



Grenoble, le 16/09/2009

L'administrateur général

Direction des Ressources Humaines
N/ REF : PM/CV

à

Mmes et MM les directeurs d'écoles
Mmes et MM les directeurs de laboratoires
Mmes et MM les chefs de service

OBJET : Lancement de la campagne du régime indemnitaire du 2nd semestre 2009

Comme prévu, la deuxième partie de la campagne du régime indemnitaire pour les personnels administratifs et techniques doit se tenir avant la fin de l'année. Je vous rappelle qu'un document de politique indemnitaire pour l'établissement est en cours d'élaboration dans le cadre d'un groupe de travail auquel **sont associés les partenaires sociaux** pour une mise en œuvre en 2010. Dans cette attente, nous continuons ce semestre encore à fonctionner en mode transitoire **mais tout en faisant évoluer quelques principes ainsi que le mode opératoire.**

I- Les principes retenus :

1- Identifier les personnes de votre structure dont les prestations sont allées au-delà ou se sont situées en deçà des attentes sur leurs postes. 4 niveaux sont envisageables :

- 1- La prestation globale de l'agent est très au dessus du niveau attendu sur la fonction
- 2- La prestation est allée au delà de l'attendu
- 3- La prestation est conforme aux attentes
- 4- Les résultats sont en dessous des attentes sur la fonction

Les 2 premières situations peuvent conduire à une majoration de prime (de l'ordre de 20% des effectifs)
Le 3ème cas est considéré comme le travail attendu d'un agent, il n'y a donc pas lieu de prévoir une majoration de primes.

Dans le 4° cas, une minoration peut être envisagée (dans cette situation, l'intéressé aura dû être informé préalablement lors d'un entretien).

La détermination de ces niveaux doit être cohérente avec le dernier entretien professionnel et se faire en lien avec le responsable hiérarchique direct.

2- Les critères retenus pour apprécier ces niveaux dans le prolongement de la campagne du 1^{er} semestre 2009 pourront être :

- Pour les activités liées aux lignes directrices de l'établissement, seront prioritairement pris en compte :
 - Les personnels de toutes entités confondues ayant significativement contribué, en plus de leur charge de travail habituelle, aux grands travaux de transformations de l'établissement
 - Les personnels participant à l'avancement des projets d'écoles ou de laboratoires et des groupes de travail transverses.
- les personnels ayant assuré la continuité du service de leur structure en cas de vacance de poste conséquente.
- La prise en compte d'un investissement exceptionnel et ponctuel
- L'exercice de fonctions d'un niveau supérieur à celui du grade de la personne

Préciser fonction

3- Des réunions d'harmonisation seront organisées avant l'arbitrage final afin de garantir la cohérence de l'ensemble et d'avoir une vision plus large et mieux partagée des propositions.

Ces réunions permettront notamment aux demandeurs d'argumenter et d'échanger pour chaque cas. Les critères évoqués lors de ces échanges pourront en outre être enrichis et capitalisés.

3 réunions seront organisées :

- réunion des directeurs d'écoles,
- réunion des chefs des services établissement,
- réunion des directeurs des laboratoires et de plateformes.

4- Un arbitrage final portant sur :

- la validation des niveaux proposés à l'occasion des réunions d'harmonisation
- le montant des majorations retenues pour chaque niveau afin qu'elles soient significatives et que la tenue des budgets soit garantie.

II- Le calendrier

Envoi des documents :	24 septembre
Retour des niveaux proposés et argumentés : (pour les niveaux 1,2 et 4)	9 octobre
Retour du niveau 3 :	23 octobre
Réunions d'harmonisation :	15 au 23 octobre
Arbitrage :	30 octobre
Arrêtés transmis aux services payeurs :	5 novembre

Les modalités techniques seront précisées dans un document complémentaire.

L'administrateur général

Paul Jacquet

