

CONSEIL D'ADMINISTRATION 24 juin 2010

GESTION DES PERSONNELS CONTRACTUELS BIATOSS

Dans le cadre du développement de ses activités et pour différentes raisons :

- ❖ remplacement des personnels absents,
- ❖ déficit reconnu d'emplois BIATOSS, aggravé par des mesures législatives et réglementaires de déconcentration et de renforcement des responsabilités et compétences des universités qui ont été compensées par des attributions de crédits,
- ❖ contrats de recherche,

l'UPPA a été conduit à recruter des agents contractuels BIATOSS, 138 personnes pour 126.6 équivalents temps plein (ETP) au 21 mai 2010.

Le passage aux responsabilités et compétences élargies depuis le 1^{er} janvier 2010, compte tenu des marges budgétaires qui peuvent se dégager et des assouplissements législatifs et réglementaires, permet de mettre en œuvre une nouvelle politique de gestion des ressources humaines, notamment vis-à-vis des personnels contractuels BIATOSS.

Depuis 2009, anticipant cette évolution, l'établissement a mis en place un groupe de travail pour réfléchir sur cette question et envisager les différents points qui pourraient faire l'objet d'évolutions positives.

A l'occasion d'une première présentation des travaux de ce groupe de travail devant le conseil d'administration, le 25 mars 2010, celui-ci, après discussion, a donné les orientations suivantes à la direction de l'établissement :

- ❖ favoriser la stabilisation des personnels contractuels,
- ❖ rapprocher leur situation, en termes de rémunérations (y compris indemnitaires) et d'évolution de carrière, de celle des personnels titulaires.

Ces recommandations s'entendent dans le cadre de la soutenabilité budgétaire, à savoir dans le cadre du respect du plafond d'emploi et de la masse salariale, non seulement pour l'exercice en cours mais aussi dans une approche pluriannuelle.

C'est dans ce contexte que la direction de l'établissement a proposé à l'avis du CTP les dispositions suivantes, qui sont maintenant présentées à la délibération du conseil d'administration.

1 Favoriser la stabilisation des personnels contractuels

Ce point comporte deux volets :

- ❖ l'accès aux corps des fonctionnaires,
- ❖ la transformation de CDD en CDI.

1.1 Favoriser l'accès des personnels contractuels aux corps de fonctionnaires

Dans le plafond d'emploi « Etat » attribué à l'UPPA au 1^{er} janvier 2010, lors du passage aux responsabilités et compétences élargies, ont été identifiés 32 emplois de contractuels financés sur la dotation générale de fonctionnement (DGF) et correspondant au déficit reconnu d'emplois BIATOSS de l'établissement.

Compte tenu de la fongibilité des emplois à l'intérieur du plafond d'emploi, ces emplois de contractuels peuvent être transformés en emplois de fonctionnaires.

Néanmoins ces éventuelles transformations peuvent poser deux types de problèmes :

- ❖ la nomination de fonctionnaires sur ces emplois ne pourra se faire que dans le cadre des règles statutaires, à savoir par concours (sauf recrutement sans concours pour le 1^{er} grade de la catégorie C), ce qui veut dire que les personnels contractuels actuellement affectés sur ces postes ne pourront pas être directement titularisés sur les emplois transformés. Ils devront se présenter aux concours de recrutement, et se trouveront donc en concurrence avec d'autres candidats extérieurs à l'établissement ou même avec des fonctionnaires de l'établissement visant une promotion,
- ❖ la transformation d'emplois de contractuels en emplois de titulaires génèrera un surcoût qu'il faudra maîtriser et assumer dans le respect de la masse salariale, comme précisé ci-dessus.

Il convient donc d'être particulièrement prudent dans la mise en œuvre d'un tel dispositif.

L'établissement pourrait se fixer l'objectif de transformer ces 32 emplois de contractuels en emplois de fonctionnaires dans les 8 années à venir (2 contrats quadriennaux), à raison de 3 à 5 emplois par an. Les propositions de transformations seront soumises à l'avis du CTP chaque année, en fin d'année, après négociation de la masse salariale pour l'année suivante avec le ministère, dans le cadre de la procédure d'ouverture des postes aux concours de recrutement. Bien évidemment, ces éventuelles transformations seront soumises aux conditions requises de soutenabilité budgétaire.

Ce mouvement a été engagé dès 2010 avec 5 recrutements de fonctionnaires prévus, 2 postes par recrutement sans concours en catégorie C (adjoints techniques ADTRF – 1^{er} grade) et 3 postes de technicien (catégorie B – 1 par concours externe – 1 par concours interne – 1 réservé aux candidats handicapés). Ces recrutements devraient permettre la titularisation de plusieurs contractuels de l'établissement.

Parallèlement, la politique consistant à inciter les contractuels à se présenter aux concours de recrutement et à les aider à les préparer (formation des personnels) sera poursuivie.

1.2 Transformer les contrats à durée déterminée (CDD) sur emplois pérennes en contrats à durée indéterminée (CDI)

Depuis 2005, et pour se mettre en conformité avec les directives européennes, le statut général de la fonction publique de l'Etat (loi n° 84-11 du 11 janvier 1984, modifiée) a limité à 6 ans la durée des contrats successifs dans le cas où le recrutement d'agents contractuels est possible. Au-delà de cette durée, les contrats reconduits ne peuvent l'être que sous la forme de contrats à durée indéterminée.

Jusqu'à ce jour, l'UPPA a procédé à une application stricte de ces nouvelles dispositions, ce qui a permis d'accorder un CDI à 8 contractuels BIATOSS.

Mais, au-delà de ces situations clairement identifiées par la réglementation, il apparaît que l'établissement, comme bien d'autres, a été amené à reconduire des contrats établis initialement sur des besoins saisonniers ou occasionnels par périodes successives de 6 ou 10 mois (y compris des contrats rectoraux sur emplois vacants avant le passage aux responsabilités et compétences élargies) pour des personnels contractuels de catégorie B et C à temps complet, et cela sur plusieurs années.

Il s'agit de toute évidence de recrutements sur des besoins permanents (besoins de remplacement ou besoins émergents) et donc des emplois pérennes qui, selon les directives européennes, relèvent de CDI.

Il est donc proposé de s'engager dans une politique plus volontariste de transformation de CDD en CDI pour les contractuels recrutés sur des emplois pérennes.

Ainsi, tout agent contractuel recruté sur un emploi pérenne pourrait, sur avis favorable de son chef de service et après entretien d'évaluation, se voir proposer un CDI après trois années maximum de CDD successifs.

Une cartographie des emplois permanents permettant l'attribution d'un CDI sera présentée à l'avis du CTP.

2 Rapprocher la situation de contractuels de celle des fonctionnaires titulaires

Ce rapprochement peut être envisagé dans trois directions :

- ❖ niveau de recrutement : prise en compte de l'expérience professionnelle antérieure,
- ❖ évolution des rémunérations,
- ❖ volet indemnitaire.

2.1 Prise en compte de l'expérience professionnelle antérieure pour déterminer le niveau de recrutement

Lors du recrutement par concours dans le corps des fonctionnaires de la filière ITRF, l'expérience professionnelle antérieure dans le privé est prise en compte dans les conditions suivantes :

- ❖ **catégorie C** : moitié de la durée des services dans le privé,
- ❖ **catégorie B** : moitié de la durée de l'activité antérieure dans la limite de 7 années, mais uniquement pour les activités de niveau équivalent catégorie B,
- ❖ **catégorie A** : moitié de la durée de l'activité antérieure dans la limite de 7 années, mais uniquement pour les activités de niveau équivalent catégorie A et dans le même domaine d'activité.

Il s'agit donc de valoriser une expérience et une compétence technique acquises dans le privé dont l'établissement souhaite bénéficier en recrutant l'agent considéré.

Pour ce qui est de la filière administrative sont pris en compte, après réussite aux concours, soit les services publics, soit les services privés (situation la plus favorable) selon les modalités suivantes :

- ❖ **catégorie C**

3/4 de la durée des services publics

Ou

1/2 de la durée des services privés,

- ❖ **catégorie B**

services publics de niveau catégorie B = 3/4 de la durée

+

services publics de niveau inférieur = 1/2 de la durée

ou

services privés de niveau catégorie B = 1/2 de la durée dans la limite de 7 ans.

- ❖ **catégorie A**

services publics de niveau catégorie A = 1/2 de la durée jusqu'à 12 ans

= 3/4 au-delà de 12 ans

+

services publics de niveau catégorie B = non retenus pour les 7 premières années

= 1/16 pour la fraction comprise entre 7 et 16 ans,

= 9/16 au-delà de 16 ans

+

services publics de niveau catégorie C = 6/16 au-delà de 10 ans

ou

services privés

= moitié de la durée de l'activité antérieure dans la limite de 7 années, mais uniquement pour les activités de niveau équivalent catégorie A et dans un domaine d'activité proche.

Il est proposé de classer les agents contractuels, lors de leur recrutement, à un indice de rémunération correspondant à un échelon du corps type de leur catégorie de recrutement, déterminé par les règles de classement applicables aux fonctionnaires lauréats des concours de recrutement :

- ❖ **de la filière administrative (AENES) pour les emplois administratifs,**
- ❖ **de la filière ITRF pour les emplois techniques.**

Il convient de noter que la prise en compte des services antérieurs pour déterminer le niveau de rémunération des agents contractuels recrutés est une pratique déjà largement utilisée. Il s'agit donc de la généraliser et de la normaliser.

2.2 Evolution de la rémunération des agents contractuels

La réglementation prévoit que la rémunération des agents employés en CDI fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation. Aussi, sans que les contrats puissent contenir des dispositions prévoyant un déroulement de carrière, il est possible d'établir des règles propres à l'établissement pour prévoir l'évolution de la rémunération des agents non titulaires.

Il est proposé qu'à partir de la date de passage en CDI les agents contractuels puissent bénéficier d'une progression de leur rémunération, selon la grille indiciaire type de leur catégorie de recrutement, dans les conditions suivantes :

- ❖ **prise en compte de la durée des CDD,**
- ❖ **ancienneté dans un échelon nécessaire pour passer à l'échelon suivant, fixé à 1.5 fois l'ancienneté réglementaire pour les fonctionnaires titulaires,**
- ❖ **progression limitée au 7^{ème} échelon de la grille type.**

Comme précisé ci-dessus, cette évolution de rémunération implique que les agents contractuels bénéficient des mêmes modalités d'évaluation que les fonctionnaires.

Là encore, la progression des rémunérations selon les indices de rémunération des titulaires est largement utilisée. Il s'agit également de généraliser et de normaliser cette procédure.

2.3 Politique indemnitaire

Jusqu'au passage aux responsabilités et compétences élargies, les personnels contractuels ne percevaient aucune prime. En effet, en l'absence de dispositions réglementaires en ce sens, les contrats rectoraux pour les contractuels affectés sur postes vacants excluaient toute prime. Dans la mesure où ces personnels étaient conduits à assurer des fonctions équivalentes et dans les mêmes conditions que celles assurées par les contractuels rémunérés sur le budget d'établissement, la même règle avait été appliquée à ces derniers.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, tous les personnels contractuels relèvent de la compétence de l'établissement et sont rémunérés sur le budget de l'établissement. Il devient donc possible d'instituer par délibération du conseil d'administration un dispositif indemnitaire pour l'ensemble des personnels contractuels.

Proposition : en fonction de leur investissement personnel et de leur manière de servir, tous les personnels contractuels BIATOSS de l'UPPA, ayant une ancienneté minimale de 12 mois équivalent temps plein travaillé (ETPT) pourront bénéficier d'une prime d'investissement des agents contractuels (PIAC) dont le montant annuel, proche de la moitié du montant annuel de la prime des fonctionnaires de même catégorie, est fixé à :

- ❖ **1 000 euros brut pour les personnels de catégorie C**
- ❖ **1 500 euros brut pour les personnels de catégorie B**
- ❖ **2 000 euros brut pour les personnels de catégorie A**

La moitié de cette prime sera versée après délibération du conseil d'administration pour l'exercice 2010 (au mois de juin à partir de 2011) et la seconde moitié au mois de décembre, sous réserve de disponibilités budgétaires suffisantes.

Dans un certain nombre de situation présentant un caractère exceptionnel (ex : complément prime RCE 2009 - fonctions d'encadrement ou à responsabilités particulières, investissement temporaire exceptionnel) et sur décision du président de l'université, le montant de la PIAC pourra être augmenté, sans pouvoir dépasser le double du taux de base.

Enfin, la situation des agents contractuels rémunérés sur contrat de recherche pourra faire l'objet, si nécessaire, d'un traitement particulier compte tenu du caractère spécifique du financement de leur contrat.

3 Dispositions transitoires

La situation de tous les agents contractuels sera examinée au 1^{er} septembre 2010 au regard des dispositions arrêtées, et en fonction de leur situation, les différents éléments du dispositif retenu (CDD ou CDI, classement indiciaire...) leur sera appliqué.

*
* *

Il est bien clair que les mesures proposées constituent un dispositif a minima, justifié par les incertitudes actuelles et à venir sur les disponibilités financières de l'établissement (évolution de la masse salariale).

Une évaluation annuelle du dispositif sera présentée au CTP en même temps que le bilan social. Des améliorations ultérieures pourront être envisagées en fonction des marges financières dégagées.

Le président

Jean-Louis GOUT

PRECISIONS RELATIVES AUX DECISIONS DU CA DU 24 JUIN 2010 GESTION DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Contexte :

Par délibération du 29 juin 2010, prise après avis du CTP (04 juin 2010), le conseil d'administration a adopté un nouveau dispositif pour la gestion des personnels contractuels BIATOSS. La mise en œuvre de ces dispositions a mis en évidence des questions. Il est donc nécessaire de préciser les points suivants :

- procédure de passage en CDI,
- politique indemnitaire,
- situation particulière des agents contractuels rémunérés sur contrat de recherche.

Il est donc proposé :

1 – d'adopter la procédure suivante pour le passage en CDI :

- ✚ le CDI est proposé après 3 années de CDD successifs sur le même niveau de fonctions ; pour les agents ayant changé de fonctions, le CDI est obligatoirement proposé après 6 ans de CDD successifs (il ne peut y avoir de renouvellement de CDD au-delà de 6 ans) ;
- ✚ un courrier est envoyé au directeur de la composante ou du service chaque fois qu'un agent remplit les conditions précisées ci-dessus, l'invitant à donner son avis sur un éventuel passage en CDI ;
- ✚ la proposition de CDI est complétée et signée par l'agent concerné ;
- ✚ l'agent placé en CDI est classé à un indice de rémunération correspondant à la grille indiciaire type pour son niveau de fonctions (A, B ou C), en prenant en compte ses services antérieurs ; compte tenu des délais nécessaires pour établir ce classement (production de pièces justificatives), un CDI provisoire pourra être établi sur les bases du CDD antérieur.

2 – de modifier la politique indemnitaire dans les termes suivants :

« tous les personnels BIATOSS de l'UPPA ayant une ancienneté générale de services minimale de 12 mois au 30 juin ou au 30 décembre de l'année considérée, quelle que soit la quotité travaillée pourront bénéficier d'une prime d'investissement des agents contractuels. Le montant de la prime (PIAC) est alors calculée en fonction de la quotité travaillée.

3 – de préciser que les contrats des agents rémunérés sur contrat de recherche – et qui, par définition, ne sont pas sur des emplois pérennes – ne peuvent être renouvelés au-delà de 6 années de CDD.