

Délibération 2022/40/B

**Le Conseil d'administration en sa séance du 1^{er} juillet 2022
sous la présidence de Nathalie DOMPNIER, Présidente**

Vu le Code de l'Éducation et notamment son article L954-2 ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 juin 2022 relatif à l'évolution du régime indemnitaire des personnels BIATSS.

Le Conseil d'Administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels, plusieurs dispositifs ont été approuvés lors de délibérations successives. Il est proposé de les rassembler et actualiser dans la présente délibération et d'ajouter la prise en compte des sujétions liées aux travaux du dimanche et jours fériés des agent.es de sécurité ainsi que la prise en compte de l'investissement exceptionnel lié à la participation à des projets structurants.

Prend la délibération suivante :

Objet : Approbation des dispositifs d'intéressement susceptibles d'être attribués aux agent.es contractuel.les

Le complément indemnitaire de fin d'année

Cette prime est une reconnaissance de la contribution des agent.es de notre établissement au service public rendu au cours de chaque année universitaire.

Cette prime concerne tout.es les agent.es contractuel.les sur besoin permanent et non permanent qui ont travaillé au moins six mois durant l'année universitaire précédente au sein de notre établissement, encore en poste au 1er octobre de l'année.

Le montant est fixé à 350 euros brut pour tou.tes les agent.es à plein temps et qui ont travaillé l'année universitaire entière.

En cas d'absence pour raison médicale, le montant de la prime suit la rémunération, à plein traitement ou à demi-traitement. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail hebdomadaire et de la durée de présence dans l'établissement au cours de l'année universitaire concernée.

Les responsables de service peuvent proposer de façon argumentée à la Direction des Ressources Humaines et de l'Action Sociale (DRHAS), pour arbitrage de la Direction Générale des Services (DGS), une baisse partielle ou totale du montant de la prime pour les agent.es placés sous leur responsabilité, lorsque la contribution au service public universitaire d'un.e agent.e au cours de l'année universitaire a été clairement défailante. Ces situations doivent avoir été signalées au cours de l'année universitaire à la DRHAS, et avoir été le cas échéant formalisées dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire des personnels non titulaires

Il s'agit de verser une prime pour aider les collègues les plus précaires. C'est donc le salaire brut mensuel qui est le premier critère de détermination du versement de cette prime. Pour bénéficier de cette prime, les agent.es doivent :

- avoir une ancienneté de 6 mois entre le 1er septembre de l'année universitaire et le 31 août de l'année universitaire ;
- être « en poste » à l'université au 1er juillet de cette même année.

Ne sont pas concernés par cette prime :

- les agent.es contractuel.les de catégorie A et B dont le traitement de base pour un temps complet est supérieur à 2000 euros.
- les agent.es contractuel.les bénéficiant de primes fixes au titre de leur contrat et dont le salaire brut primes comprises dépasse la somme indiquée au paragraphe suivant ;
- les agent.es contractuel.les qui bénéficient déjà de primes de formation continue et dont le salaire brut prime comprise dépasse la somme indiquée au paragraphe suivant ;
- les agent.es reconnu.es travailleur/ses handicapé.es (RQTH) qui sont considéré.es comme stagiaires et qui perçoivent donc les primes au même titre que les titulaires.

L'objectif étant la lutte contre la précarité, le montant de la prime est de :

- 350€ pour les agent.es percevant de 700€ à 800€ bruts
- 300€ pour les agent.es percevant de 801€ à 1000€ bruts
- 250€ pour les agent.es percevant de 1001€ à 1100€ bruts
- 200€ pour les agent.es percevant de 1101€ à 1255€ bruts

- 150€ pour les agent.es percevant de 1256€ à 1510€ bruts

La prime est versée sur le salaire du mois de juillet.

Compensation des responsabilités prises en cas d'absence d'un.e supérieur.e hiérarchique ou d'un.e collègue

Un.e agent.e peut sur demande de la hiérarchie, assurer l'intérim d'un.e supérieur.e hiérarchique ou l'intérim d'un.e collègue de niveau équivalent en référence à l'organigramme, pendant plus d'un mois, en plus de l'activité habituelle lorsque l'absence de la/du supérieur.e hiérarchique ou de la/du collègue est due à un arrêt de travail, à une vacance de poste, ou sur les congés annuels accolés à ces absences ou au-delà de 30 jours de congés annuels dans le cas d'un départ (épuisement des droits).

L'indemnisation de l'intérim peut également survenir en cas d'absentéisme perlé au sein d'un même service dès lors que celui-ci atteint une durée totale de 1 mois sur 6 mois et nécessite un remplacement de l'agent.e absent.e par la/les même.s personne.s compte tenu des nécessités de service. Le remplacement ne peut débuter sans visa de la DRHAS.

L'indemnisation forfaitaire est de **160 euros** bruts (intérim de la/du N+1) ou **130 euros** bruts (intérim d'un.e collègue) pour un mois complet d'intérim. Si, pour l'intérim de la/du N+1, deux agent.es assurent le remplacement, l'indemnisation est partagée en deux. Le montant est fixe, quelle que soit la quotité de service de la personne qui assure l'intérim. L'indemnité n'est pas versée pendant les périodes de fermeture de l'établissement.

La valorisation d'investissement exceptionnel lié notamment à la participation active à des projets d'ampleur ou structurants pour l'établissement

Cette prime est destinée à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agent.es, attestés par la contribution exceptionnelle au fonctionnement du service et en particulier en cas de contribution significative à la mise en œuvre de projets importants et structurants intervenus pendant l'année de référence. L'évaluation de cet engagement est proposée chaque année par la DGS en fonction du budget disponible, de la nature des projets considérés le cas échéant et après instruction des demandes par la DRHAS.

Le montant de la prime individuelle d'engagement attribué à un.e agent.e ne peut en aucun cas être supérieur à celui d'un.e agent.e titulaire dans les mêmes conditions d'exercice versé dans le cadre réglementaire du CIA.

Elle est versée annuellement avec la possibilité d'un fractionnement semestriel.

Compensation de la contrainte du travail de dimanche et jours fériés liée à des obligations d'ouverture de service spécifiques ou exceptionnelles

Les personnels contractuels du service sécurité sont amenés à travailler ponctuellement les dimanches et jours fériés en dehors des obligations habituelles de service notamment dans le cadre du Plan Bibliothèque Ouverte ou de l'événementiel. Cette sujétion particulière est compensée par une prime d'intéressement dont le montant est fixé à 100 euros par journée complète d'intervention.

La présente délibération est approuvée à la majorité des membres présents et représentés.

Membres en exercice : 36

Quorum : 18

Présents et représentés : 24

Dont :

Pour : 13

Abstention : 10

Ne prend pas part au vote : 1

Fait à Lyon, le 4 juillet 2022

La Présidente de l'Université Lyon 2

Nathalie DOMPNIER

La présente délibération sera publiée au recueil des délibérations et sur le site internet de l'Université à compter du 8 juillet 2022.

La présente délibération peut faire l'objet :

- D'un recours gracieux devant l'auteur de l'acte. Ce recours doit être introduit dans un délai de deux mois à compter de sa publication si vous souhaitez pouvoir former un recours contentieux contre une décision de rejet de votre recours gracieux.
- D'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Lyon dans un délai de deux mois à compter de sa publication

Date de transmission au Recteur, chancelier des universités : 8 juillet 2022