

Référentiel des critères d'attribution de l'intéressement à partir de la rentrée 2023-2024

Textes :

Article L. 954-2 du Code de l'éducation

Circulaire DGRH du 17 février 2017

- Vu l'avis du CSAE en date du
- Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du

Le deuxième alinéa de l'article L. 954-2 du Code de l'éducation dispose que « le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels ».

La création d'un dispositif d'intéressement à Université Côte d'Azur procède de la volonté d'associer les personnels à l'atteinte des objectifs de la politique d'établissement, au sens du plan stratégique d'établissement qui fixe les axes stratégiques de son développement, et dans le cadre d'activités ne relevant pas uniquement du simple exercice des missions statutaires des agents.

Le régime d'intéressement d'Université Côte d'Azur peut se cumuler avec tout autre régime réglementaire existant. Toutefois, une même activité ne peut faire l'objet que d'une seule valorisation, par un dispositif réglementaire s'il existe, ou par le dispositif d'intéressement.

À ce titre, en 2022, Université Côte d'Azur a souhaité repenser ses dispositifs de rémunération comme leviers d'attractivité d'une Université profondément ambitieuse pour attirer et fidéliser les meilleurs talents en regroupant tous les dispositifs d'intéressement existants au sein d'une seule délibération pour plus de transparence et de lisibilité de l'action en termes de valorisation des agents, tout en ajoutant de nouvelles activités valorisables.

Le Référentiel se décline en quatre axes :

- I. Axe participation aux projets d'établissement,
- II. Axe implication dans des projets de service concourant à la dynamique d'excellence et d'attractivité de l'établissement,
- III. Axe investissement dans une démarche de développement des ressources propres de l'établissement,
- IV. Axe suivi des étudiants alternants salariés.

I. Axe participation aux projets d'établissement

Ce volet du dispositif d'intéressement vise à valoriser la contribution personnelle et significative, au-delà de ses missions statutaires, d'un agent à un projet de l'établissement.

Un projet d'établissement participe à la dynamique d'excellence et d'attractivité d'Université Côte d'Azur, et répond aux axes déterminés par le plan stratégique d'établissement, *via* l'importance du projet pour l'établissement aux niveaux :

- Stratégique dans la politique d'établissement (au sens de sa traduction dans les axes du plan stratégique voté),
- Organisationnelle avec une amélioration de l'efficacité des tâches (réorganisation de service ou de direction notamment),
- Mise en œuvre des grandes réformes législatives et réglementaires ou encore implication dans une évolution institutionnelle de l'établissement.

Le Président d'Université Côte d'Azur fixe annuellement la liste des projets d'établissement au titre desquels un intéressement pourra être versé sur proposition du Comité de Projet d'Etablissement.

Dans un premier temps et dans un souci de transparence, une fiche projet doit être renseignée par le porteur de projet et doit anticiper autant que possible le rôle et l'implication des différents acteurs dans le projet. Elle permet d'évaluer de manière prévisionnelle l'investissement individuel des personnels dans le projet au-delà des missions statutaires, et doit également contenir les objectifs, méthodes et impacts du projet.

Le Comité de Projet d'Etablissement qualifie les projets proposés en fonction de leur impact stratégique, organisationnel ou de mise en œuvre de grandes réformes législatives ou réglementaires, et propose la liste des projets d'établissement au Président sur la base des critères suivants :

	Coefficient 1	Coefficient 2	Coefficient 3
Complexité du projet	Interne à une structure	Jusqu'à 5 structures impliquées	Au-delà de 5 structures impliquées
Impact (selon qualification du projet)	Pour une structure d'UCA	Pour une des missions stratégique d'UCA	Pour UCA dans son intégralité
Résultat du projet (jalón/livable)	Résultat préparé	Résultat partiellement atteint	Résultat complètement atteint

Dans un second temps, les montants par acteur du projet, sont attribués par le Président d'Université Côte d'Azur sur proposition du Comité de Projet d'Etablissement, en fonction des tâches confiées et de l'importance de ces tâches en termes de temps de travail, responsabilité, réflexion, recherche nécessaire, ou mise en application. Il est rappelé ici que ces tâches doivent être réalisées au-delà des missions statutaires.

Une fois le succès du projet assuré (notamment obtention d'un label, validation d'un projet par les instances de l'établissement, lancement d'un nouvel outil, ou encore respect du calendrier fixé au démarrage du projet), les caractéristiques propres à chaque projet permettent de coefficienter par ordre croissant les montants d'intéressement alloués.

In fine, l'implication de chaque participant au projet détermine le montant de l'intéressement alloué en fonction de la grille de critères suivante :

Implication			Qualité de la contribution		
Coefficient 1	Coefficient 2	Coefficient 3	Coefficient 1	Coefficient 2	Coefficient 3
Participation ad hoc	Participation fréquente	Participation assidue	Passive	Constructive	Déterminante

II. Axe implication dans des projets de service concourant à la dynamique d'excellence et d'attractivité de l'établissement

Ce volet du dispositif d'intéressement a pour objectif de reconnaître l'implication individuelle des personnels s'investissant significativement au-delà de leurs missions statutaires dans les objectifs liés à la dynamique d'excellence et d'attractivité d'Université Côte d'Azur et des projets de service en découlant.

L'intéressement est attribué sur proposition du responsable de service ou du responsable fonctionnel et en fonction de la réalité de l'implication et de l'investissement individuel des bénéficiaires. L'activité effectuée par l'agent en sus de ses missions statutaires peut être pilotée par l'autorité en charge d'un projet d'établissement de manière transversale ou par le manager de l'agent lui-même. L'implication est évaluée au regard de l'entretien professionnel et précisée dans un argumentaire produit à cet effet. Cet argumentaire devra faire mention des objectifs assignés à l'agent dans le cadre de la mission supplémentaire qui lui a été attribuée et des résultats obtenus à son issue.

III. Axe investissement dans une démarche de développement des ressources propres de l'établissement

Ce volet du dispositif d'intéressement a pour objectif de reconnaître l'implication individuelle et collective des personnels s'investissant au-delà de leurs missions et obligations statutaires dans une démarche de développement des ressources propres pour l'établissement (au sens de maintien et d'accroissement de ces dernières).

Ainsi, les opérations concernées sont les suivantes :

1. Mise en place et développement de diplômes universitaires d'établissement,
2. Mise en place et développement de formations en alternance et/ou en formation continue,
3. Développement de partenariats nationaux et/ou internationaux,
4. Autres activités génératrices de ressources propres.

La détermination des principes de répartition pour chaque composante est arrêtée par le COPIL pour les EUR, et le conseil de gestion pour les autres composantes.

La grille des critères vise à identifier les actions pouvant faire l'objet d'une valorisation économique sous forme d'intéressement, à déterminer la fourchette commune à l'échelle de l'établissement au sein de laquelle la valorisation pourra intervenir ainsi qu'à définir les activités permettant de déterminer de manière quantitative et/ou qualitative la réalisation de la mission.

Le COPIL ou le conseil de gestion fixe pour chaque type d'activité les critères d'attribution individuelle en fonction de la grille de critères suivante :

1 - Mise en place et développement de diplômes universitaires d'établissement

La valorisation individuelle d'un agent au titre de la mise en place et du développement des diplômes universitaires d'établissement (DU, BBA, MBA, DBA et MSc) devra se situer ***entre un plancher de 100€ brut et un plafond de 4 000€ brut.***

Au titre de cette opération, le cumul des différentes missions est possible à l'exception des missions de pilotage et contribution qui ne sont pas cumulables entre elles pour un même bénéficiaire et un même diplôme.

En cas de co-responsabilité d'un diplôme, le cumul entre plusieurs bénéficiaires est possible mais le plafond s'applique pour l'ensemble de la mission. En d'autres termes, si deux enseignants pilotent un diplôme d'établissement existant, ils devront se partager au plus un intéressement de 4 000€ brut.

Mission	Piloter un diplôme d'établissement existant
Activités (liste non exhaustive)	Piloter l'attractivité d'un diplôme déjà existant, le recrutement des enseignants, la sélection des étudiants, la communication ou encore la qualité du diplôme. Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction d'une limite au résultat net de la formation et/ou du nombre d'étudiants.
Mission	Mettre en place un nouveau diplôme d'établissement
Activités (liste non exhaustive)	Piloter la création et l'attractivité d'un nouveau diplôme, le recrutement des enseignants, la sélection des étudiants, la communication ou encore la qualité du diplôme. Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction d'une limite au résultat net de la formation et/ou du nombre d'étudiants.
Mission	Contribuer au fonctionnement d'un diplôme d'établissement
Activités (liste non exhaustive)	Contribuer à l'attractivité d'un diplôme déjà existant, au recrutement des enseignants, à la sélection des étudiants, la communication ou encore la

	<p>qualité du diplôme.</p> <p>Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction d'une limite au résultat net de la formation et/ou du nombre d'étudiants.</p>
Mission	Contribuer à la mise en place d'un nouveau diplôme d'établissement
<p>Activités (liste non exhaustive)</p>	<p>Contribuer à la création et l'attractivité d'un nouveau diplôme, au recrutement des enseignants, à la sélection des étudiants, la communication ou encore la qualité du diplôme.</p> <p>Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction d'une limite au résultat net de la formation et/ou du nombre d'étudiants.</p>

2 – Mise en place et développement de formations en alternance et/ou en formation continue

La valorisation individuelle d'un agent au titre du développement de formations en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) reconnues par un CFA et/ou en formation continue devra se situer ***entre un plancher de 100€ brut et un plafond de 7 400€ brut.***

Au titre de cette opération, le cumul des différentes missions est possible à l'exception des missions de pilotage et contribution qui ne sont pas cumulables entre elles pour un même bénéficiaire et un même diplôme.

En cas de co-responsabilité d'une formation, le cumul entre plusieurs bénéficiaires est possible mais le plafond s'applique pour l'ensemble de la mission. En d'autres termes, si deux enseignants pilotent une même année de formation, ils devront se partager au plus un intéressement de 7 400€ brut.

La valorisation pour le développement de formations en alternance et/ou en formation continue est cumulable avec l'attribution d'équivalences horaires au titre de la direction d'études pour un même diplôme.

Mission	Piloter une formation en alternance et/ou en formation continue existante
<p>Activités (liste non exhaustive)</p>	<p>Piloter l'attractivité d'un diplôme déjà existant, le recrutement des enseignants, la sélection des étudiants, la communication ou encore la qualité du diplôme.</p> <p>Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction d'une limite au résultat net de la formation et/ou du nombre d'étudiants.</p>
Mission	Mettre en place une nouvelle formation en alternance et/ou en formation continue
<p>Activités (liste non exhaustive)</p>	<p>Piloter la création et l'attractivité d'un nouveau diplôme, le recrutement des enseignants, la sélection des étudiants, la communication ou encore</p>

	la qualité du diplôme. Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction d'une limite au résultat net de la formation et/ou du nombre d'étudiants.
Mission	Contribuer à la dynamique de progression du nombre d'apprentis sur une formation existante
Activités (liste non exhaustive)	Contribution directe au taux de croissance du nombre d'apprentis.
Mission	Contribuer au fonctionnement d'une formation en alternance et/ou en formation continue
Activités (liste non exhaustive)	Contribuer à l'attractivité d'un diplôme déjà existant, au recrutement des enseignants, à la sélection des étudiants, la communication ou encore la qualité du diplôme. Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction d'une limite au résultat net de la formation et/ou du nombre d'étudiants.
Mission	Contribuer à la mise en place d'une nouvelle formation professionnalisante
Activités (liste non exhaustive)	Contribuer à la création et l'attractivité d'un nouveau diplôme, au recrutement des enseignants, à la sélection des étudiants, la communication ou encore la qualité du diplôme. Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction d'une limite au résultat net de la formation et/ou du nombre d'étudiants.

3 - Développement de partenariats nationaux et/ou internationaux

La valorisation individuelle d'un agent au titre du développement de partenariats nationaux et/ou internationaux stratégiques pour l'établissement devra se situer ***entre un plancher de 100€ brut et un plafond de 7 400€ brut.***

Au titre de cette opération, le cumul des différentes missions est possible à l'exception des missions de pilotage et contribution qui ne sont pas cumulables entre elles pour un même bénéficiaire et un même partenariat.

Mission	Pilotage des partenariats existants nationaux ou internationaux
Activités (liste non exhaustive)	Pilotage administratif ou scientifique pour le suivi des partenariats existants. Missions d'expertise et d'attractivité vis-à-vis des partenaires socioéconomiques. Ex : réseaux d'entreprises, associations professionnelles, etc. Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction de la notoriété du partenaire et/ou du caractère stratégique du partenariat.
Mission	Développer de nouveaux partenariats nationaux ou internationaux
Activités (liste non exhaustive)	Pilotage administratif ou scientifique pour le développement de nouveaux partenariats. Missions d'expertise et d'attractivité vis-à-vis des partenaires

	socioéconomiques. Ex : réseaux d'entreprises, associations professionnelles, etc. Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction de la notoriété du partenaire et/ou du caractère stratégique du partenariat.
Mission	Contribuer au déploiement de partenariats nationaux ou internationaux
Activités (liste non exhaustive)	Appui au montage de dossiers de candidature/partenariats. Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction de la notoriété du partenaire et/ou du caractère stratégique du partenariat.

4 – Autres activités génératrices de ressources propres

La valorisation individuelle d'un agent au titre de toute autre action ou mission que celle énumérée précédemment dans le cadre d'actions générant des ressources propres, devra se situer *entre un plancher de 100€ brut et un plafond de 7 400€ brut*.

Au titre de cette opération, le cumul des différentes missions est possible.

Mission	Concourir à la collecte de la taxe d'apprentissage
Activités (liste non exhaustive)	Possibilité pour l'instance locale de déterminer la valorisation en fonction d'une part du montant collecté.
Mission	Concourir au développement de la démarche qualité reconnue par une labellisation
Activités (liste non exhaustive)	Appui aux processus et au montage de dossiers pour l'obtention d'un label qualité.
Mission	Contribuer à une action de transformation pédagogique visant à l'attractivité et à la réussite étudiante
Activités (liste non exhaustive)	L'objectif est de valoriser l'ensemble des actions de soutien à la réussite étudiante, activités de représentation ou visant à assurer la visibilité et l'attractivité des formations et de la recherche de la composante.
Mission	Piloter ou participer à l'organisation d'une action événementielle
Activités (liste non exhaustive)	Développer les ressources propres de la structure. Organiser un événement avec des partenaires socio-économiques.

Un avis est rendu sur les attributions individuelles par le COSP pour les EUR, et le conseil de gestion pour les autres composantes lorsque l'intéressement est versé sur la base du cadrage COPIL ou conseil de gestion.

Les attributions individuelles, dans le respect de l'enveloppe allouée, feront l'objet d'un avis en conseil académique réuni en formation restreinte pour les personnels enseignants-chercheurs et enseignants et par la Direction Générale des Services pour les personnels BIATSS. Le Président décide de l'attribution de l'intéressement.

IV. Axe suivi des étudiants alternants salariés

Dans le cadre des formations en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) reconnues par un CFA, il s'agit ici de reconnaître l'implication individuelle des personnels s'investissant dans le suivi des étudiants alternants salariés. Deux visites en entreprise doivent être effectuées par le tuteur pédagogique pour chaque étudiant suivi. En fonction des équipes pédagogiques, ces deux visites sont complétées par l'encadrement d'un mémoire pouvant faire l'objet d'une soutenance.

Dans ce contexte et sur les fonds spécifiques de la formation professionnalisante en alternance, pour chaque étudiant suivi, la rémunération des tuteurs est :

Visite en présentiel	2 à 3 HeqTD / visite
Visite en distanciel	1 HeqTD / visite
Suivi du mémoire	1 à 3 HeqTD / mémoire
Soutenance	0,5 à 2 HeqTD

Le suivi d'un étudiant alternant salarié ne pourra donc pas dépasser 11 HeqTD.

Les heures attribuées aux enseignants-chercheurs et enseignants pour cette mission n'entrent pas dans les heures de service d'enseignement ou dans le décompte des heures complémentaires.

Un enseignant-chercheur ou un enseignant est limité à l'encadrement de douze étudiants en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), et ce pour toutes les formations en alternance de l'établissement.

Les heures de suivi seront rémunérées directement par l'établissement (hors service et hors heures complémentaires) sous la forme d'un intéressement et versé avant la fin de l'année civile de l'année universitaire, à l'exception des vacataires extérieurs, pour lesquels les heures sont comptabilisées dans les heures de service réalisées et dans la limite du plafond prévu par l'établissement par application du décret n°87-889 du 29 octobre 1987. Par ailleurs, plus aucun contrat en CDD d'usage au CFA n'est autorisé.

Eligibilité des tuteurs :

- Enseignants-chercheurs titulaires et contractuels : 12 apprentis maximum par tuteur enseignant (en fonction de la quotité)
- Enseignants-chercheurs en situation de CRCT : 6 apprentis maximum
- Enseignants-chercheurs associés : 6 apprentis maximum
- ATER : 2 apprentis maximum
- BIATSS (titulaires et contractuels) : 6 apprentis maximum
- Professeurs émérites : pas de suivi d'apprentis possible
- Doctorants contractuels : pas de suivi d'apprentis possible
- Vacataires extérieurs : 8 apprentis maximum