



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

Contexte

Abrogation des protocoles de gestion du 11 février 2011 et du 27 septembre 2013 **par délibération du CA 22/12/2017**



Deux ambitions visées:

- Se mettre en **conformité avec la réglementation** en vigueur, notamment par l'instauration de la « **clause de rendez-vous salarial** »
- Consolider les pratiques de l'établissement dans **un document de référence** qui capitalise les procédures liées à la gestion des agents contractuels

Méthodologie

La Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants a été conçue à partir :

- **d'une analyse précise et claire** des dispositions juridiques applicables aux contractuels de l'Etat, figurant dans **le guide méthodologique édité le 16 novembre 2016 par la DGFAP** pour asseoir ce document sur un socle juridique solide et partagé ;
- **d'une approche comparée** en consultant les chartes adoptées sur ce sujet par d'autres universités comparables à la nôtre ;
- **des pratiques et spécificités de gestion propres** à notre établissement, notamment pour ce qui concerne le **secteur de la recherche**;
- **des échanges** et arbitrages résultants des différentes séances du **Groupe de Travail du Comité Technique**, réalisés entre mai et novembre 2018.



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

Calendrier du dialogue social

- Calendrier des rencontres du **Groupe de Travail du Comité Technique**:

- GT n° 1 : Mercredi 16 mai 2018
- GT n° 2 : Jeudi 21 juin 2018
- GT n° 3 : Mardi 10 juillet 2018
- GT n° 4 : Mercredi 24 octobre 2018
- GT n° 5 : Mardi 13 novembre 2018

Entre ces différentes réunions du GT, des allers-retours entre la DRH et les organisations syndicales, pour procéder à des correctifs et/ou ajustements, ont eu lieu, et ce jusqu'au dernier moment avant la compilation de la version définitive.

- Passage devant les **instances** de l'établissement:

- Comité Technique du 25 janvier 2019 : présentation de la Charte pour l'information de l'ensemble des membres de l'instance
- Comité Technique du 8 mars 2019 : examen du document pour avis
- Conseil d'Administration du 15 mars 2019: examen du document en vue de son adoption



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

Rappel des principes généraux constituant un socle de référence

- **Rappel du principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.**
- **Recrutement d'agents contractuels pour répondre à des besoins permanents revêtant un caractère particulier, ou temporaires dans les conditions dérogatoires prévues par la loi.**
- **Définition d'un cadre spécifique répondant au principe de transparence et d'équité**, en complément des dispositions du décret 86-83 du 17 janvier 1986 visé en référence.
- **Accompagnement dans la durée des agents contractuels qui le souhaitent vers la titularisation** et prioritairement ceux dont les fonctions répondent à un besoin permanent.
- **Intégration au bilan social** présenté chaque année au comité technique d'un bilan sur recours à l'emploi contractuel.



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants



La présente charte s'applique à tous les agents contractuels de droit public, qui sont recrutés par l'Université de Limoges.

A l'exception:

- des **doctorants contractuels**
- des **ATER ministériels**,

en raison des dispositions législatives et réglementaires spécifiques dont ils font l'objet.

Par ailleurs, les **conditions et modalités** selon lesquelles, le **recours à des enseignants-chercheurs ou enseignants contractuels**, ouvertes par l'article L954-3 2 du Code de l'Education, envisagé au sein de l'Université de Limoges, font actuellement l'objet de **Groupes de Travail spécifiques**. Les conclusions de leurs travaux pourront amener à introduire ou annexer à la présente charte, des dispositions qui leurs sont propres.

Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

Le contenu de la Charte de Gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

La Charte est constituée de **7 parties** qui reprennent les éléments constitutifs de la gestion des Agents Contractuels, à savoir:

Partie 1: Le recrutement

Partie 2: Le contrat de travail

Partie 3: La rémunération

3 domaines sur lesquels ont porté l'essentiel des négociations afin de définir la manière dont le cadre réglementaire en vigueur se décline au sein de l'établissement.

Partie 4: Le temps de travail, les congés, la protection sociale

Partie 5: Le suivi d'activité à travers l'entretien professionnel

Partie 6: La formation et l'accompagnement individuel

Partie 7: La santé au travail et l'action sociale

Domaines dans lesquels, les agents contractuels bénéficient:

- soit de dispositions similaires aux personnels titulaires,
- soit de dispositions spécifiques fixées par la réglementation

Des **annexes** viennent compléter les propos dont certaines seront finalisées ultérieurement.



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

PARTIE 1: LE RECRUTEMENT

Les conditions générales de recrutement



Le recrutement d'un agent contractuel est justifié par **les missions qui lui sont confiées**.

Celles-ci doivent s'inscrire dans le **projet d'établissement** défini par l'équipe présidentielle et/ou **le projet d'administration** porté par le Directeur général des Services et répondre à une **mission, qu'elle soit temporaire ou pérenne**, stratégique ou justifiée par les nécessités de continuité du service public.

Les cas de recours à un agent contractuel

Afin d'être en cohérence avec la réglementation, l'ensemble des situations de recours à un agent contractuel est compilé dans **une annexe à la Charte**, qui reprend les **fondements législatifs** sur lesquels reposent les recrutements.



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

Les situations de recrutement

Deux **situations distinctes** se présentent et ont guidé la rédaction de la charte:

- Les agents contractuels recrutés sur **missions temporaires**,
- Les agents contractuels recrutés sur **missions permanentes**.

Et en différenciant l'**origine du financement des postes occupés**:

- financement sur **plafond 1** dotation de l'Etat (SCSP)
- financement sur **ressources propres**:
 - crédits de recherche
 - crédits de la formation continue ou crédits spécifiques



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

La procédure de demande de recrutement



Chaque demande de recrutement formulée par une **DARAC** (Demande de recours à un agent contractuel, fait l'objet d'un **examen par une commission d'arbitrage** dénommée « **Commission de Recrutement des AC** » qui se réunit à un rythme bimensuel.

Cette commission est composée du:

- **VP en charge du Conseil d'Administration** (VP-CA),
- **Directeur Général des Services** (DGS),
- **Directeur des Ressources Humaines** (DRH) et/ou de **représentants de la DRH**.
- D'un **Représentant syndical mandaté par ses pairs**, lorsqu'il s'agit de demande de recrutement sur des **missions permanentes**, liée à une vacance de poste survenant entre deux campagnes d'emploi ou encore de besoins permanents survenus au « fil de l'eau ».

Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

Les critères applicables par la CRAC

La commission s'appuie sur la démarche GPEC engagée par l'Université de Limoges par le déploiement de la **méthode SILLAND** et se prononce sur la base des critères suivants :

la nécessité ou non du maintien des missions assurées sur la durée du besoin temporaire , ou sur la nécessité d'un renfort en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, la continuité du service, le secteur d'activité concerné, l'impact de la demande sur la masse salariale...

La commission peut ainsi si besoin:

- *faire **varier la durée du remplacement** sollicité **ou la quotité de travail** afférente au poste identifié initialement pour satisfaire le besoin ;*
- ***requalifier le besoin** en proposant pour y répondre, soit un recrutement sur la base d'un niveau hiérarchique inférieur, soit des solutions alternatives : recrutement d'étudiants à charge administrative, vacations, recours à des prestations externes...*



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

Déroulement des opérations de recrutement

➤ Pour les missions temporaires:

Le processus de sélection des candidats s'appuie sur le « **vivier interne** » géré par la DRH et composé pour l'essentiel des candidatures spontanées adressées à la direction, des CV conservés par celle-ci ou par les composantes, pôles, laboratoires

➤ Pour les missions permanentes:

1- **Elaboration et publication des profils de poste** : offres d'emploi rédigées sur la base de fiches de postes

2 - **Dépôt des candidatures** : CV et lettre de motivation obligatoires

3- Processus de **sélection des candidats** :

- L'étude du dossier
- L'entretien de sélection *par un jury de recrutement composé « a minima » d'un représentant de la DRH, du demandeur et/ou son représentant ainsi que **d'un personnel BIATSS, choisi pour son expertise**, en priorisant, les personnels inscrits sur la liste ministérielle des experts de Branche d'Activité Professionnelle*
- Epreuve technique (étape facultative)



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

PARTIE 2 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

La nature et la durée du contrat de travail

L'Université de Limoges affirme le principe selon lequel **les primo-recrutements s'effectuent sous la forme de Contrat à Durée Déterminée.**

Le renouvellement ou non du contrat



Le renouvellement du contrat n'est pas automatique.

Les **avis formulés** par les responsables administratifs (ou directeurs de laboratoire), les chefs de pôle ou de service concernés et remontés à la DRH par **une DARAC simplifiée** sont étudiés en commission :

- Commission de recrutement des AC pour les **missions temporaires**
- CCP-ANT pour les **missions permanentes** et ressources propres

Le contenu du contrat

Pour les agents contractuels recrutés sur crédit de recherche, le contrat mentionne la catégorie hiérarchique mais aussi **l'équivalence du corps** statutaire pour les catégories A (ASI, IGE, IGR).



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

PARTIE 3: LA REMUNERATION

Les grilles de rémunération



Chaque administration étant libre de définir les conditions de rémunération de ses contractuels, **l'Université de Limoges a choisi une rémunération, calculée par référence à un indice de traitement de la fonction publique**, complétée, le cas échéant, du versement du supplément familial de traitement (SFT) et **sans adjonction possible d'un régime indemnitaire** par extension du dispositif RIFSEEP applicable aux fonctionnaires.

Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

La détermination de la rémunération

Recrutements sur besoins temporaires



La rémunération de l'agent contractuel (articles 6 quater, quinquies et sexies) est fondée sur **l'indice de base** de la grille de référence correspondant **au niveau hiérarchique de l'emploi occupé** ou des fonctions exercées.

Recrutements sur besoins permanents



L'Université de Limoges fait le choix de rémunérer les agents contractuels qu'elle recrute sur des missions permanentes, par référence à **3 grilles de traitement déterminées en fonction de la catégorie hiérarchique A, B ou C** dont relève l'emploi occupé par l'agent concerné, et donc étudiée au cas par cas.

Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

LES GRILLES DE REMUNERATION INITIALE

Compétence du PUL

- Dérogation possible avec majoration de 20%
- Hors grille de manière très exceptionnelle

GRILLE DE REMUNERATION LORS DU RECRUTEMENT INITIAL D'UN AGENT CONTRACTUEL SUR MISSION PÉRENNE

Grille de rémunération lors du recrutement initial d'un personnel de niveau C						
Niveau de fonction		Sans Expérience	Expérience (Diplôme et parcours professionnel)			
			de 1 à 3 ans	de 3 à 5 ans	de 5 à 10 ans	plus de 10 ans
		INM	INM	INM	INM	INM
C1	Tâches d'exécution qualifiées	332	336	342	367	390
C2	Tâches d'exécution et de service intérieur	325	327	329	332	342

Grille de rémunération lors du recrutement initial d'un personnel de niveau B						
Niveau de fonction		Sans Expérience	Expérience (Diplôme et parcours professionnel)			
			de 1 à 3 ans	de 3 à 5 ans	de 5 à 10 ans	plus de 10 ans
		INM	INM	INM	INM	INM
B1	Technicité spécifique et importante, Responsabilités de services et Encadrement	394	413	440	474	504
B2	Technicité spécifique, Pas ou peu d'encadrement	356	366	379	429	453
B3	Autres fonctions	339	344	356	379	429

Grille de rémunération lors du recrutement initial d'un personnel de niveau A						
Niveau de fonction		Sans Expérience	Expérience (Diplôme et parcours professionnel)			
			de 1 à 3 ans	de 3 à 5 ans	de 5 à 10 ans	plus de 10 ans
		INM	INM	INM	INM	INM
A1	Emplois hautement spécialisés et stratégiques	x	561	590	680	736
	Animation/coordination d'équipes Haut niveau d'expertise	455	476	541	583	625
A2	Etudes et conception techniques Expertises complexité des dossiers Encadrement	404	414	476	520	570
A3	Etudes techniques, expertises, encadrement	361	379	412	448	482

Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

L'évolution de la rémunération dans le cadre de la « clause de RDV salarial »

L'Université de Limoges propose le dispositif de la « **clause de RDV salarial** », applicable, au cas par cas, à chaque agent contractuel concerné **en fonction de la durée de son contrat individuel, et ce avec une périodicité triennale.**



Les deux critères sur lesquels se fondent cette réévaluation, sont notamment :

- les **résultats de l'entretien professionnel** conduit par le **supérieur hiérarchique direct** et qui fait l'objet d'un compte-rendu ;
- **l'évolution des fonctions**, de la qualification ou de l'expérience professionnelle de l'agent contractuel concerné.

Toutefois l'évolution de la rémunération ne doit pas avoir pour conséquence, de mettre en place un système d'évolution collectif, automatique et uniforme, l'apparentant à un système de carrière.



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

Réévaluation triennale de la rémunération des Agents Contractuels				
	Refus d'évaluation	Résultats à améliorer ou à consolider	Atteinte des objectifs	Modulation en fonction de l'implication de l'agent dans le projet de service et/ou résultats exceptionnels
	Points INM supplémentaires			
Catégorie C	0	2	7	12
Catégorie B	0	3	10	18
Catégorie A	0	5	15	30

A titre individuel, les points d'indice majoré accordés à l'agent contractuel au vu des résultats de son entretien professionnel annuel, viennent simplement s'ajouter à l'INM dont il bénéficie et donne lieu à un **avenant au contrat**.

La réévaluation salariale par l'ajout de point d'indice à l'INM initial de l'agent n'est possible que dans la limite d'un INM maximum fixé :

- pour les catégories C à l'INM : 416
- pour les catégories B à l'INM : 587
- pour les catégories A à l'INM : 798



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

PARTIE 4 : LE TEMPS DE TRAVAIL, LES CONGES ET LA PROTECTION SOCIALE

PARTIE 5 : LE SUIVI D'ACTIVITE PAR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

PARTIE 6 : LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Deux dispositions spécifiques sont à mentionner:

- participation possible pour les agents en CDI à la mobilité interne
- autorisation d'absence accordée sur présentation d'une convocation à un entretien de recrutement

PARTIE 7 : LA SANTE AU TRAVAIL ET L'ACTION SOCIALE

Pour les parties 4, 5, 6 et 7, la Charte reprend les dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels, et les dispositions spécifiques prévues au sein de l'établissement, qui pour la plupart sont similaires aux dispositions prévues pour les personnels titulaires.

L'Université de Limoges, comme énoncé dans les principes fondateurs de la Charte s'attache à prévoir un accompagnement individuel à l'ensemble de ses agents tant titulaires que contractuels, à travers les dispositifs RH qu'elle initie.



Charte de gestion des Agents Contractuels BIATSS et Enseignants

Les conséquences concrètes au sein des services

Les **trois points clés** de la Charte de Gestion des Agents Contractuels sont l'instauration:

- d'un **jury de recrutement** pour les missions pour les missions permanentes
- de **grilles de rémunération initiale**, sans référence à un Corps/Grade spécifique, mais hiérarchisées en catégorie A, B, C avec des INM de référence, comme le prévoit la réglementation en vigueur;
- d'une **clause de rendez-vous salarial**, qui permettra de faire évoluer la rémunération des agents contractuels, au regard de l'entretien professionnel et des évolutions des missions de l'agents.

Pour ce dernier point et de façon concomitante avec:

- la mise en œuvre de la modulation et de l'évolution de l'IFSE pour les agents titulaires
- la mise en place du module HAMAC de la suite Cocktail pour la gestion des congés

Deux chantiers RH seront initiés dès le 1^{er} semestre 2019:

- Une **cartographie des N+1 et N+2**
- Un **plan de formation de ces N+1 et N+2** aux techniques d'évaluation dans le cadre des **entretiens professionnels**, qui deviennent le **dispositif managérial central** pour la détermination des évolutions salariales.

**Merci de votre
attention**

