

DELIBERATION CA088-2014

Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers
Vu les articles L123-1 à L123-9 du code de l'éducation
Vu le livre VII du code de l'éducation et notamment son article L719-7
Vu le code des statuts et règlements de l'Université d'Angers

Vu les convocations envoyées aux membres du conseil d'administration le 20 novembre 2014.

Objet de la délibération Avenant au Codex et au cadre de recrutement des personnels contractuels du 1er janvier 2013

Le conseil d'administration réuni le 4 décembre 2014 en formation plénière, le quorum étant atteint, arrête :

L'avenant au Codex et au cadre de recrutement des personnels contractuels du 1er janvier 2013 est approuvé.

Cette décision est adoptée à main levée à l'unanimité avec 20 voix pour.

Fait à Angers, le 12 janvier 2015

Jean-Paul SAINT-ANDRÉ
Président de l'Université d'Angers

Pour le président
et par délégation
le Directeur général des services
Olivier TACHEAU

Signé

Mis en ligne le 16 janvier 2015

La présente délibération est immédiatement exécutoire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive.

Affiché le : **16 janvier 2015**

**4.3. AVENANT AU CODEX ET AU CADRE DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS
CONTRACTUELS DU 1ER JANVIER 2013**

*Validation du comité technique du 2 décembre 2014 : **unanimité avec 10 voix pour (5 UNSA, 3 FSU, 2 SNPRES-FO)***

Le conseil d'administration approuve l'avenant au Codex et au cadre de recrutement des personnels contractuels du 1er janvier 2013.

PRINCIPES DE PERENISATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET MODALITES D'APPLICATION

**Avenant au Codex et au cadre de recrutement
des contractuels du 1^{er} janvier 2013**

Novembre 2014

Validé par le CT du
Validé par le CA du

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a modifié les modalités de recours aux agents non titulaires de l'Etat définies au statut général et a permis d'améliorer la situation des personnels non titulaires en titularisant certains contractuels sur des postes Etat que l'université a créé et en transformant des CDD en CDI.

L'Université d'Angers souhaite continuer à s'engager sur la déprécarisation des personnels contractuels en modifiant le Codex des contractuels voté le 5 février 2009 et le cadre de recrutement des personnels du 1^{er} janvier 2013 voté le 11 janvier 2013. L'Université d'Angers souhaite créer le principe de pérennisation et d'intégration de ces personnels en attendant de mettre en œuvre à partir de janvier 2016 le principe d'équité de grille et de promotion des contractuels.

Ces principes de pérennisation et d'intégration en CDI permettront à l'Université d'Angers de lancer la réflexion sur le besoin, la soutenabilité financière et sur la possibilité de créer un support Etat au départ des contractuels (réussite concours, démission, licenciement).

Ces modifications ne concernent que les besoins permanents et les contrats non subventionnés.

I - AVENANT AU CODEX DES CONTRACTUELS :

I-1 Rappel des engagements du Codex :

La durée des contrats obéit aux dispositions réglementaires des articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 :

Contrat A1, A2 et A3 : temps complet 12 mois

Contrat B et C : temps incomplet à 70 %

Par mesure dérogatoire à ces dispositions réglementaires et dans l'intérêt du service, des contrats B et C de 12 mois à temps complet ont été proposés pour assurer la continuité du service. La liste est présentée pour avis à la CCP.

Les contrats de travail de 12 mois peuvent être renouvelés deux fois après avis motivé du supérieur hiérarchique émis lors de l'entretien professionnel annuel.

Le renouvellement au-delà de la troisième année répond au cadre dérogatoire qui prévoit une démarche concertée d'évaluation et de projet de service.

Les différents projets de service sont soumis au président de l'université qui décide des suites à accorder en fonction des besoins du service, des contraintes en matière de masse salariale, de la politique générale de l'établissement, des éléments du dossier de renouvellement qui lui ont été transmis.

Suite à cette évaluation (procédure concertée plus de 3 ans), soit le contrat est renouvelé pour une durée de 24 mois, soit le contrat n'est pas renouvelé.

Le recours aux CDI est prévu par la procédure concertée plus de 5 ans. Suite à une seconde évaluation, le président de l'université se prononce en fonction des besoins du service, des contraintes en matière de masse salariale, de la politique générale de l'établissement et des éléments actualisés du dossier de renouvellement qui lui ont été transmis.

Suite à cette évaluation, soit la procédure de passage au CDI est déclenchée : le contrat est renouvelé jusqu'à la veille de la date d'anniversaire des 6 ans d'ancienneté et un CDI est proposé au-delà de la sixième année, soit le contrat s'achève à l'issue de la cinquième année.

I-2 Propositions des modalités de mise en œuvre du principe de pérennisation :

Point 04 – AFFAIRES GENERALES ET STATUTAIRES

En dérogation à l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 les contractuels de catégorie B et C en procédure concertée plus de 3 ans et plus de 5 ans se verront proposer un CDI à compter du 1^{er} septembre 2015 quelle que soit leur ancienneté et avant les 6 ans d'ancienneté requises.

Les contractuels de catégorie A en procédure concertée plus de 3 ans et plus de 5 ans se verront proposer un CDI à partir du 1^{er} janvier 2016.

II- AVENANT AU CADRE DE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS DU 1^{ER} JANVIER 2013

II – 1 Rappel des engagements du cadre :

Le nouveau cadre de recrutement des contractuels du 1^{er} janvier 2013 obéit strictement aux articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

Pour les contrats non subventionnés :

Contrat A1, A2 et A3 : temps complet 12 mois

Contrat unique à 70 %

La durée des contrats est d'un an renouvelable une fois et jusqu'à la fin de l'année civile.

II – 2 Propositions des modalités de mise en œuvre du principe de pérennisation :

Les contractuels de catégorie A et les contractuels à contrat unique se verront proposer le renouvellement de leur contrat pour un an soit jusqu'au 31 décembre 2015 après avis favorable de leur supérieur hiérarchique.

Les contractuels de catégorie A se verront proposer un CDI à partir du 1^{er} janvier 2016.

Pour les contractuels à contrat unique, il n'est pas possible de leur proposer un CDI car ils ne sont pas rattachés à une catégorie d'emploi.

Un travail de cartographie des postes sera effectué afin de déterminer une catégorie d'emploi selon la nature du poste, les compétences attendues et le niveau de diplôme conformément au décret n°2014-364 du 31 mars 2014.

Suite à la détermination de la catégorie d'emploi, un CDI à 70 % sera proposé. Par dérogation et après validation par le VPCA sur délégation du président de l'université, un CDI à 100 % pourra être proposé selon le besoin et la soutenabilité financière.

De même, à partir du 1^{er} janvier 2015, par dérogation et après validation par le VPCA sur délégation du président de l'université, des CDD à 100 % pourront être proposés selon les besoins et la soutenabilité financière.

III – MISE EN ŒUVRE DE LA PROCEDURE DE CEDEISATION

Avant de proposer un CDI, un entretien avec un jury sera institué.

Le jury sera composé d'un cadre de la direction générale des services, d'un cadre de la direction des ressources humaines, du directeur de service concerné et d'un responsable administratif de composante/service commun ou d'un directeur de services centraux ou d'un enseignant-chercheur avec une responsabilité fonctionnelle.

Le jury aura à sa disposition une fiche de poste détaillée, les comptes-rendus des entretiens professionnels, le référentiel métier, le CV et la lettre de motivation de l'agent.

Cet entretien aura pour but de vérifier :

- l'adéquation des missions de la fiche de poste avec le niveau de catégorie d'emploi indiqué dans le

Point 04 – AFFAIRES GENERALES ET STATUTAIRES

contrat

- les compétences professionnelles et la technicité
- la contribution à l'activité du service
- les qualités personnelles et relationnelles
- l'aptitude au management, à la conduite de projets, à la conduite du changement
- le positionnement dans l'organisation et l'évolution de son activité
- la mobilité
- les perspectives d'évolution professionnelle

Cet entretien permettra également de faire un point sur les formations suivies et les demandes de formation.

Au regard de ces critères, le jury donnera un avis sur la cédésation au VPCA par délégation du président de l'université. En cas d'avis défavorable, un nouveau CDD pourra être proposé ou un reclassement sur un autre poste d'un autre niveau ou d'une autre fonction.

Cette mise en place fera l'objet d'une communication auprès des personnels contractuels pour une mise en œuvre en mai/juin 2015 pour les cédésations du 1^{er} septembre 2015 et en octobre pour les cédésations du 1^{er} janvier 2016.