEP
Activité de recherche	EC	Qualité de la recherche	individuel : 3.500 à 15.000€ ; équipe de 5.000 à 20.000€ répartis entre les membres de l'équipe	Evaluation par CS : classements CNU et AERES ; ratio publiants/non publiants...	égal à la PES
	EC	Attractivité	fixé par le Président	évaluation CS	
Activité d'enseignement	EC	Qualité de la pédagogie	individuel : 3.500 à 15.000€ ; équipe de 5.000 à 20.000€ répartis entre les membres de l'équipe	Evaluation par CEVU : taux et niveaux d'insertion, évaluation par étudiants; ...	égal à la PES et à future PEP
Administration et gestion : encadrement	BIATOSS - Membres de la gouvernance, directeurs de service, responsables administratifs UFR	Résultats atteints	maxi annuel : 50% IB 575 (soit 13.327€)	Résultats sur objectifs, en lien avec projet établissement - SG et AC : évaluation Président - autres : évaluation SG et Drs UFR	Montant égal à primes existant déjà (prime "recherche" ou formation continue)
Gestion fondations	BIATOSS	Travail supplémentaire assuré pour la gestion des fondations universitaires de l'établissement	maxi annuel : 25% IB 575 (soit 6.663€)	en fonction charge supplémentaire (fiche de poste + évaluation annuelle)	
Intéressement d'équipes	BIATOSS	Participation à l'obtention d'un résultat ou à la mise en œuvre d'un projet remarquables (scientifique, administratif, technique)	de 5.000 à 20.000€ répartis entre les membres de l'équipe	Scientifique : évaluation par le CS - Projet de service : évaluation par SG et Drs UFR	
Intéressement d'agents (A,B,C, titulaires et contractuels, hors ceux bénéficiant déjà d'un autre dispositif)	BIATOSS	Participation à la progression de l'établissement	maximum 300 €/an/agent	Résultats individuels sur objectifs après évaluation annuelle	Conditions collectives : résultat positif section de fonctionnement + progression nb jours formation continue personnels BIATOSS

24

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009



UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

LA MISE EN OEUVRE

- Payée en année N+1 par rapport aux objectifs de l'année N (quand marges connues).
- Montant pouvant être dédié à l'intéressement :
 - réparti entre enseignants et BIATOSS au prorata du nombre de personnels
 - Puis enveloppes définies par types de fonctions éligibles (fongibles entre elles)
- Montants individuels seront proposés par :
 - VP CS pour la recherche
 - VP CEVU pour la formation
 - SG pour les BIATOSS
 - arbitrage par le Président pour toutes les catégories.
- Compte rendu dans Bilan Social de chaque année.

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 25



UNIVERSITÉ
DE LA MÉDITERRANÉE
AIX-MARSEILLE II

INTERESSEMENT : REACTIONS

- 2 catégories
 - Certains – majoritaires - positifs sur le fait qu'il y ait une prise en compte des équipes, un retour pour tous les BIATOSS... Attentifs à ce que le dispositif ne devienne pas une NBI bis.
 - D'autres, très opposés : individualisation de la rémunération donc casse du statut, mise en concurrence des agents,...
 - Résultats des votes :
 - CTP : 3 voix contre/20
 - CA : 3 voix contre/31.

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 26



En guise de conclusion provisoire...

- De nouveaux outils à la disposition des établissements pour mener une politique de gestion des ressources humaines correspondant à leur projet
- Qui doivent permettre de concilier la performance individuelle et collective, en s'attachant à prendre en compte tous les acteurs
- Ce qui nécessite de mener un réel dialogue
- Et dont l'intérêt et l'efficacité, en termes d'adhésion, de reconnaissance et de mobilisation, devront être mesurés.

27

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009