

Conseil d'administration

Délibération n°275-2009/
Point 3.4.1

Séance du 15 décembre 2009

Conseil d'administration du 15 décembre 2009
Point 3.4.1 de l'ordre du jour
Règlement de gestion des personnels contractuels BIATOSS

EXPOSE DES MOTIFS :

Le Projet d'Etablissement Commun, adopté le 26 février 2008 par les neuf conseils centraux des Universités fondatrices de l'Université de Strasbourg, comportait un engagement fort dans son axe GRH : celui de rédiger un règlement de gestion des personnels contractuels de l'établissement.

En effet, certaines des dispositions de la loi LRU et, en particulier, celles définissant de nouvelles catégories de personnels contractuels avaient paru devoir faire l'objet d'un cadrage interne afin d'en préciser la portée.

Au-delà, il était apparu nécessaire d'élaborer un tel document en ce qu'il permettrait aux personnels entrant dans son champ d'application de connaître leurs droits et devoirs.

En ce sens, il répond aux objectifs de la directive européenne n° 91/533 qui régit les obligations de l'employeur en matière d'information de ses personnels sur les conditions applicables à leurs contrats ou à la relation de travail.

Le texte présenté ce jour au Conseil d'Administration ne correspond qu'à la première partie du futur règlement de gestion. Il ne porte (voir document ci-joint) en effet que sur les contractuels BIATOSS.

Un complément applicable aux enseignants et chercheurs viendra ultérieurement.

Il résulte de plusieurs réunions de travail associant les partenaires sociaux et a été validé par le Comité Technique Paritaire de l'Université à l'unanimité moins une voix, le 27 novembre dernier.

Délibération :

Le Conseil d'Administration de l'Université de Strasbourg approuve le règlement de gestion des personnels contractuels BIATOSS.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Nombre de votants	26
Nombre de voix pour	24
Nombre de voix contre	0
Nombre d'abstentions	2

Destinataires de la décision :

- Madame le Recteur de l'académie, Chancelier des universités
- Service des Affaires Générales
- Agence Comptable
- Direction des Finances
- Direction des Ressources Humaines
- Mesdames et Messieurs les Directeurs de Composante
- Mesdames et Messieurs les Responsables de Services Centraux

Fait à Strasbourg le 16 décembre 2009

Le Premier Vice-Président



Michel Deneken



Convention de Gestion des personnels gestion des personnels contractuels de l'université contractuels de l'université

-
-
-
-
-
-
-
-

Afin d'optimiser les relations entre les salariés, agents contractuels de l'établissement et les instances universitaires, l'Université de Strasbourg souhaite définir un cadrage de la gestion des différentes typologies de personnels qu'elle emploie. Le premier volet de cette convention de gestion porte dispositions pour les personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniques et de Service contractuels.

PERSONNELS de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, de Service et de santé

I - Personnels contractuels permanents exerçant des activités relevant des missions classiques d'appui à l'enseignement, à la recherche et d'administration des services universitaires

1. Régime juridique applicable

La population concernée traditionnellement est celle des agents contractuels de droit public recrutés à durée déterminée, en application des articles 4.1. ou 4.2. de la loi n°84-16 du 11.01.1984.

S'appliquent par ailleurs à leur égard les dispositions de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition de droit communautaire à la Fonction Publique.

L'Université de Strasbourg se conforme en outre auprès de cette population aux dispositions de la directive européenne n° 91/533 qui régit les obligations de l'employeur en matière d'information de ses personnels sur les conditions applicables à leurs contrats ou à la relation de travail.

Leur carrière est administrativement régie par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

Une population nouvelle a émergé. Il s'agit de celle qui correspond aux agents contractuels de droit public recrutés à durée indéterminée pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A, en application de la loi 2007-1199 du 10.08.2007 relative aux libertés et responsabilités des Universités – chapitre IV.

2. Recrutement

. Les agents contractuels sont recrutés par contrat individuel dans une situation indiciaire qui fait référence aux grilles de rémunérations applicables aux personnels Ingénieurs, Techniques, de Recherche et de Formation relevant du décret modifié n° 85-1534 du 31.12.1985.

A titre exceptionnel, sur décision du président de l'Université et après avis du CTP, un recrutement « hors grille » peut être effectué, dans des domaines spécifiques (médecine, immobilier...), se situant sur un marché de l'emploi soumis à forte concurrence ou dont le champ d'activité intervient dans un domaine confronté à une compétition avérée avec des acteurs économiques extérieurs au monde universitaire.

. Le président peut également recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels de catégorie A, pour occuper des fonctions techniques ou administratives.

. L'avis du CTP et l'accord explicite du Conseil d'Administration de l'Université sont requis pour tout recrutement d'une durée supérieure à un an ou pour tout renouvellement de contrat dont l'effet serait de porter sa durée totale à une période supérieure à un an. Ce sont ces instances qui, dans les mêmes conditions, déterminent le caractère permanent d'un emploi.

. Les contrats fixent clairement la durée du recrutement, la nature des missions confiées, le numéro d'emploi, l'autorité responsable de la personne recrutée ainsi que, le cas échéant, le caractère permanent de l'emploi occupé.

. Dans tous les cas et indépendamment de l'origine du financement (UB centrales ou composantes de niveau 2) les contrats sont signés par le Président d'Université, Chef d'Etablissement ou son délégataire.

3. Renouvellement des contrats

. Le renouvellement du contrat intervient, lorsqu'un emploi permanent est occupé par un contractuel en CDD, à l'issue de la période correspondant au temps moyen d'avancement d'échelon dans le corps de référence.

. Le renouvellement qui s'accompagne d'un changement d'échelon dans le corps de référence résulte d'une décision explicite.

. Un rapport intermédiaire sur la manière de servir de l'agent contractuel est demandé pour la conclusion du deuxième contrat.

. Le non-renouvellement éventuel d'un contrat au terme de la période d'engagement intervient dans les conditions fixées à l'article 45 du décret 86-83 du 17 janvier 1986. Un dispositif préventif est mis en place au titre du premier contrat qui consiste à recueillir l'avis du responsable hiérarchique après 6 mois de fonctions de l'intéressé sur la perspective de renouvellement du contrat à son terme.

Si l'avis ainsi recueilli est négatif, voire réservé, la DRH met en place un suivi individuel de l'intéressé et propose des mesures susceptibles de remédier aux difficultés mises en évidence. Les organisations syndicales sont informées de ces dispositions et consultées sur la décision envisagée au terme du contrat.

4. Avancement dans les grades et corps de référence

. Tous les personnels contractuels recrutés à titre permanent ont vocation à l'avancement au choix de grade et de corps ainsi qu'à l'avancement normal et accéléré d'échelon selon des modalités comparables aux personnels de l'ITRF.

. L'avancement au choix repose sur l'appréciation professionnelle des personnels (technicité, responsabilité, parcours professionnel, évaluation professionnelle) et sur les possibilités budgétaires de l'Université fixées annuellement par le Conseil d'Administration. Le contingent de promotion est calculé proportionnellement aux possibilités offertes aux personnels titulaires.

. La mise en œuvre des mesures individuelles liées au déroulement de carrière est confiée à la commission consultative paritaire des personnels contractuels (CCPC) dont la création et la composition ont été définies par décision du Président de l'Université.

5. Rémunérations accessoires

. Les personnels contractuels permanents de l'université perçoivent l'équivalent des primes, indemnités et bonifications versées aux personnels titulaires de corps et grade équivalents et exerçant des fonctions similaires.

. Les personnels contractuels permanents peuvent aussi bénéficier de vacances dès lors qu'ils accomplissent des activités accessoires en lien ou non avec leur activité principale, en dehors de leurs obligations de service. Le montant de ces vacances est calculé par analogie aux dispositions de l'article 3 du décret n°2003-1009 du 16/10/03.

. Les personnels contractuels permanents exerçant leurs missions au Service de Formation Continue (SFC) de l'UDS, bénéficient d'un système d'intéressement selon les modalités présentées au Comité Technique Paritaire du 9 mars 2009 et qui ont recueilli un avis favorable de la part de cette instance.

Les personnels de l'Université, dont l'activité se situe dans un champ concurrentiel analogue à celui de la Formation Continue, pourront, dans les mêmes conditions, bénéficier d'un régime indemnitaire prenant en compte leur performance.

. Les personnels contractuels permanents de catégorie A peuvent par ailleurs bénéficier d'un dispositif d'intéressement (article 19 – Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007).

6. Dispositions diverses : évaluation, congés, droits sociaux

. Les personnels contractuels permanents sont soumis en matière d'obligations de service hebdomadaires et de congés annuels aux dispositions de l'arrêté du 19 décembre 2008 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à l'Université de Strasbourg.

. Les personnels contractuels permanents sont soumis au dispositif d'évaluation, au même titre que les personnels titulaires.

. Ils bénéficient, au même titre que les fonctionnaires, de l'ensemble des dispositions internes arrêtées par le Conseil d'Administration en matière d'aide à la restauration, de formation continue et d'action sociale et culturelle pour les activités organisées ou les prestations offertes par le Service d'Action Sociale et Culturelle.

7. Dispositions spécifiques induites par la loi n° 2005-843 du 26/07/05

. La loi n° 2005-843 du 26/07/05 a pour effet de transposer au profit des agents non titulaires de l'Etat, en ses articles 12 et 13, les dispositions de la directive européenne du 28/06/99, réglementant le travail à durée déterminée.

. L'article 12 porte sur les contrats conclus depuis la promulgation de la loi et limite à 6 années la durée cumulée que peuvent comporter pour un même agent des contrats à durée déterminée successifs. Dans l'hypothèse d'un renouvellement à cette échéance d'un tel contrat, celui-ci devra l'être pour une durée indéterminée, par décision expresse.

. L'article 13 porte sur les contrats en cours au moment de la promulgation de la loi. Les agents âgés de 50 ans au 01/06/04 et cumulant 6 années de contrat sur les 8 dernières années, voient leurs contrats respectifs transformés en CDI au 27/07/05.

. Les agents qui atteindront ainsi 6 années de durée cumulée de contrats à durée déterminée, bénéficieront d'un contrat à durée indéterminée à l'échéance de leur dernier contrat, par décision expresse.

II - Les personnels contractuels temporaires

. Les personnels contractuels temporaires sont recrutés en principe essentiellement pour permettre le remplacement de personnels permanents absents (congrés de longue maladie, congés de maladie ordinaires, disponibilité ou suppléances diverses), les agents contractuels temporaires sont alors rémunérés :

- par équivalence au corps des adjoints techniques de recherche et de formation de 2^{ième} classe – en échelle E 3 – 1^{er} échelon ;
- ou pour des missions d'encadrement intermédiaire au corps des techniciens de recherche et de formation de 2^{ième} classe – 1^{er} échelon ;
- ou pour des missions de niveau supérieur, par équivalence au corps des ingénieurs d'études de recherche et de formation de 2^{ième} classe – 1^{er} échelon.

. Les personnels contractuels temporaires qui sont recrutés en application des dispositions relatives à la loi 2007-1199 du 10/08/2007, occupent des fonctions techniques ou administratives correspondant à un emploi de catégorie A – placés sous contrat à durée déterminée, sont positionnés dans une situation indiciaire qui fait référence aux grilles de rémunérations applicables aux personnels Assistants Ingénieurs, Ingénieurs d'Etudes et Ingénieurs de Recherche et de Formation.

. Les personnels contractuels temporaires peuvent percevoir l'équivalent des primes versées aux personnels titulaires de corps et de grade équivalents, dans la mesure des possibilités budgétaires de l'Université.

. Le régime horaires-congrés des personnels contractuels recrutés pour une durée inférieure à un an est fixé à 36 heures effectives hebdomadaires et 3 jours de congés par mois travaillé soit un maximum de 36 jours de congés pour une année de contrat.

La récupération des heures supplémentaires effectuées le cas échéant est préconisée, aucun paiement d'heure supplémentaire n'est privilégié sauf dispositions particulières prévues dans l'arrêté relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

. Si le recrutement temporaire correspond à un autre besoin, par exemple le recrutement d'un spécialiste de niveau élevé, pour effectuer une mission de plus ou moins longue durée, et en particulier pour une mission pour laquelle l'Université est placée dans un champ concurrentiel, mais cependant limitée dans le temps, il peut être envisagé d'assurer un recrutement qui s'affranchisse de la règle de référence (équivalence au corps des ingénieurs d'études de recherche et de formation de 2^{ième} classe - 1^{er} échelon) - le CTP en sera informé.

Le contrat prévoit dès lors une rémunération brute à terme révisable, par référence à un échelonnement indiciaire sauf dérogation spécifique, en même temps que le bénéfice de rémunérations accessoires.

III - Personnels contractuels affectés à des activités de valorisation de la recherche

L'Université a créé en son sein à compter du 1^{er} janvier 2004 un secteur d'activités industrielles et commerciales. Ce service dénommé depuis le 1^{er} janvier 2009, Service de la Valorisation a vocation à gérer l'ensemble des activités de valorisation, lucratives ou non de l'Université.

Pour mener à bien ses activités de valorisation, l'Université emploie des personnels non titulaires.

1. Recrutement

L'Université recrute directement ces personnels en qualité d'agent contractuel de droit public pour une durée déterminée ou indéterminée dans le cadre des activités du SAIC.

Pour chaque fonction identifiée (doctorants, post-doctorants, chercheurs, personnels de Bibliothèque, administratifs, personnels techniques et ingénieurs) il est demandé au Directeur du laboratoire ou service bénéficiant de ressources contractuelles et souhaitant recruter un collaborateur de déterminer un niveau de responsabilité et de rémunération.

Le décret n°2002-1347 du 7 novembre 2002 prévoit que les agents non titulaires de droit public recrutés dans les services d'activités industrielles et commerciales pourront être titulaires de contrats à durée déterminée ou indéterminée.

Il est fait application des règles suivantes :

- les personnels contractuels de l'Université dont la rémunération est financée par une activité industrielle et commerciale lucrative ou non, qui exercent des fonctions correspondant à des besoins permanents et qui sont affectés dans des structures bénéficiant sur le long terme de financements avérés, se verront proposer au-delà d'une période de 3 ans et sur décision du président de l'Université, un contrat à durée indéterminée ;

- les personnels contractuels qui sont recrutés sur des fonctions qui ne correspondent pas à des besoins permanents ou dont la pérennité du financement n'est pas assurée à long terme, se verront proposer un contrat à durée déterminée. Ce contrat renouvelable, ne pourra pas excéder une durée totale de 3 ans au titre du SAIC.

2. Niveau de recrutement

Le vice-président en charge de la valorisation assure l'harmonisation et donc la cohérence du dispositif de recrutement, qui s'appuie sur des grilles de référence en usage à l'Université ou au CNRS.

Les montants figurant dans ces grilles sont réévalués en fonction de l'évolution des grilles de référence.

Grilles de références :

- pour les doctorants : grille des allocataires de recherche
- pour les post-doctorants : grille des ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) ou MCF (Maître de Conférence)
- pour les chercheurs : grille de chargé ou directeur de recherche
- pour les personnels de Bibliothèque, administratifs, techniques et ingénieurs : grille d'adjoint, de technicien, d'assistant ingénieur, d'ingénieur d'études ou d'ingénieur de recherche.

A titre exceptionnel et sur décision du président de l'Université et avis du CTP, un recrutement « hors grille » peut être effectué.

Les personnels contractuels recrutés pour assurer des fonctions de valorisation pérennes, peuvent se voir proposer un contrat de travail les plaçant dans une situation indiciaire faisant référence aux grilles de rémunérations applicables aux personnels ITRF relevant du décret n° 85-1534 du 31.12.1985 modifié, assorti d'une indemnité équivalente à la prime de participation à la recherche perçue par les personnels ITRF.

3. Régime horaires-congés

Le régime horaires-congés des personnels contractuels de l'Université recrutés pour réaliser ou gérer des contrats de recherche et de prestation de services est fixé à 36 heures effectives hebdomadaires et 3 jours de congés par mois travaillé soit un maximum de 36 jours de congés pour une année de contrat.

Lorsque l'ancienneté cumulée de ces personnels est supérieure à un an, le service est fixé à 37 H 30 hebdomadaires effectives pour 51.5 jours de congés pour une année de contrat.