UNIVERSITÉ TOULOUSE 1 CAPITOLE

RESULTAT DU VOTE
Nombre de votants : 21
Voix favorables : 21
Voix défavorables :

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 30/06/2020

DELIBERATION
n° CA 2020 - 58

relative à l'ajustement du dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participant aux activités de formation tout au long de la vie

Vu Le code de l'éducation, notamment l'article L 712-3 et l'article L 954-2,

Vu La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu Le décret n°86-83 modifié du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat,

Vu L'avis favorable du comité technique du 5 mai 2020,

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Article 1- Exposé des motifs

La formation tout au long de la vie constitue une source de ressources propres importante pour les établissements d'enseignement supérieur. Elle présente une caractéristique qui la distingue des autres missions dévolues à l'Université : elle se situe dans un monde très concurrentiel notamment dans les disciplines développées au sein de notre établissement.
Cette activité en sus de la mission induite de service public, suppose de la part des services en charge de son développement la capacité de développer des produits, des stratégies marketing, des services après-vente dans un cadre économique différent d'autres services administratifs.
La mise en place d'un dispositif d'intéressement est dans ce cadre de nature à améliorer la motivation et l'efficacité des agents qui consacrent tout ou partie de leurs missions à cette activité, en les appuyant sur un système objectif.

Le dispositif retenu se veut :

- cohérent, le mécanisme privilégiant l'articulation entre les objectifs assignés collectivement aux services et les objectifs professionnels des agents.
- incitatif, les modalités de constitution de l'enveloppe dédiée au dispositif et les modalités d'attribution individuelle aux agents devant contribuer à un développement maîtrisé de l'activité.
- non exclusif, tous les personnels contribuant à l'activité de formation tout au long de la vie sont éligibles à la prime d'intéressement.
- équitable et transparent, les conditions d'attributions individuelles étant objectivées.

Article 2 - Définition des objectifs associés au régime

- Le principal objectif est de garantir un développement maîtrisé de l'activité de formation tout au long de la vie.
- Le dispositif vise à augmenter le volume d'activité en tenant compte des seules ressources propres générées par les services concernés, tout en tenant compte des principales charges que représentent le coût des enseignements et l'administration de l'activité.
- En l'absence d'une comptabilité analytique pleinement déployée au sein de l'établissement, le montant de l'enveloppe dédiée au dispositif retient pour les premières années à venir une approche générale.
- Le dispositif retenu devra toutefois faire l'objet d'une évaluation annuelle en conseil d'administration, après présentation au Comité Technique, et être affiné au fur et à mesure du déploiement d'une comptabilité analytique dans l'établissement.

Article 3 - Les catégories de personnels concernés

Personnels BIATSS titulaires et contractuels qui exercent tout ou partie de leurs missions au bénéfice de services dont l'activité est majoritairement financée sur ressources propres et en charge de formation continue et de formations en alternance et ou à distance.

Pour prétendre au versement de la prime d'intéressement, une condition de présence effective dans le service (période d'activité à l'exclusion des périodes pendant lesquelles l'intéressé a été arrêté pour maladie, accident, ou pour des congés exceptionnels), d'une durée minimale d'au moins six mois est requise. Ces six mois de présence sont appréciés sur la période de douze mois consécutifs qui constitue la période de référence du dispositif d'intéressement.

Article 4 - L'enveloppe budgétaire globale consacrée au dispositif

Une enveloppe de base est constituée de 2% des recettes de l'exercice N-1 générées sur ressources propres, hors taxe d'apprentissage, de chaque service de formation tout au long de la vie.

L'enveloppe de chaque service est ajustée en fonction de quatre critères cumulatifs qui constituent une incitation au développement maîtrisé de l'activité :

- Le nombre de stagiaires (plus ce nombre est élevé, plus l'enveloppe augmente);
- Le rapport entre le coût des heures réalisées ainsi que les droits d'auteurs versés et le nombre de stagiaire (moins ce rapport est élevé, plus l'enveloppe est augmentée) ;
- Le rapport entre les recettes sur ressources propres générées et le nombre d'agents dédiés à l'activité du service (plus ce rapport est élevé, plus l'enveloppe augmente).
- Le nombre de créations/refontes en profondeur des formations proposées par le service au cours de l'année universitaire précédente.

L'enveloppe constituée en application des dispositions ci-dessus est plafonnée à hauteur du montant maximal attribuable par agent multiplié par le nombre d'agents en équivalent temps plein affectés au développement et à la gestion de l'activité.

Le recours à cette enveloppe est conditionné à la présentation en Comité Technique ainsi qu'en conseil d'administration d'un rapport annuel d'activité de chaque service. Ce rapport doit en particulier indiquer l'évolution :

- des recettes générées sur ressources propres, hors taxe d'apprentissage ;
- du nombre de stagiaires, et du nombre d'inscrits par formation ;
- des dépenses afférentes à l'activité ;
- de l'effectif dédié à l'activité ;
- de l'offre de formation.

Article 5 - Les critères et les modalités d'attribution

Article 5.1 Circuit général de la décision d'attribution

- En avril de l'année N : les services en charge du développement de la formation tout au long de la vie établissent un état déclaratif :
  - de leurs ressources propres de l'année N-1 (sur la base du compte financier),
  - du nombre de leurs stagiaires de l'année N-1 (sur la base des réponses communiquées à la DIRECCTE et de l'enquête SISE),
  - de tous les agents susceptibles de percevoir la prime, en distinguant les agents qui ont contribué de façon récurrente à l'activité au titre de l'année N-1, de ceux qui sont intervenus ponctuellement ou à titre exceptionnel.
  - La liste des agents qui ont participé ponctuellement à l'activité est définie entre les responsables des services de formation tout au long de la vie et ceux des autres services. Elle est soumise pour arbitrage à la direction générale des services.
- La Direction générale des services en coordination avec la DROP et la DRH contrôle et valide les états de chaque service.
- A partir de la fin mai de l'année N, les services procèdent à leur proposition d'attribution.
- La présidente de l'université arrête la liste définitive des bénéficiaires et les montants servis.
- La mise en paiement intervient dans les deux mois qui suivent l'arrêté d'attribution et en fonction du calendrier de paie.

Article 5.2 Définition d'une grille indicative d'attribution afin de faciliter et d'objectiver la décision des chefs de service.

L'attribution d'une prime individuelle d'intéressement fait l'objet notamment sur la base de l'entretien professionnel individuel annuel de l'examen par le chef de service de la manière de servir des agents au regard de cinq critères d'appréciation.

- Investissement dans la construction de l'offre de formation
- Investissement dans la gestion de l'offre de formation
- Adaptation au rythme de l'activité
- Contribution transversale à l'activité du service
- Contribution à l'amélioration de la qualité perçue du service

Ces critères font l'objet d'une évaluation chiffrée de 1 (normal) à 4 (exceptionnel).
Le total de l'évaluation des cinq critères permet de déterminer le pourcentage du plafond individuel de la prime d'intéressement qui peut être proposé pour l'agent concerné.

- 5 points : 0% à 10% du plafond individuel de la prime d'intéressement
- 6 à 10 points : 10 à 30% du plafond individuel de la prime d'intéressement
- 11 à 15 points : 30 à 60% du plafond individuel de la prime d'intéressement
- 16 à 18 points : 60 à 80% du plafond individuel de la prime d'intéressement
- 19 à 20 points : 80 à 100% du plafond individuel de la prime d'intéressement

Le montant attribué est versé au prorata de la quotité de service dédiée aux activités de formation continue de l'intéressé.

Les agents auront communication de la grille d'évaluation auprès de leur chef de service ou à défaut de la DRH qui en est destinataire avec le tableau de proposition.

Article 6 - Le montant maximal d'intéressement par bénéficiaire

Le montant maximum attribuable à un agent dans le cadre du dispositif d'intéressement est fonction de sa catégorie d'emploi :

- Agents de catégorie A ou assimilés 4000 € bruts
- Agents de catégorie B ou assimilés 2500 € bruts
- Agents de catégorie C ou assimilés 2000 € bruts

Ces plafonds sont applicables au cumul des dispositifs d'intéressement actuels ainsi qu'au cumul de tout autre dispositif futur qui pourrait être adopté au titre de l'article L. 954-2 du code de l'éducation.

Article 7 - Les modalités de versement

La prime d'intéressement est versée annuellement.

Pièces justificatives du versement :
- Etat des recettes de l'exercice N-1 générées sur ressources propres par les services concernés pour l'ensemble des formations dont ils ont la gestion ;
- Copie de la présente délibération du conseil d'administration ;
- Délibération du conseil d'administration approuvant le rapport d'activité du service concerné ;
- Liste nominative des personnels éligibles et les montants proposés ;
- Arrêté de la Présidente reprenant les éléments précédents.

La présidente du conseil d'administration,

UNIVERSITÉ TOULOUSE CAPITOLE

Corinne MASCALA